

A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2025
VINCI ENERGIES EM PORTUGAL

ÍNDICE



Clicar nos cabeçalhos
para voltar ao início/índice
do capítulo



5

QUEM
SOMOS

Sobre a VINCI Energies
no Mundo
Sobre a VINCI Energies
em Portugal
Criação de Valor
Valores VINCI Energies

15

GESTÃO
RESPONSÁVEL

Estrutura de Governance
Governance
de Sustentabilidade
Envolvimento dos
Stakeholders
Materialidade

27

DESTAQUES
DE 2025

Investigação
e Desenvolvimento

40

O NOSSO
DESEMPENHO

Integridade, Transparência
e Governança
Ambição Ambiental
Pessoas e Impacto Social

174

SOBRE
O RELATÓRIO

177

INFORMAÇÃO
COMPLEMENTAR

196

TABELA GRI





“O futuro exige visão, coragem e ação.”

FERNANDO RODRIGUES
POLE MANAGING DIRECTOR
VINCI ENERGIES PORTUGAL
DESDE JANEIRO DE 2026

Na VINCI Energies Portugal acreditamos que a sustentabilidade se mede, para além dos resultados alcançados, pela capacidade de gerar impacto positivo e duradouro nas pessoas, nas organizações e nas comunidades onde estamos presentes.

O ano de 2025 foi mais um passo firme nesse caminho. Num contexto marcado por profundas transformações ambientais, tecnológicas e sociais, continuámos a reforçar o nosso compromisso com uma gestão responsável, assente na inovação, na ética e na criação de valor sustentável.

Ao longo do ano, demos continuidade à integração dos princípios ESG na nossa atividade, consolidando práticas que nos permitem responder de forma cada vez mais eficaz aos desafios do presente e às exigências do futuro. Reforçámos a capacitação das nossas equipas, promovemos uma maior sensibilização para temas ligados à sustentabilidade e à responsabilidade digital e continuámos a desenvolver uma cultura organizacional assente na melhoria contínua.

No domínio ambiental, continuámos a acelerar a nossa trajetória de descarbonização. A utilização alargada de HVO como alternativa ao gasóleo e o facto de mais de metade da nossa frota ser atualmente elétrica ou híbrida representam marcos importantes na redução da nossa

pegada carbónica e no alinhamento com a ambição ambiental do Grupo VINCI. Simultaneamente, lançámos o nosso *Framework Environment*, uma plataforma interna criada para apoiar as *Business Units* na definição e implementação de planos de ação ambientais cada vez mais robustos e eficazes.

Mas a transformação que procuramos promover não acontece apenas através da tecnologia ou dos processos. Acontece, acima de tudo, através das pessoas.

Em 2025 continuámos a investir na segurança, no bem-estar e no desenvolvimento dos nossos colaboradores. A *Safety Week*, por exemplo, voltou a mobilizar centenas de pessoas, dando origem a inúmeras ações concretas destinadas a reforçar a prevenção e a cultura de segurança. E não posso deixar de destacar um passo que demos no reforço da proteção social dos nossos colaboradores: a implementação de um seguro de vida extensível a toda a organização, reforçando uma cultura em que o cuidado com as pessoas é uma prioridade permanente.

A inovação continuou igualmente a afirmar-se como uma força mobilizadora dentro da organização. A realização da primeira edição dos *Innovation Awards* em Portugal evidenciou o talento, a criatividade e a capacidade das nossas equipas para desenvolver soluções

diferenciadoras que respondem aos desafios dos clientes e contribuem para um futuro mais sustentável.

Mas talvez um dos sinais mais inspiradores de 2025 tenha sido o extraordinário envolvimento dos nossos colaboradores nas iniciativas de voluntariado corporativo. Registámos um crescimento de 66,1% no número de participações em ações sociais e ambientais, alcançando 2 787 participações ao longo do ano, às quais se somam mais de 7 200 horas dedicadas às comunidades. Estes números refletem algo que vai muito além dos indicadores: demonstram uma cultura de compromisso, solidariedade e cidadania ativa cada vez mais enraizada na nossa organização e nas pessoas que lhe dão vida.

Temos consciência de que os desafios que enfrentamos continuarão a evoluir. Mas sabemos igualmente que dispomos do talento, da ambição e da capacidade de adaptação necessários para continuar a criar valor e a gerar impacto positivo. O futuro exige visão, coragem e ação. E é precisamente nessa combinação que assenta a nossa forma de estar: transformar desafios em oportunidades, inovação em progresso e ambição em ação. Porque é quando agimos que transformamos o futuro.

Manifesto VINCI Energies

As atividades da VINCI Energies têm relevância para o interesse público e, por essa razão, o Grupo valoriza uma comunicação transparente e contínua com os seus parceiros públicos e privados. Neste âmbito, o Manifesto VINCI consagra compromissos alinhados com este objetivo, constituindo uma referência comum a todas as *Business Units* (BU) do Grupo, orientando a atuação e a tomada de decisão de forma consistente e transversal junto das partes interessadas. Assente em valores partilhados por todos os colaboradores, reforça a responsabilidade social, ambiental e o contributo para as comunidades onde atuamos.

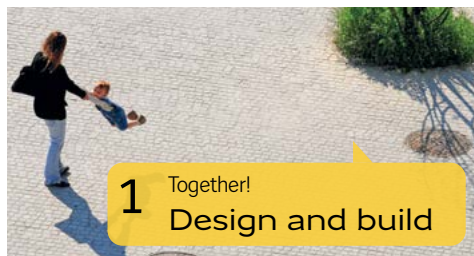
Os compromissos assumidos abrangem um conjunto diversificado de linhas de negócio, como as respetivas relações comerciais e as atividades na cadeia de valor. Neste contexto, reforçamos uma cultura de melhoria contínua, promovemos a inovação e desenvolvemos soluções orientadas para os desafios atuais, gerando impactos positivos e duradouros para os nossos *stakeholders* e para a sociedade.

Na VINCI Energies em Portugal, assumimos como prioridade alinhar a nossa atuação com este Manifesto, assegurando a sua divulgação interna e a integração dos seus oito princípios nas práticas, processos e projetos que desenvolvemos.

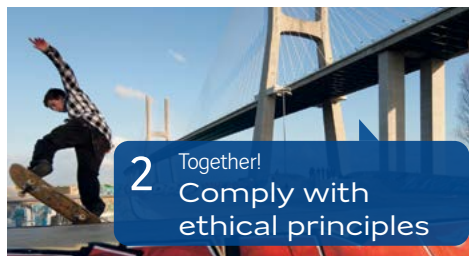
O nosso Manifesto pode ser consultado diretamente a partir da página web da VINCI: www.vinci.com/manifeste/pt



together!



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso nos capítulos [Envolvimento dos stakeholders](#) e [Green-offers](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Integridade, Transparência e Governança](#).



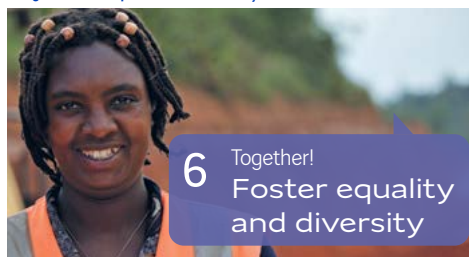
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Atribuição Ambiental](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Voluntariado Corporativo](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Promoção da Saúde e Segurança](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Diversidade e Inclusão](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Pessoas e Impacto Social](#).



Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo [Pessoas e Impacto Social](#).

QUEM SOMOS

Aceleramos a transição energética e a transformação digital.

Com mais de dois séculos de história, a VINCI Energies, integrada no Grupo VINCI, tem vindo a reforçar a sua posição como um dos maiores *players* do mercado, no âmbito da **transição energética** e da **transformação digital**, evidenciando uma abordagem inovadora e uma resposta ágil às grandes transformações globais.

A sustentabilidade está no centro do nosso compromisso e orienta as decisões que tomamos todos os dias. Por isso, dedicamo-nos a criar e implementar soluções inovadoras que aumentam a eficiência e a produtividade, contribuindo simultaneamente para servir as pessoas e cuidar do planeta.

As iniciativas que desenvolvemos refletem esta prioridade, traduzindo-se num trabalho consistente para reduzir a nossa pegada de carbono, otimizar o uso de recursos naturais e apoiar clientes e parceiros na construção de operações mais eficientes e responsáveis.

Num mundo em crescente mudança e transformação, escolhemos caminhos que promovem um futuro mais eficiente e humano, seguindo sempre o compromisso de fazer da sustentabilidade aquilo que verdadeiramente nos liga.

SOBRE A VINCI ENERGIES NO MUNDO



22 mil M€
volume de negócios



109 mil
colaboradores



2 200
business units

Presente em diferentes geografias e setores, com uma estrutura ágil e inovadora, a VINCI Energies é um ator global acelerador de transição energética e transformação digital. Atua através de uma organização descentralizada, composta por cerca de 2 200 *Business Units* (BU), sob marcas internacionais e locais, com operações em 60 países. Neste contexto, as diferentes BU posicionam-se no centro das decisões energéticas e tecnológicas dos seus clientes, reforçando a fiabilidade, eficiência e sustentabilidade das suas infraestruturas e processos.

As equipas da VINCI Energies, no contexto das suas marcas, implementam tecnologias e integram soluções multitécnicas personalizadas, desde a conceção à execução, operação e manutenção. A Actemium, a Axians, a Omexom e a VINCI Energies | *Building Solutions* (rede que integra as marcas Sotécnica, Longo Plano e VINCI *Facilities*) reúnem competências nas áreas da engenharia, consultoria, desenvolvimento, execução, manutenção e gestão de soluções, serviços e sistemas, suportando projetos críticos ao serviço das empresas e da sociedade. Esta diversidade permite-nos responder com soluções integradas e ajustadas às necessidades específicas de cada cliente, promovendo inovação e eficiência em contextos distintos. Através das nossas marcas, do conhecimento partilhado e do acesso a melhores práticas e tecnologias de ponta, reforçamos a nossa capacidade de antecipar desafios e de contribuir para a evolução sustentável e digital das organizações e das infraestruturas onde intervimos.

Em resposta aos enormes desafios do mundo contemporâneo, **a VINCI Energies assume, no âmbito do Grupo a ambição de contribuir para um modelo mais sustentável, acelerando a transformação do quotidiano, das infraestruturas e da mobilidade. Esta ambição concretiza-se através de uma atuação que respeita o ambiente e valoriza uma abordagem humanista, inclusiva e próxima das comunidades.**

A ambição da VINCI é criar valor a longo prazo para os seus clientes, acionistas, colaboradores, parceiros e para a sociedade em geral.

SOBRE A VINCI ENERGIES EM PORTUGAL

GRI 2-1, 2-6
ESRS2 BP-1, SBM-1

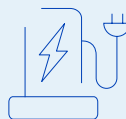
A presença da VINCI Energies em Portugal teve início em 2005, com a aquisição da Sotécnica, empresa portuguesa de referência nas áreas de *smart building solutions*, manutenção multitécnica e energias, com uma trajetória relevante no mercado nacional, atualmente, com cerca de 75 anos. Este marco deu origem a um percurso de crescimento sustentado, assente no reforço de competências técnicas, expansão geográfica e diversificação da oferta.

Desde então, a atividade tem sido consolidada através de crescimento orgânico e da integração estratégica de empresas como a Cegelec (2011), Novabase IMS (2017), Longo Plano (2019), Novabase *Digital Consulting* (2020), Energy Systems (*Infocontrol*) (2020) e *Truewind* (2023), permitindo ampliar o portefólio de soluções e fortalecer a capacidade de intervenção em infraestruturas críticas, edifícios e indústria.

A partir de Portugal, desenvolvemos atualmente atividade em diversos mercados internacionais, com presença em África, Europa e América, abrangendo operações em mais de 20 países. A organização conta com escritórios em Portugal, Angola, Moçambique, Luxemburgo, Reino Unido, Países Baixos, Brasil e Estados Unidos, assegurando uma atuação consistente e alinhada com os padrões do Grupo VINCI. Esta dimensão internacional permite-nos potenciar sinergias, partilhar boas práticas e reforçar a nossa capacidade de resposta em contextos cada vez mais exigentes e globalizados.

O **perímetro Energia**, representado pelas marcas Actemium, Longo Plano, Omexom, Sotécnica, Sotmoz e VINCI Facilities, integra competências que cobrem toda a cadeia de valor da eletrificação, eficiência energética e descarbonização. A oferta abrange engenharia e projeto, execução, modernização, operação e manutenção de infraestruturas e sistemas, incluindo: infraestruturas elétricas como subestações e redes; integração de renováveis e armazenamento; automação industrial, digitalização e sistemas de controlo; e soluções técnicas para edifícios, como gestão técnica centralizada, segurança eletrónica, eficiência energética e manutenção multitécnica.

Estas marcas atuam de forma transversal em setores como o aeroportuário, água e ambiente, indústria, petróleo e gás, energia, edifícios de serviços, saúde, hotelaria e infraestruturas públicas, assumindo frequentemente o papel de integradores técnicos em projetos de elevada complexidade.



O **perímetro Digital** complementa esta oferta apoiando os seus clientes – empresas do setor privado, entidades do setor público, operadores e prestadores de serviço – no desenvolvimento das suas infraestruturas e soluções digitais. Neste contexto, a Axians disponibiliza um portefólio abrangente de soluções e serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), que abrange aplicações de negócio e análise de dados, redes empresariais e ambientes de trabalho digitais, centros de dados e serviços de *cloud*, infraestruturas de telecomunicações e cibersegurança. Adicionalmente, as equipas especializadas da Axians nas áreas de consultoria, conceção, integração e serviços desenvolvem soluções de transformação digital à medida, contribuindo para o sucesso dos resultados de negócio dos seus clientes.

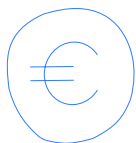


SOBRE A VINCI ENERGIES EM PORTUGAL

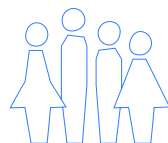
GRI 2-1, 2-6
ESRS2 BP-1, SBM-1

A montante, a cadeia de valor é suportada sobretudo por fornecedores de materiais e por serviços de subcontratação, abrangendo equipamentos e componentes elétricos, iluminação, gestão técnica de edifícios, quadros, sistemas de automação, AVAC (Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado), construção civil e serviços especializados. A jusante, as soluções são utilizadas por operadores de redes elétricas, por produtores de energia, indústrias, gestores de edifícios técnicos, operadores aeroportuários e entidades responsáveis pela exploração de infraestruturas públicas e críticas. Estes beneficiam de maior eficiência energética, fiabilidade operacional, segurança, resiliência e redução de emissões associadas às soluções implementadas.

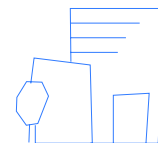
A descentralização das BU permite que cada perímetro organize autonomamente recursos, atividades, parcerias e modelos de receita, assegurando a adaptação aos mercados em que atua e a criação de valor ao longo da cadeia. Este modelo reforça a capacidade do Grupo para entregar soluções técnicas integradas que apoiam a transição energética, a digitalização e a modernização das infraestruturas em Portugal e nos restantes mercados onde opera.



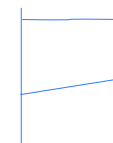
263,2 M€
receitas



2 207
colaboradores



43
business units

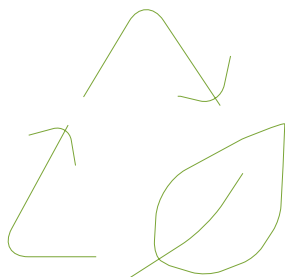


Operações em
+20 países

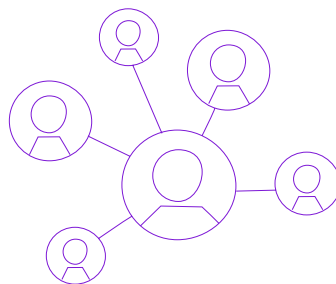
Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal

Acompanhamos de forma sistemática a evolução do contexto económico, tecnológico, ambiental e regulatório, avaliando os seus impactos no nosso modelo de negócio e na nossa capacidade de criar valor de forma sustentada. Esta análise contínua permite-nos reforçar a resiliência da organização, integrar riscos emergentes e identificar oportunidades associadas à transição energética e à transformação digital.

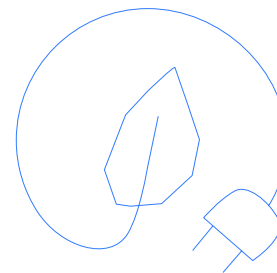
Com base nesta monitorização, alinhamos a nossa estratégia e prioridades de atuação, promovendo iniciativas que potenciem o desempenho da empresa e contribuam para um desenvolvimento sustentável a longo prazo.



Emergência ambiental



Expectativas sociais e dos colaboradores



Transformação digital e transição energética

Resposta da VINCI Energies em Portugal

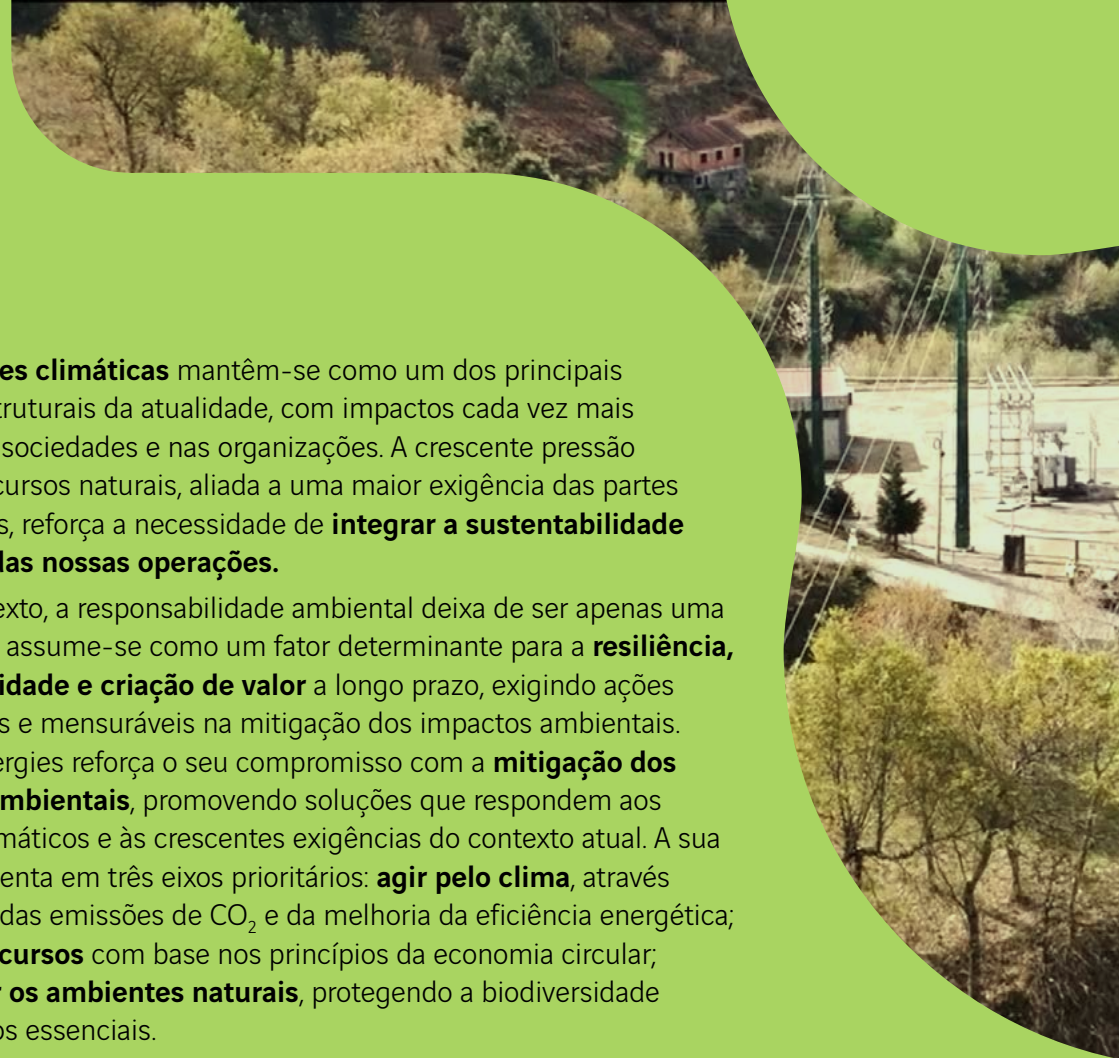
Emergência ambiental



As **alterações climáticas** mantêm-se como um dos principais desafios estruturais da atualidade, com impactos cada vez mais visíveis nas sociedades e nas organizações. A crescente pressão sobre os recursos naturais, aliada a uma maior exigência das partes interessadas, reforça a necessidade de **integrar a sustentabilidade no centro das nossas operações**.

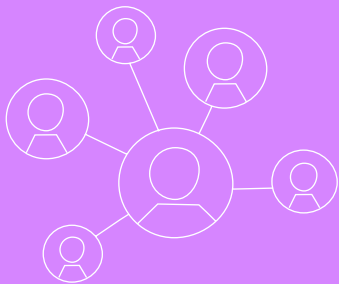
Neste contexto, a responsabilidade ambiental deixa de ser apenas uma obrigação e assume-se como um fator determinante para a **resiliência, competitividade e criação de valor** a longo prazo, exigindo ações consistentes e mensuráveis na mitigação dos impactos ambientais. A VINCI Energies reforça o seu compromisso com a **mitigação dos impactos ambientais**, promovendo soluções que respondem aos desafios climáticos e às crescentes exigências do contexto atual. A sua atuação assenta em três eixos prioritários: **agir pelo clima**, através da redução das emissões de CO₂ e da melhoria da eficiência energética; **otimizar recursos** com base nos princípios da economia circular; e **preservar os ambientes naturais**, protegendo a biodiversidade e os recursos essenciais.

Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte o capítulo [Ambição Ambiental](#).



Resposta da VINCI Energies em Portugal

Expectativas sociais e dos colaboradores



A crescente complexidade social e as expectativas das pessoas colocam novos desafios às organizações. Garantir **condições de trabalho adequadas**, promover o **bem-estar**, a **segurança** e a **inclusão**, bem como valorizar e envolver os colaboradores, são fatores determinantes para assegurar a sustentabilidade, a atratividade e a competitividade das empresas.

Na VINCI Energies, as **pessoas** estão no centro da nossa atuação. Reforçamos uma cultura de **prevenção e melhoria contínua** das condições de trabalho, mantendo o compromisso com o objetivo de “Zero Acidentes”. Promovemos o bem-estar, a saúde física e mental, a inclusão e o desenvolvimento profissional, criando oportunidades de formação e valorização ao longo da carreira.

Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte o capítulo [Pessoas e Impacto Social](#).



Resposta da VINCI Energies
em Portugal

Transformação digital e transição energética



A **transformação digital** e a **transição energética** continuam a afirmar-se como vetores estratégicos para um desenvolvimento mais sustentável. Num contexto de mudança acelerada, as empresas são desafiadas a integrar soluções digitais e energéticas que reforcem a sua competitividade, eficiência e resiliência. A digitalização assume um papel central neste processo, potenciando capacidades e impulsionando soluções que contribuem para a descarbonização e para uma gestão mais inteligente dos recursos.

Na VINCI Energies, mantemos o foco em duas transformações estruturantes: **a digital e a energética**. Atuamos como parceiro de referência nas decisões tecnológicas e energéticas dos nossos clientes, desenvolvendo soluções fiáveis, eficientes e sustentáveis que otimizam infraestruturas e processos, e apoiam uma **transição responsável**.

Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte os capítulos [Ambição Ambiental](#) e [Integridade, Transparência e Governança](#).



Criação de valor

A criação de valor na VINCI Energies resulta da forma como integramos os compromissos do Manifesto VINCI na nossa atividade diária. Através das nossas linhas de negócio e da proximidade aos clientes e territórios, procuramos gerar valor económico, social e ambiental de forma sustentável, contribuindo para a transição energética, a transformação digital e o desenvolvimento das comunidades onde operamos, alavancando impactos positivos e duradouros.

Manifesto VINCI	O nosso negócio	Criação de valor		Contributo para os ODS
Design and build	As nossas atividades: Infraestruturas Indústria <i>Building Solutions</i> TIC Acelerar a transição energética e a transformação digital	263,2 M€ em receitas (+3% do que em 2024)	72% de gastos com fornecedores locais (+8% do que em 2024)	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA 11 INDÚSTRIAS CONSTRUÇÃO E CONSTRUÇÃO
Comply with ethical principles		2 denúncias confirmadas com o estabelecido no Código de Ética		8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO 16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
Accelerate the environmental transition		1 643,85 tCO ₂ e (Âmbitos 1 e 2) (-24% do que em 2024)	6,25 de intensidade emissões (tCO ₂ e/receitas M€) (-26% do que em 2024)	7 ENERGIA LIMPA E ACIONAMENTO 13 AGUAS SUBTERRÂNEAS E AQUECIMENTO
Engage in civic projects		+2,63 M€ em apoios concedidos através do Programa VINCI para a Cidadania (2019-2025)		10 REDUÇÃO DAS DESIGNAÇÕES
Strive for zero accidents	OS NOSSOS VALORES Confiança Empreendedorismo Solidariedade Autonomia Responsabilidade	3,48 (Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos) (+2% do que em 2024)		3 SAÚDE E BEM-ESTAR
Foster equality and diversity		25,7% de mulheres (25,5% em 2024)		5 IGUALDADE DE GÉNERO
Promote sustainable careers		2 207 colaboradores (+1% do que em 2024)		4 EDUCAÇÃO QUALIDADE 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO
Share the benefits of our performance		CASTOR 32% do total de colaboradores são acionistas (31% em 2024)		8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO

Valores VINCI Energies

Confiança



A confiança é central na forma como trabalhamos e é profundamente impulsionada pela proximidade, permitindo que todos demonstrem o seu talento. A confiança é concedida, conquistada e recompensada para que todos possam trabalhar em conjunto. Baseia-se na transparência e não exclui a supervisão.

Autonomia



A autonomia é concedida às nossas *Business Units*, para que as pessoas possam tomar as suas próprias decisões, dentro de um quadro definido tendo por base a orientação da organização. A autonomia pressupõe que cada situação é específica e que a inteligência humana é valorizada, fazendo sentido capacitar cada colaborador para que possa desenvolver os seus talentos e potencial. É muito importante entender que Autonomia não é independência. Também inclui comunicação e transparência.

A nossa identidade assenta em cinco valores partilhados que se refletem nas nossas decisões e no modo como atuamos diariamente. Estes valores promovem uma cultura de colaboração e responsabilidade, fortalecendo os laços entre equipas, marcas e BU e suportando a relação de confiança com os nossos *stakeholders*.

Empreendedorismo



Encorajamos e reconhecemos a capacidade de cada pessoa de tomar iniciativas, avaliar riscos e aproveitar oportunidades, conceber e alcançar o sucesso. Valorizamos a capacidade de tomar decisões e de alcançar objetivos. Ter a capacidade de dizer “não”, ser cuidadoso e seletivo também faz parte da mentalidade empreendedora. Reconhecemos o direito de cometer erros.

Responsabilidade



Empoderamos e atribuímos responsabilidade a todos, independentemente da sua missão na organização. Estamos convictos da capacidade de todos os colaboradores para trabalharem de forma responsável e assumirem essa responsabilidade. É uma noção fundamental para o nosso sucesso.

Solidariedade



A solidariedade é vivida na VINCI Energies ao reconhecer que somos parte de uma rede onde se partilha conhecimento, atividades e recursos, visando maior inovação, melhor desempenho e prontidão. Trabalhamos em rede e valorizamos as pessoas dispostas a contribuir e a partilhar. Colaboradores e *Business Units* também demonstram solidariedade através do envolvimento com a sociedade civil e com as comunidades locais. A nossa solidariedade está presente nos bons e nos maus momentos.

GESTÃO RESPONSÁVEL



Tema material

Gestão responsável

Estrutura de *Governance*

TEMA MATERIAL

Gestão responsável



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17
ESRS GOV-1, GOV-2, SBM-2

Uma estrutura de governança sólida é fundamental para assegurar a transparência, a integridade e a responsabilidade na condução das atividades da VINCI Energies. Ao promover práticas éticas, mecanismos de controlo eficazes e uma tomada de decisão estruturada, reforçamos a confiança dos nossos *stakeholders* e sustentamos a criação de valor a longo prazo.

A estrutura de governança da VINCI Energies em Portugal manteve-se estável em 2025, assegurando a continuidade do modelo adotado nos anos anteriores. A Comissão Executiva, designada por CODI, é composta pelo *Pole Managing Director*, Diretor Financeiro e Diretor Legal, bem como por seis Diretores de Negócio. Dois dos membros da Comissão Executiva são mulheres. Este modelo de gestão descentralizado promove a proximidade às operações e assegura coerência na execução da estratégia.

O *Pole Managing Director* – nomeado pelo *Division Manager*, com o acordo do CEO da VINCI Energies – é responsável pela nomeação dos membros do CODI. O processo de seleção baseia-se em critérios como formação, experiência profissional, adequação à função, ética, perspetiva do acionista, diversidade, independência e desempenho, avaliado no âmbito do processo de *People Review*.

Estrutura de *Governance*

O CODI assegura o respeito e a implementação do Manifesto VINCI, do qual decorrem os compromissos e valores que orientam a atuação do Grupo. Em alinhamento com este enquadramento, as entidades jurídicas que compõem a VINCI Energies em Portugal definem e atualizam as respetivas políticas de acordo com os referenciais de Qualidade, Ambiente, Segurança e Continuidade de Negócio.

Adicionalmente, o CODI garante o acompanhamento regular da gestão da VINCI Energies em Portugal através de reuniões periódicas. Em 2025, realizaram-se sete reuniões, nas quais foram discutidos assuntos executivos, operacionais e estratégicos, com especial enfoque no desempenho do negócio, na gestão de projetos e na implementação de iniciativas corporativas e de capacitação interna, incluindo:

| **Análise de resultados financeiros (ano transato, trimestres e *fast close*)**

| **Situação comercial e evolução do negócio**

| **Análise e acompanhamento de projetos/empreitadas**

| **Organização do *Managers' Day***

| **Organização do *Environment Day***

| **Formação e Desenvolvimento: VINCI Energies Academy em Portugal**

| **Capacitação em NIS2**

| **Inovação: *Innovation Awards***

| **Cultura de segurança: *Safety Week***

| **Equipas (gestão e desenvolvimento)**

| **Programa VINCI para a Cidadania.**

O final do ano de 2025 foi também marcado pelo início da transição de liderança, com a nomeação de Fernando Rodrigues como novo *Pole Managing Director* da VINCI Energies em Portugal, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026. Integrado no Grupo VINCI desde 2017, entretanto, passou a fazer parte da Administração da VINCI Energies em Portugal e, mais recentemente, desempenhou funções como *Managing Director* nas marcas Axians e Actemium. Esta mais recente transição enquadra-se na desejada continuidade estratégica e criação sustentável de valor que caracterizam a organização.

Estrutura de Governance

Management Committee (CODI)



Pedro Afonso
Pole Managing Director



Nuno Caldeirinha
CFO



Teresa Oliveira
*Director
Legal, Ethics and Compliance*



André Parente
*Director
Building Solutions*



Carlos Contreras
*Director
Building Solutions*



Gonçalo Sampaio
*Director
Omexom*



Carmo Palma
*Director
Axians (Consulting)*



Fernando Rodrigues
*Director
Axians (T&U, Tech Talent
& Africa)
Actemium*



Pedro Faustino
*Director
Axians (Enterprise)*

100%

membros
independentes

22%

mulheres



Energy
transition



Digital
transformation

Governance de Sustentabilidade

GRI 2-14
GOV-1, GOV-5, IRO-1

Na VINCI Energies em Portugal mantemos uma abordagem integrada à sustentabilidade, reconhecendo-a como um fator relevante para a criação de valor, a gestão de riscos e o contributo positivo para a sociedade e o ambiente. Neste contexto, a governação da sustentabilidade assenta na atribuição de responsabilidades específicas aos principais dirigentes da organização, reforçando a clareza de papéis e a eficácia na tomada de decisão.

Neste modelo, o Diretor Legal assegura o cumprimento das obrigações normativas, garantindo o alinhamento das práticas com a legislação aplicável e com os princípios éticos definidos. O Diretor Financeiro é responsável pela regularidade contabilística, financeira e fiscal e pela resiliência operacional, incluindo a gestão de riscos associados à cibersegurança. Em complemento, o *Pole Managing Director* lidera as matérias de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), Ambiente, Formação e Desenvolvimento (VINCI Energies Academy em Portugal), promovendo a proteção dos colaboradores e a minimização dos impactos ambientais decorrentes das operações.

A nível de coordenação temática, as matérias Ambientais e de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) são asseguradas por responsáveis dedicados, que reportam regularmente ao CODI. Este acompanhamento sistemático permite monitorizar o desempenho e apoiar a priorização de iniciativas.

O processo de controlo interno e gestão da informação de sustentabilidade integra estes contributos e inclui a revisão e aprovação do Relatório de Sustentabilidade pelo CODI, formalizada em ata e apresentada numa sessão aberta a todos os colaboradores. O processo segue o Manual de Controlo Interno e de Gestão de Risco da VINCI Energies, que estabelece a identificação e avaliação de riscos, a implementação de dispositivos e ferramentas de controlo, a monitorização por autoavaliação e a definição de planos de ação. O objetivo é assegurar a conformidade legal, o bom funcionamento dos processos e a fiabilidade da informação reportada.

Por fim, a integração das melhores práticas ESG nas operações e na estratégia é promovida pelos *Business Unit General Managers* e pelos *Head of Support Functions*, garantindo alinhamento, responsabilização e consistência na implementação das prioridades de sustentabilidade em toda a organização.

Governance de Sustentabilidade

GRI 2-14
GOV-1, GOV-5, IRO-1

Governance

Em Portugal, o CODI assegura o acompanhamento dos temas de *Governance*, em alinhamento com as orientações e referenciais do Grupo. A gestão da componente financeira é assegurada pelas áreas financeiras de cada empresa, ao nível individual, de acordo com as respetivas responsabilidades.

Environment

A gestão dos temas ambientais é assegurada pela *Head of Environment*, função transversal à VINCI Energies em Portugal, em articulação com os Sistemas de Gestão Integrada dos perímetros Digital e Energia, garantindo consistência na implementação e no acompanhamento das prioridades ambientais.

Social

A gestão dos temas Sociais é assegurada de forma descentralizada pelas *Business Units* e pelas áreas de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas de cada empresa, promovendo a implementação e o acompanhamento das iniciativas sociais nos diferentes contextos operacionais.

A transparência mantém-se como um princípio central do *Governance* de Sustentabilidade da VINCI Energies em Portugal. A publicação anual do Relatório de Sustentabilidade constitui um instrumento de comunicação a todos os nossos *stakeholders* dos temas que priorizamos, e de que forma os abordamos para defender os seus melhores interesses.

É relevante destacar que, atualmente, a VINCI Energies em Portugal não se encontra legalmente obrigada à divulgação de informação não financeira. Ainda assim, a organização mantém uma abordagem proativa à sustentabilidade, reforçando o seu compromisso com a transparência e com a prestação de contas às suas partes interessadas.

Envolvimento dos *stakeholders*

GRI 2-25, 2-29
ESRS 2 SBM-2, S1-2, S3-2, S4-2

Consideramos que as relações que estabelecemos com os nossos *stakeholders* são um fator fulcral para o nosso próprio sucesso, pelo que, a forma como as gerimos é cuidada e integrada no centro da nossa estratégia de negócio.

Guiados por um espírito colaborativo, olhamos para os nossos *stakeholders* enquanto fontes cruciais de informação, para que possamos identificar tendências de negócio, entender as suas necessidades e expectativas, bem como eventuais desafios e oportunidades associados a estas relações.

Para melhor compreender e gerir o envolvimento com os nossos *stakeholders* é realizado anualmente um mapeamento das nossas partes interessadas, tendo em conta a sua relevância e influência.

A par da manutenção e melhoria dos mecanismos de comunicação já existentes e transversais, tais como [website](#), [LinkedIn](#), [Youtube](#) e [canal de denúncias](#), é implementado um conjunto de iniciativas que fomentam a interação, o diálogo e o desenvolvimento das relações com cada segmento de *stakeholders*, nomeadamente:

- Colaboradores
- Clientes e consumidores
- Fornecedores e subcontratados
- Comunidade local
- Comunidade científica
- Companhias de seguros
- Entidades setoriais
- Entidades reguladoras e certificadoras
- Parceiros
- Instituições financeiras
- Administração central e local
- Acionistas/Grupo VINCI

Envolvimento dos *stakeholders*

Colaboradores

- | **Surveys** (anual):
 - | Satisfação dos colaboradores
 - | Consulta aos colaboradores
 - | Necessidades de formação
 - | Clima organizacional
- | **Reuniões da Comissão de Segurança**
- | **Auditorias internas e externas**
- | **Safety week** (anual)
- | **Environment Day** (anual)
- | **Avaliação de desempenho dos colaboradores**
- | **Teambuildings** promovidos pelas BU, com o propósito de partilha de informação relevante e experiências nas várias áreas
- | **Onboarding** no início de trabalhos
- | **Reuniões periódicas e de acompanhamento de projetos** (semanais ou quinzenais)
- | **Eventos internos** (Promoções, Festa de Natal) (anual)
- | **Emails enviados regularmente pelas diferentes áreas transversais** (Legal, People, Employee Branding, Safety, Workplace, IT Support, Environment, Innovation, Talent, Alliances, Human Development, BSO, Finance)
- | **Newsletter**
- | **Redes sociais internas e externas**
- | **Intranet**
- | **Cartazes, televisão e monitores nos escritórios**

Clientes e consumidores

- | **Reuniões de acompanhamento dos projetos e comunicações regulares** (periódicas)
- | **Resposta a questionários ou auditorias de cliente** (periódico)
- | **Questionário de satisfação de clientes** (anual)
- | **Tratamento de reclamações**
- | **Canais digitais** (email, redes sociais e newsletters)
- | **Eventos** (periódico)

Fornecedores e subcontratados

- | **Onboarding** e acompanhamento em obra/ contrato através de reuniões periódicas e comunicações regulares
- | **Compliance** com os requisitos legais e do Grupo
- | **Envio do Manual QAS no início de cada prestação de serviço**
- | **Reuniões de projeto** (periódico)
- | **Avaliação anual dos fornecedores/ subcontratados correspondentes a 80% da faturação do ano anterior** (anual)
- | **Participação na Safety week**
- | **Canais digitais** (email, redes sociais e newsletters)

Comunidade local

- | **Apoio ativo a instituições de solidariedade**



[Informação complementar > Desempenho social > Associações e compromissos com iniciativas externas](#)

Comunidade científica

- | **Dias abertos**
- | **Formação**
- | **Participação em seminários e eventos da comunidade académica**
- | **Parcerias de desenvolvimento em I&D**
- | **Estágios curriculares**

Companhias de seguros

- | **Comunicação via plataforma**
- | **Contacto através de Mediador**
- | **Investigação de acidentes**
- | **Reuniões** (periódico)

Envolvimento dos *stakeholders*

Entidades setoriais

- | **Comunicações** (periódico e sempre que existam alterações significativas)
- | **Participação em eventos promovidos pelas entidades**

Entidades reguladoras e certificadoras

- | **Auditorias externas** (anual)
- | **Comunicação conforme requisito legal ou outro tipo**
- | **Inspeções** (periódico)
- | **Participação em eventos promovidos pelas entidades**
- | **Plataformas próprias**
- | **Canais digitais** (*email*, redes sociais e *newsletters*)

Parceiros

- | **Eventos** (periódico)
- | **Reuniões de projeto** (periódico)
- | **Workshops** (trimestral)
- | **Canais digitais** (*email*, redes sociais e *newsletters*)

Instituições financeiras

- | **Comunicações** (periódico e sempre que existam alterações significativas)

Administração central e local

- | **Comunicações** (periódico e sempre que existam alterações significativas)

Acionistas/Grupo VINCI

- | **Reuniões/seminários/clubes, com a participação ativa em várias áreas e temáticas** (periódico)
- | **Relatórios** (periódico)
- | **Divulgação de aspetos relevantes, nomeadamente através da troca de lições aprendidas e boas práticas**

Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A VINCI Energies em Portugal tem uma abordagem estruturada à identificação dos seus temas materiais, em alinhamento com o compromisso do Grupo VINCI¹, procurando progressivamente uma aproximação ao conceito de dupla materialidade, requerido pelos requisitos europeus de reporte de sustentabilidade previstos na *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

De acordo com as regras aplicáveis às subsidiárias, a empresa considerou como referência os temas materiais definidos a nível do Grupo VINCI², garantindo coerência com a estratégia global e com as prioridades comuns do Grupo. Esta abordagem foi complementada pela análise do contexto específico da VINCI Energies em Portugal, que permitiu confirmar a forte correspondência entre os temas materiais do Grupo e os aspetos mais relevantes para a atividade e para os *stakeholders* locais.

O processo foi conduzido com base nas orientações da *Global Reporting Initiative* (GRI) e incluiu a avaliação dos principais impactos económicos, ambientais e sociais, através do envolvimento de *stakeholders* internos e externos, como colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades. Os resultados deste exercício sustentam a priorização dos temas mais críticos para a organização e orientam a definição de ações e compromissos no âmbito da sustentabilidade.

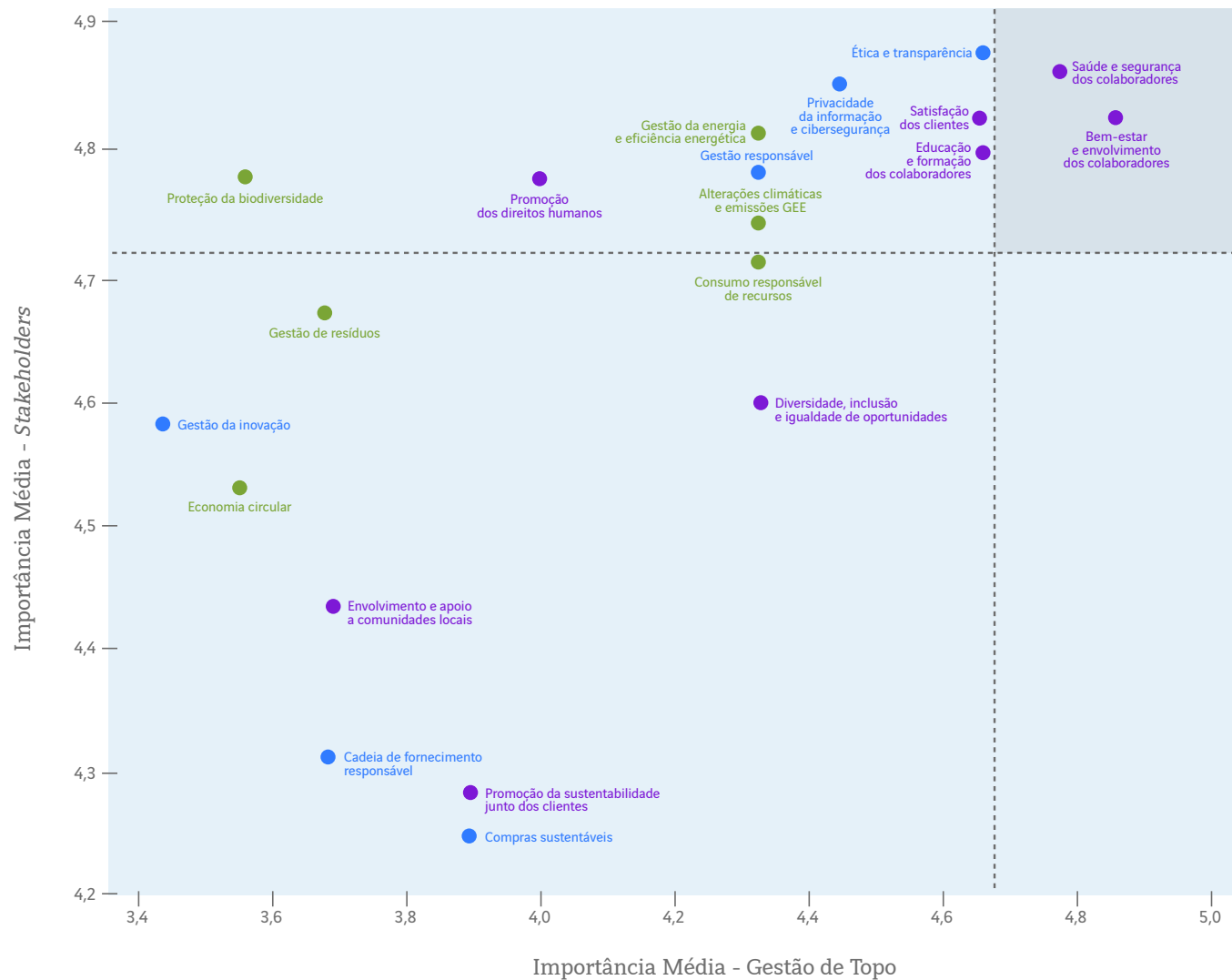
¹ Para mais detalhe referente à materialidade do Grupo VINCI, consulte o respetivo [Relatório](#).

² Foi realizada uma análise de correspondência entre os temas materiais do Grupo VINCI e a materialidade da VINCI Energies em Portugal, concluindo-se que de forma global todos os temas se encontravam integrados, seja por correspondência direta ou pela integração de indicadores de desempenho. A única exceção prende-se com o tema “poluição luminosa, sonora e vibrações”, considerado material para o Grupo, decorrente do contexto do setor da construção, mas não aplicável à realidade da VINCI Energies em Portugal.

Materialidade

- Dimensão Económica de Governance
- Dimensão Social
- Dimensão Ambiental

Os resultados da análise de materialidade da VINCI Energies em Portugal são apresentados na seguinte matriz.



Materialidade

No âmbito da análise de materialidade, foi também realizada a identificação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) mais relevantes. Este exercício permite mapear os temas em que a nossa atividade tem maior impacto e/ou contributo e assegurar o alinhamento com os tópicos materiais identificados, conforme apresentado de seguida.

Governance

Ética e transparência

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulos: [Ética e Transparência](#) e [Governance da Ética](#).



Privacidade da informação e cibersegurança

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Privacidade da informação e cibersegurança](#).



Gestão responsável

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Gestão responsável](#).



Ambiental

Proteção da biodiversidade

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Proteção da Biodiversidade](#).



Gestão da energia e eficiência energética

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Gestão da energia](#).



Alterações climáticas e emissões GEE

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Alterações climáticas e emissões de CO₂](#).



Social

Educação e formação dos colaboradores

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Sensibilização e Formação dos Colaboradores](#).



Promoção dos direitos humanos

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Respeito pelos Direitos Humanos](#).



Saúde e segurança dos colaboradores

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Promoção da Saúde e Segurança](#).



Satisfação dos clientes

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Clientes](#).



Bem-estar e envolvimento dos colaboradores

Para mais detalhes sobre a abordagem ao tema ver capítulo: [Bem-estar dos colaboradores](#).



DESTAQUES DE 2025

O ano de 2025 ficou marcado por avanços significativos no reforço do nosso posicionamento e na concretização dos compromissos assumidos. Os principais destaques evidenciam a evolução do nosso desempenho e o contributo das nossas atividades para a criação de valor duradouro e de um futuro mais sustentável.

DESTAQUES DE 2025

Governança

Capacitação para Executivos em ESG e Responsabilidade Digital,

com formação ao CODI sobre alinhamento do reporte GRI e ESRS e uma sessão dedicada à *Trilogia da Responsabilidade Digital* - AI Act, NIS 2 e DORA.

Responsible Procurement

reforçado com o desenvolvimento de um questionário ESG para fornecedores, integrando critérios éticos, ambientais e sociais nas decisões de compra.

1ª edição em Portugal do Innovation Awards

promovendo a mobilização transversal da organização na apresentação e reconhecimento de soluções inovadoras em cinco categorias estratégicas, reforçando a cultura interna de criatividade, partilha e responsabilização.

Ambiente

Descarbonização da frota, através da utilização de HVO em larga escala,

em substituição do gasóleo e do alcance de mais de 50% da frota elétrica ou híbrida, reforçando a redução das emissões associadas à mobilidade operacional e o compromisso do Grupo com a transição para uma mobilidade de baixo carbono.

Lançamento do Framework Environment,

através da criação de uma plataforma interna que centraliza recursos, ferramentas e orientações ambientais, apoiando as BU na definição e implementação dos seus planos de ação alinhados com a Ambição Ambiental.

Environment Day dedicado à prevenção de fogos florestais,

em parceria com a Quercus, mobilizando mais de 800 participantes em 12 localizações, numa ação dedicada à prevenção de fogos, à recuperação de áreas ardidas e à sensibilização ambiental.

Social

7ª edição do Programa VINCI para a Cidadania,

com 18 projetos apoiados e um montante total de 374m€, incluindo 65m€ doados por empresas da VINCI Energies em Portugal, reforçando o propósito de multiplicar impacto positivo nas comunidades onde estamos presentes.

Safety Week

contou com a realização de 97 *workshops*, em 7 países, envolvendo 40 BU e 1 207 participantes, dos quais resultaram 271 ações concretas para reforçar comportamentos seguros e prevenir acidentes.

Implementação de Seguro de Vida e do Programa Cuidar com Energia/ Programa de Apoio aos Colaboradores, para todos os nossos colaboradores,

reforçando a proteção social e o compromisso da organização com o bem-estar e a segurança das suas pessoas.

Prémios e Distinções

Submissão à avaliação EcoVadis

Marcando o início de um processo estruturado de melhoria contínua do desempenho ESG.

Reconhecimento CDP

Classificação do Grupo VINCI com A em *Climate Change* e B em *Forests* e *Water* no CDP 2025, evidenciando o desempenho ambiental e o alinhamento com as melhores práticas internacionais.

Certificação ISO 9001, 45001 e 14001

A empresa Sotmoz, incluída no perímetro de Energia, obteve em 2025 a certificação do seu Sistema de Gestão Integrado (SGI), que abrange os domínios da Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e Ambiente, juntando-se assim às restantes empresas do Pólo.

Investigação e Desenvolvimento



A Investigação e Desenvolvimento (I&D) manteve-se como um pilar de suporte à inovação e ao crescimento sustentável da VINCI Energies em Portugal, contribuindo para a modernização contínua de processos e para o desenvolvimento de soluções com impacto positivo nas dimensões ambiental, social e económica.

Neste ano, assegurámos o avanço de projetos iniciados em períodos anteriores, com conclusão e operacionalização previstas para 2026, e lançámos novas iniciativas orientadas para desafios emergentes, reforçando a colaboração entre equipas e a capacidade de resposta às necessidades dos clientes e restantes *stakeholders*. Este esforço traduz-se no reforço da eficiência, da resiliência operacional e da diferenciação competitiva da organização, consolidando o posicionamento da VINCI Energies como um parceiro de referência nas áreas em que atua.

Investigação e Desenvolvimento

Innovation Awards 2025



Os *Innovation Awards* destacam-se como uma das principais iniciativas da VINCI Energies em Portugal para promover a inovação, distinguindo projetos e soluções, e envolvendo colaboradores de todas as marcas e BU. Em 2025, a iniciativa passou a ser conduzida por cada Pólo da Divisão VEI&S (*VINCI Energies International & Systems*), após três edições coordenadas a nível da Divisão. Em Portugal, o desafio traduziu-se na organização de um *challenge* aberto a toda a rede de colaboradores, que puderam apresentar ideias e projetos em cinco categorias distintas. As 14 propostas apresentadas foram avaliadas por um júri mas também pelos colaboradores, através de um *Voting Prize*, reforçando uma cultura de partilha e criatividade. A solução **GUTENBRaiN, da Axians, foi a grande vencedora**, distinguindo-se pelo seu contributo no processamento de documentação industrial.

Projeto GUTENBRaiN

Objetivo

Reinventar a Engenharia de Manutenção e Inspeção (MIEC), nomeadamente os processos de documentação industrial, com recurso a inteligência artificial.

Descrição do projeto

O projeto GUTENBRaiN é uma solução de processamento de documentação industrial oriunda de fabricantes e fornecedores capaz de lidar com os pontos problemáticos típicos de um fluxo tradicional e manual intensivo através de inteligência artificial.

O GUTENBRaiN permite processar grandes quantidades de informação de vários formatos de arquivo com recurso a um banco de geração de dados, sendo capaz de o fazer com documentos que incluem texto, dados tabulares e desenhos técnicos. A solução permite que todas as partes interessadas no ciclo de vida de projetos MIEC usufruam de fluxos de trabalho simplificados e colaborativos e aumentem a sua produtividade, reduzindo atividades propensas a erro na elaboração do repositório de ativos de um projeto.

Innovation Awards 2025

Vencedores
por categorias

Building Solutions

Proposal for Innovation in Technical Maintenance with AI and Augmented Reality

Objetivo

Elevar a eficiência, reduzir dependências operacionais e acelerar o tempo de resposta em intervenções técnicas.

Descrição do projeto

Propõe a adoção de soluções integradas de Inteligência Artificial e Realidade Aumentada (RA) nas rotinas de manutenção, permitindo que técnicos menos experientes executem tarefas complexas com maior autonomia, confiabilidade e velocidade, utilizando ferramentas que proporcionam assistência visual, auditiva e contextual em tempo real.

ICT

Horus Platform

Objetivo

Desenvolver uma plataforma integrada que harmoniza e orquestra múltiplas ferramentas e sistemas de TI, permitindo uma gestão mais eficiente, ágil e centralizada de ambientes tecnológicos complexos.

Descrição do projeto

Solução capaz de integrar, sincronizar e automatizar diferentes ferramentas de TI (*cloud*, monitorização, configuração, *logging*, CMDB, *dashboards*, entre outras), através de uma arquitetura de *software* interoperável. A plataforma incorpora mecanismos de comunicação entre sistemas heterogêneos, automação de processos e técnicas de Inteligência Artificial e *Machine Learning* para otimizar recursos, apoiar a tomada de decisão e reforçar a eficiência operacional e a conformidade.

Innovation Awards 2025

Vencedores
por categorias

ICT

SmartRetail

Objetivo

O *SmartRetail* vem responder ao desafio da falta de dados fiáveis e acessíveis sobre os consumidores no setor do retalho e sobre o que realmente acontece no espaço físico de loja, com uma solução inovadora que transforma as câmaras de videovigilância (CCTV) já instaladas em fontes poderosas de inteligência operacional.

Descrição do projeto

Sem necessidade de investimento em *hardware* adicional, a plataforma utiliza tecnologias avançadas de inteligência artificial para analisar o tráfego dentro da loja, perfis e comportamentos dos clientes, padrões de compra e até o envolvimento e eficácia dos colaboradores. Com estes *insights*, o *SmartRetail* permite aos retalhistas otimizar aquilo que realmente importa: melhorar a experiência do cliente, aumentar as taxas de conversão e maximizar o desempenho da loja, tudo baseado em dados concretos e acionáveis.

Industry

Mercury, Smart Manufacturing

Objetivo

As indústrias de produção muitas vezes enfrentam dificuldades para manter o tempo de atividade da produção, ao mesmo tempo em que lidam com desafios diários, como interrupções na cadeia de suprimentos, infraestruturas de IT fragmentadas e isoladas e grandes volumes de dados em tempo real que permanecem subutilizados. A nossa iniciativa aborda diretamente essas questões, oferecendo uma estrutura estratégica que apoia os fabricantes na sua jornada de transformação digital.

Descrição do projeto

Ao combinar profundo conhecimento em tecnologias de Inteligência Artificial e *Digital Twin* com a capacidade de desenvolver e integrar aplicativos de negócios personalizados em ambientes de TI complexos, o Mercury permite que os clientes otimizem os processos de produção, reduzam o tempo de inatividade planeado e não planeado, melhorem os KPIs de qualidade do produto e impulsionem o desempenho em sustentabilidade. Essa abordagem holística transforma desafios operacionais em ganhos mensuráveis.

Infrastructures

Digital Safety Hub

Objetivo

O *Digital Safety Hub* é uma solução inovadora criada para melhorar a comunicação, reforçando a perceção do risco pelos trabalhadores, incluindo estrangeiros, e das medidas de segurança em obras de construção de centrais fotovoltaicas.

Descrição do projeto

Trata-se de um painel informativo, instalado à entrada da obra, que agrega três componentes essenciais:

- | O nosso compromisso com a Segurança;
- | As regras de emergência e os contactos mais relevantes da obra;
- | Um conjunto de *QR Codes* interativos que permitem o acesso a vídeos curtos de segurança sobre tarefas críticas, disponíveis em várias línguas, adaptados à realidade multicultural dos trabalhadores, nomeadamente o Hindi.

Em muitas das empreitadas, especialmente com equipas multiculturais, a barreira linguística e a sobrecarga de informação técnica dificultam a transmissão eficaz de conteúdos críticos de segurança, tornando-se neste formato mais acessível, visual e personalizada na língua materna de cada trabalhador.

Support Functions

Axians Talent Retention Dashboard

Objetivo

Identificar os motivos da taxa elevada de saída de colaboradores e dificuldade na retenção de talentos. Prevenção de temas relacionados com *Safety Excellence (Physical & Mental Health)*.

Descrição do projeto

Plataforma onde através do acesso e a dados estatísticos é possível analisar resultados e aferir tendências, possibilitando a formulação de ações preventivas para futuras situações, tanto ao nível da mobilidade como reajuste de processos e procedimentos na organização, de acordo com as causas identificadas.

Employee Voting Prize

DERA (Document Extraction and Retrieval Assistant)

Objetivo

O DERA é um assistente inovador, alimentado por IA, concebido com o objetivo de simplificar e otimizar vários processos centrados em documentos, particularmente aqueles que envolvem a extração, análise e resumo de conteúdo textual.

Descrição do projeto

Num mundo cada vez mais orientado para os dados, onde grandes quantidades de informação estão incorporadas em documentos complexos e extensos, o DERA surge como uma solução poderosa para aliviar um dos pontos mais urgentes nos fluxos de trabalho organizacionais. Ao automatizar a extração e interpretação de informações-chave, o DERA reduz significativamente o tempo e o esforço necessários para o manuseamento de documentos.

Investigação e Desenvolvimento

Outros Projetos de I&D

SDDR 2.0

Objetivo

Desenvolver a solução SDDR 2.0 (Sistema de Detecção de Defeitos Resistivos) na plataforma de automação SAIA QronoX, reforçando a resiliência em cibersegurança (visando a certificação SL3), permitindo a integração de novas funcionalidades na interface com o utilizador e garantindo maior capacidade de gestão e supervisão de Linhas de Média Tensão (MT).

Descrição do projeto

O projeto consiste na evolução tecnológica do SDDR para uma nova plataforma de automação (SAIA QronoX), com foco em robustez operacional e segurança em ambientes críticos. Em 2025, foram realizadas atividades estruturantes para suportar o desenvolvimento: aquisição do *hardware* SAIA QronoX, contratação de serviços de suporte remoto, e formação técnica especializada na SAIA (Suíça), preparando as equipas para a implementação e expansão funcional da solução (incluindo melhorias na experiência do utilizador e na gestão de Linhas MT).

Recrutamento *AI Revolution*

Objetivo

Automatizar e otimizar o processo de recrutamento, acelerando a identificação e seleção de candidatos através da criação automática de CV e do *match* inteligente entre *job orders* e perfis de candidatos, aumentando a eficiência e a qualidade das contratações.

Descrição do projeto

O projeto de ATS de recrutamento inteligente tem como objetivo transformar e modernizar o processo de recrutamento, através da integração de tecnologias de Inteligência Artificial e *Machine Learning*. A solução permite a geração automática de currículos, a análise estruturada de perfis de candidatos e a comparação com as *job orders* em aberto, assegurando um *matching* mais preciso e eficiente entre candidatos e oportunidades.

Com recurso a algoritmos de aprendizagem automática, o sistema evolui continuamente com base nos dados processados, aumentando progressivamente a qualidade das recomendações e a eficácia das decisões de seleção. A integração com o sistema de gestão de candidatos (ATS) garante uma gestão centralizada e simplificada de todo o ciclo de recrutamento, desde a candidatura até à contratação. Ao reduzir o tempo de triagem e otimizar a identificação dos perfis mais adequados, esta solução contribui para ganhos de eficiência operacional, diminuição de custos e melhoria da qualidade das contratações. O projeto reforça a estratégia de digitalização da organização e posiciona-a na vanguarda das práticas inovadoras de gestão de talento.

Outros Projetos de I&D

GreenFusion

Objetivo

Desenvolver uma plataforma integrada de gestão energética para edifícios inteligentes, que recolhe, integra e analisa dados de múltiplas fontes para otimizar consumos e apoiar a tomada de decisão.

Descrição do projeto

O *GreenFusion* combina sensores e dispositivos IoT com Inteligência Artificial e *Machine Learning* para identificar padrões de consumo, prever ocupação e gerar *insights* acionáveis. A plataforma integra-se com sistemas de automação de edifícios, permitindo implementar, de forma otimizada e automática, medidas de eficiência energética através de uma interface simples para gestores de edifícios.

Os resultados obtidos em 2024 demonstram que o *GreenFusion* conseguiu atingir *milestones* importantes, que serviram de base para o desenvolvimento da plataforma no ano de 2025, o que representou um avanço significativo na área de tecnologia aplicada à sustentabilidade, contribuindo para a criação de cidades mais inteligentes e sustentáveis.

DataMar (Inteligência Artificial para a Sustentabilidade das Pescas em Portugal)

Objetivo

Desenvolver um algoritmo de Inteligência Artificial capaz de identificar com precisão as pescarias, apoiando uma gestão mais eficiente e sustentável dos recursos pesqueiros em Portugal.

Descrição do projeto

Solução inovadora para melhorar a gestão das pescas em Portugal, aproveitando os conhecimentos e competências disponíveis no grupo de investigação constituído pela Axians Digital Solutions e o ISCTE. O *DataMar* integra dados de múltiplas fontes (imagens de satélite e sensores remotos, dados meteorológicos e oceanográficos e informação dos pescadores) e aplica técnicas de *deep learning* e visão computacional para detetar padrões de pesca. O algoritmo será testado e validado em cenários reais e pretende integrar-se com sistemas governamentais e institucionais, promovendo uma gestão mais colaborativa e informada do setor. Em conclusão, o projeto representa uma oportunidade única de aplicar tecnologias inovadoras de IA para resolver um problema complexo e relevante para a sociedade, contribuindo para a sustentabilidade ambiental e o desenvolvimento económico do setor pesqueiro em Portugal.

Outros Projetos de I&D

NetStruct (*Network as a Service and Physical Infrastructure as a Service*)

Objetivo

Criar uma plataforma integrada para disponibilização e gestão de serviços de conectividade e rede (CaaS e NaaS), garantindo flexibilidade, escalabilidade e segurança para clientes industriais e empresariais.

Descrição do projeto

O *NetStruct* desenvolve uma solução que permite aos clientes aceder e configurar serviços de conectividade e rede de forma dinâmica e personalizada, com integração de diferentes tecnologias e sistemas para assegurar interoperabilidade. O projeto foi implementado por uma equipa multidisciplinar, com abordagem ágil, e visa suportar a transformação digital das organizações e a diferenciação da empresa no mercado.

WIK Center

Objetivo

Consolidar o *WIK Center* como plataforma central de monitorização e gestão operacional da Águas do Norte, aumentando a eficiência, fiabilidade e capacidade de antecipação dos sistemas.

Descrição do projeto

Ao longo do ano, foram reforçadas funcionalidades em diversos módulos, incluindo alarmística, formulários, *dashboards*, Sistema de Telegestão (SCADA – *Supervisory Control and Data Acquisition*), segurança e indicadores. O módulo CAN (Centro de Antecipação de Notificações, dedicado à gestão e previsão de eventos operacionais) recebeu melhorias significativas de *performance* e novas integrações, enquanto os módulos de Barragens, SAA (Sistemas de Abastecimento de Água), SAR (Sistemas de Águas Residuais), Laboratório e Caudais ampliaram capacidades de análise, consulta de históricos e produção de relatórios. Foram ainda introduzidos novos desenvolvimentos, como integração de dados do IPMA, iOnMeter e GENETEC, bem como preparada a migração tecnológica para MS SQL e *Ignition* 8.3.

Para 2026, prevê-se a revisão da arquitetura, reforço da redundância, mais integrações SCADA e incorporação de IA para antecipação de eventos e otimização operacional.

Outros Projetos de I&D

DocMagic

Objetivo

Automatizar a extração de informação estruturada a partir de documentos legislativos, facilitando a parametrização e aplicação de novas regulamentações nos sistemas organizacionais.

Descrição do projeto

O *DocMagic* utiliza técnicas de processamento de linguagem natural para identificar e extrair informação relevante de documentos legislativos e complementares, aumentando a eficiência no tratamento regulatório e apoiando a integração consistente das normas nos sistemas internos.

Eleras

Objetivo

Otimizar o processo de registo de notas em chamadas comerciais, através da utilização de *Large Language Models* (LLMs) para geração automática de resumos.

Descrição do projeto

Esta PoC (*proof of concept*) explora a sumarização inteligente em tempo real e a verificação de *checklists* de guiões de chamada, apoiando os comerciais na cobertura dos tópicos relevantes e garantindo maior consistência e qualidade na documentação das interações.

Amelie Knowledge Management System

Objetivo

Melhorar o acesso ao conhecimento organizacional e reduzir o tempo de pesquisa de informação interna.

Descrição do projeto

A solução implementa um sistema RAG (*Retrieval-Augmented Generation*) para fornecer respostas contextuais com base na documentação existente, integra um módulo de curadoria para assegurar qualidade e atualidade dos conteúdos, e aumenta a eficiência das equipas de suporte ao reduzir respostas repetitivas.

Mantrac

Objetivo

Reduzir o capital imobilizado em inventário de peças sobressalentes através de um *Digital Twin* com IA para otimização de *stocks*.

Descrição do projeto

A solução integra múltiplos sistemas empresariais e processos do ecossistema *Mantrac/Caterpillar*, simulando políticas de inventário, antecipando procura e otimizando níveis de *stock*, com impacto direto no *cash flow*, nível de serviço e eficiência operacional.

Outros Projetos de I&D

Alfred

Objetivo

Automatizar e otimizar o planeamento de operações de manutenção através de um motor avançado de otimização.

Descrição do projeto

O sistema substitui práticas manuais de agendamento por algoritmos que realizam alocação automática de tarefas e otimização de rotas, considerando localização de ativos, competências necessárias e eventos dinâmicos, aumentando a eficiência e utilização de recursos.

Intelligent Funds Assistant (IFA)

Objetivo

Desenvolvimento de um assistente virtual que apoie na elaboração de candidaturas a fundos comunitários europeus.

Descrição do projeto

O projeto *Intelligent Funds Assistant*, desenvolvido com recurso a IA, permite o apoio na elaboração de candidaturas a fundos comunitários europeus. A ferramenta é agnóstica ao fundo e à língua utilizada na candidatura, permitindo alavancar a vasta experiência detida pela Axians em fundos comunitários. De salientar que este projeto foi apresentado e aprovado no âmbito do Portugal 2020.

Level UP

Objetivo

Digitalizar e estruturar as reuniões diárias de segurança em obra, promovendo maior rigor e rastreabilidade na gestão de riscos.

Descrição do projeto

A plataforma transforma reuniões tradicionais em processos digitais e orientados por dados, reduzindo omissões na identificação de perigos, registando informação operacional e permitindo análises longitudinais para melhoria contínua das práticas de segurança.

Outros Projetos de I&D

Smart Tender

Objetivo

Aumentar a eficiência comercial nos processos de concurso no setor geotécnico, reduzindo o tempo de preparação de propostas.

Descrição do projeto

O sistema automatiza a análise de documentação, gera propostas técnicas com base em concursos anteriores e apoia a orçamentação, permitindo que os engenheiros iniciem o processo com *drafts* estruturados e consistentes.

MiniMED

Objetivo

Criar um Assistente Clínico de Inteligência Artificial integrado no ecossistema da SPMS para apoiar a decisão médica e reduzir carga operacional.

Descrição do projeto

A solução fornece resumos clínicos e sugestões contextuais, mantendo os dados dentro da rede institucional, acelerando decisões, reduzindo tempos de pesquisa e contribuindo para ganhos de eficiência e redução de tempos de espera.

CSTAF

Objetivo

Implementar um Assistente Virtual de Inteligência Artificial para apoiar juízes na análise e preparação de processos nos Tribunais Administrativos e Fiscais.

Descrição do projeto

O sistema automatiza a criação de dossiês, gera resumos, sugere jurisprudência relacionada e apoia a elaboração de pareceres, reduzindo carga administrativa e aumentando a eficiência e qualidade das decisões judiciais.

O NOSSO DESEMPENHO



Integridade, Transparência e Governança

Ética e transparência

Governance da Ética

Fornecedores

Clientes

Privacidade da Informação e Cibersegurança



Ambição ambiental

Alterações climáticas e Emissões de CO₂

Economia Circular

Proteção da Biodiversidade

Green offers

Partnerships & Alliances



Pessoas e Impacto Social

Bem-estar dos Colaboradores

Diversidade e Inclusão

Sensibilização e Formação dos Colaboradores

Promoção da Saúde e Segurança

Respeito pelos Direitos humanos

Contributos para as Regiões e Comunidades Locais



Clicar para
aceder

INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E GOVERNANÇA



Temas materiais

Ética e Transparência

Gestão Responsável

Satisfação dos Clientes

Privacidade da Informação e Cibersegurança

A *Governance* da VINCI Energies em Portugal assenta em padrões elevados de ética e transparência, em linha com os compromissos do Manifesto VINCI. Este enquadramento é suportado por códigos e políticas que são monitorizadas através de auditorias internas, garantindo rigor e conformidade em todas as áreas de atuação. O Grupo promove ainda a escuta ativa e mecanismos confidenciais de reporte, criando condições seguras para uma atuação responsável e coerente com os seus valores. Os mesmos princípios aplicam-se a parceiros e subcontratados, assegurando uma abordagem consistente em toda a cadeia de valor e promovendo práticas alinhadas com padrões exigentes de integridade.

Ética e transparência

TEMA MATERIAL

Ética e transparência
Gestão responsável



GRI 2-23, 2-24, 2-25
ESRS G1-1, G1-3, S1-1, S2-1



“Sustentabilidade exige, antes de mais, uma cultura ética sólida. Temos trabalhado para que a integridade e a transparência deixem de ser meras obrigações e passem a ser parte de quem somos. É esse o alicerce que nos prepara para os desafios que aí vêm.”

Teresa Oliveira
Diretor Legal, Ethics & Compliance

O nosso sucesso assenta nos mais rigorosos padrões e diretrizes de ética e transparência. Mantemos o foco na harmonização de orientações, responsabilidades e códigos comuns do Grupo, promovendo a continuidade de uma cultura universal VINCI responsável integrada no dia a dia das operações. Esta abordagem reforça a governação responsável em todos os setores e geografias onde atuamos.

O Manifesto VINCI (ver [Manifesto VINCI](#)) continua a ser o eixo orientador destes compromissos, enquadrando as várias dimensões de responsabilidade corporativa do Grupo. Ao transpor estas orientações para a realidade da VINCI Energies em Portugal, asseguramos que as normas e princípios estão plenamente integrados nas nossas atividades e acessíveis a todos os colaboradores e *stakeholders*, fortalecendo um modo de atuação comum e enraizado.

Ética e transparência

Completam este modelo um conjunto de processos e auditorias internas que permitem identificar os principais riscos em cada uma das nossas BU e monitorizar a implementação dos códigos e políticas em vigor, garantindo a sua conformidade e eficácia.

De forma complementar ao Manifesto VINCI, contamos com um conjunto de documentos de referência que traduzem os nossos valores em orientações práticas. Estes referenciais reforçam os compromissos que assumimos enquanto organização e orientam a conduta de todos os que integram a VINCI Energies em Portugal.

Carta Ética e Conduta

Documento estratégico que estabelece as linhas de orientação e diretrizes em matéria de ética e conduta, aplicável de forma transversal a toda a organização. A Carta Ética e Conduta concretiza o compromisso n.º 2 do Manifesto VINCI, reunindo os princípios de ética profissional que orientam o comportamento de todas as empresas e colaboradores, em quaisquer circunstâncias e em todos os países onde o Grupo está presente.

Este documento assenta em três compromissos centrais:

| Social: Assegurar o respeito pelos direitos humanos nas nossas atividades, atuar como empregador responsável, garantir a segurança de cada colaborador, garantir a igualdade de oportunidades, partilhar os frutos do crescimento e encorajar o compromisso cívico dos colaboradores.

| Ambiente: Implementar uma política de eco eficácia e reduzir o impacto das atividades.

| Inovação: Inovar de modo colaborativo e aberto.

A Carta define ainda as regras e referências para um comportamento exemplar, nomeadamente: respeito pela legalidade, respeito pelas pessoas, direito da concorrência, luta contra a corrupção, relação com agentes comerciais, financiamento de atividades políticas, prevenção de conflitos de interesse, comunicação e informação, proteção dos ativos, sistemas de comunicação, transparência e controlo interno e operações financeiras.



Código de Conduta Anticorrupção

A Carta Ética e Conduta faz-se acompanhar por um **Código de Conduta Anticorrupção** que define as regras de prevenção de atos de corrupção, nomeadamente através da identificação dos riscos nos diversos processos empresariais e da definição dos comportamentos a evitar. Este Código detalha os principais riscos e formas de ocorrência e estabelece normas de conduta e recomendações práticas para garantir a sua prevenção.

Para assegurar o cumprimento, promovemos ações de capacitação e sensibilização, recorrendo a módulos de *e-learning* que permitem a todos os colaboradores conhecer e aplicar estes princípios no seu trabalho diário.

Ética e transparência

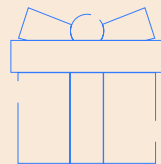
Guia VINCI dos Direitos Humanos



Documento de referência em matéria de direitos humanos, inspirado nas principais normas internacionais nesta matéria, agrupado em cinco temas nos quais as atividades do Grupo podem ter impacto significativo nos direitos humanos:

1. Migração de mão-de-obra e práticas de recrutamento
2. Condições de trabalho
3. Condições de alojamento
4. Práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor
5. Comunidades locais

Política de presentes e convites



Este documento é um guia orientador que estabelece orientações claras para prevenir práticas de corrupção ou infrações conexas relacionadas com a oferta ou receção de presentes que pode ocorrer no contexto empresarial. A política define os limites do que é considerado aceitável, os procedimentos de comunicação às chefias, as etapas de verificação e as ações a tomar em situações de pedidos excessivos ou inadequados, assegurando transparência e integridade nas interações profissionais.

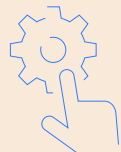
Carta “Compromissos de Desempenho Global dos Fornecedores da VINCI”



Esta carta integra os valores e compromissos do Grupo VINCI, envolvendo os fornecedores como parceiros essenciais no cumprimento das suas metas e assegurando que atuam de acordo com as políticas sociais, ambientais e éticas do Grupo. Determina, de forma obrigatória, o respeito pelos Dez Princípios do *Global Compact* e pelo conjunto de leis e regulamentos aplicáveis em cada geografia onde operam. A carta estabelece ainda compromissos que devem ser rigorosamente observados, incluindo a proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores, a promoção de uma concorrência ética, a prevenção da corrupção e a preservação do ambiente.

Ética e transparência

Diretrizes para relações com subcontratados



Este documento transpõe para a relação com subcontratados as políticas internas de ética, conduta e anticorrupção do Grupo VINCI, reforçando também o trabalho desenvolvido no programa *Together*, orientado para promover relações de confiança e diálogo transparente com todos os *stakeholders*. As diretrizes reúnem os seis compromissos fundamentais aplicáveis a responsáveis de compras e gestão de contratos, sublinhando a importância de estabelecer parcerias assentes na equidade e no respeito mútuo ao longo de toda a cadeia de valor.

Declaração de Ações imprescindíveis e fundamentais no domínio da saúde e segurança no trabalho



Em conformidade com o compromisso n.º 5 do Manifesto, a declaração de Ações imprescindíveis e fundamentais no domínio da saúde e segurança no trabalho reflete a determinação comum de atingir o objetivo de “zero acidentes”.

Orientações Ambientais



Em conformidade com o compromisso n.º 3 do Manifesto, as Orientações Ambientais constituem a base da cultura comum de proteção ambiental do Grupo VINCI e transmitem a sua ambição ambiental de oferecer soluções em todas as suas atividades.

Ética e transparência

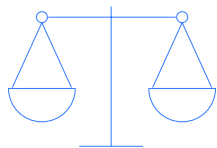
Para reforçar a adoção e o conhecimento destes documentos de referência, asseguramos que todos os colaboradores têm contacto com os mesmos desde o pré *onboarding* e *onboarding*. Este processo é complementado por ações de capacitação e sensibilização que consolidam práticas éticas e de confiança no início do percurso de cada colaborador.

Acreditamos que a transmissão de conhecimento deve ser contínua e chegar a toda a organização. Por isso, realizamos ações regulares de formação dirigidas aos diretores e gestores das nossas BU sobre estas temáticas, integradas num módulo específico de formação de gestão. O objetivo é que cada responsável assuma o dever de instruir as suas equipas, garantindo que todos os colaboradores reveem anualmente o seu conhecimento.

Para apoiar este processo, utilizamos a aplicação *Cometh*, que permite aos diretores e gestores acompanhar a transmissão e a aceitação, por parte dos colaboradores, dos códigos e políticas em vigor. A aplicação apoia ainda a implementação do módulo de formação de anticorrupção, um *e-learning* disponível em oito idiomas.

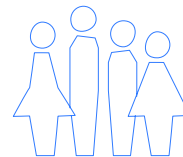
Para além destas ações, o nosso plano anual de formação integra ainda temas como *compliance*, procedimentos internos, direitos humanos, RGPD e Código dos Contratos Públicos. Todos os conteúdos são disponibilizados na plataforma UP, garantindo uma atualização contínua.

Em 2025, registámos a participação de 1 051 colaboradores, num total de 2 938 horas de formação em ética e anticorrupção. Este aumento face a 2024 reflete o reforço das ações desenvolvidas, tanto de carácter obrigatório como de novas iniciativas.



2 938

horas de formação em ética
e conduta anticorrupção



1 051

colaboradores
envolvidos

Governance da ética

TEMA MATERIAL

Ética e transparência
Gestão responsável



GRI 2-15, 2-25, 2-26
ESRS S1-3, S3-3

Reforçamos continuamente a importância de uma cultura ética sólida, assente na escuta ativa, no diálogo aberto e no respeito mútuo entre equipas e lideranças. Acreditamos que esta abordagem é essencial para que todos os colaboradores sintam que trabalham num ambiente seguro, transparente e pautado pelos valores VINCI, permitindo que estes se expressem livremente e contribuam para relações profissionais mais duradouras e de confiança.

Neste sentido, incentivamos as chefias a promoverem interações regulares e informais com as suas equipas, fortalecendo a proximidade, o reconhecimento e a valorização individual.

Ética e *Compliance*

Em 2025, mantivemos a aposta na capacitação e sensibilização em ética e *compliance*, com a continuidade da formação “Ética em Debate”, dirigida a *Managers* e funções-chave, incluindo equipas comerciais, reforçando a capacitação contínua nestas matérias.

No *Managers Day*, o tema da “Sã Concorrência” esteve em destaque, promovendo a reflexão e o alinhamento com as práticas éticas do Grupo. Paralelamente, reforçámos a divulgação da “Política de Registo” e do módulo específico sobre “Gestão de Crise” dirigido a *Managers*, garantindo que todos dispõem das ferramentas necessárias para atuar com rigor e responsabilidade.

Governance da ética

No âmbito dos mecanismos formais, mantemos disponível publicamente um **canal de denúncias** que permite a qualquer pessoa comunicar possíveis irregularidades relacionadas com o Código de Ética e Conduta ou com outras normas e compromissos internacionais. Este canal pode ser utilizado para reportar situações ligadas a direitos humanos, ambiente (incluindo poluição e amianto), ética empresarial (como conflitos de interesse, fraude, conluio ou corrupção) ou segurança e saúde no trabalho (incluindo assédio ou situações de risco para trabalhadores).

O processo de revisão de queixas, provenientes de clientes, fornecedores ou equipas internas, é conduzido de acordo com os procedimentos instituídos, garantindo sempre o envolvimento das partes relevantes e uma resposta adequada a cada situação reportada. Ao longo da análise, o queixoso é informado sobre as ações implementadas e, no final do processo, convidado a confirmar a aceitação da decisão ou resolução apresentada. Todas as situações são investigadas de forma rigorosa e confidencial, assegurando a proteção da identidade do queixoso. Complementarmente, continuamos a desenvolver a ferramenta **whistleblower software**, amplamente divulgada na organização, que permite reportar de forma sistematizada casos de ofensa, assédio, crime, ameaças, incumprimento dos códigos VINCI ou do Manifesto VINCI, garantindo sempre a total confidencialidade do denunciante.

As comunicações recebidas através destes canais são integradas no nosso sistema de análise de denúncias, que segue três fases estruturadas: investigação, medidas de contenção e conclusão, assegurando um tratamento rigoroso, consistente e alinhado com os princípios de integridade do Grupo.

1

Investigação

Análise de todas as queixas recebidas, incluindo uma fase onde os envolvidos são questionados. De referir que em queixas internas, este processo é efetuado tendo em conta o compromisso de sigilo para com o queixoso.

2

Medidas de contenção

Se necessário, são implementadas medidas de contenção consideradas relevantes para o tratamento da queixa.

3

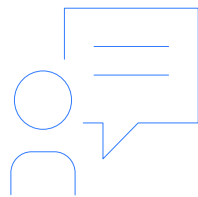
Conclusão

Concluída a resolução dos aspetos que originaram a queixa, o responsável pelo seu tratamento comunica ao reclamante, por escrito, o fecho da reclamação.

Governance da ética

Os mecanismos e canais mencionados são ainda acompanhados pela possibilidade de contacto via email, através do endereço compliance.pt@VINCI-energies.com, bem como pela utilização do livro de reclamações, disponível em formato eletrónico no portal ou em formato físico junto de qualquer instalação física, conforme a legislação em vigor.

Durante o ano de 2025, foram feitas sete denúncias relativas a alegadas irregularidades associadas ao Código de Ética. Após o respetivo tratamento, análise e investigação, duas das denúncias deram origem a um processo disciplinar por se tratar da mesma situação denunciada. As devidas conclusões foram comunicadas aos denunciantes, assegurando em todas as fases a devida proteção. As denúncias foram tratadas pelas respetivas entidades jurídicas a que correspondem, não requerendo apreciação pelo CODI.



2

denúncias confirmadas
relativas a irregularidades
relacionadas com
o estabelecido
no Código de Ética
em 2025

Fornecedores

Cadeia de Fornecimento

GRI 2-6, 2-29, 204-1

Na VINCI Energies reforçamos continuamente a diversificação da cadeia de fornecimento, assegurando maior resiliência operacional e capacidade de resposta às necessidades das BU. A nossa cadeia de valor integra um conjunto amplo e diversificado de fornecedores de materiais e serviços, refletindo a variedade das atividades que compõem o Grupo.

A gestão das relações comerciais permanece descentralizada, sob responsabilidade das diferentes BU, sendo cada área responsável por garantir o alinhamento com os nossos princípios e valores, bem como o cumprimento rigoroso da Carta Ética e Conduta, promovendo assim práticas consistentes em matéria de integridade, equidade e transparência.

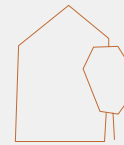
A confiança que depositamos nos parceiros da cadeia de fornecimento é essencial para assegurar a continuidade, qualidade e fiabilidade das nossas operações. Em 2025, mantivemos o acompanhamento próximo das equipas de compra e das relações comerciais, promovendo uma atuação coerente com os compromissos do Grupo e com as exigências dos setores onde operamos.

Subcontratação



Asseguramos que todos os nossos fornecedores oferecem condições de trabalho dignas, alinhadas com as que proporcionamos aos nossos próprios colaboradores. Quando as atividades são desempenhadas por entidades externas, garantimos as melhores práticas através de cláusulas contratuais alinhadas com a Carta Ética e Conduta e com o Código de Conduta Anticorrupção, reforçando a proteção das pessoas e a consistência dos nossos padrões ao longo de toda a cadeia de fornecimento. Este compromisso com a dignidade no trabalho é um reflexo dos nossos valores e da nossa responsabilidade social corporativa.

Economia local



Reconhecemos a importância de apoiar a economia local e, sempre que possível, trabalhamos com fornecedores locais, reduzindo o impacto associado ao transporte de materiais e reforçando a coesão do tecido empresarial nacional. Esta prática não só fortalece as comunidades onde operamos, mas potencia também a mitigação dos nossos impactos ambientais negativos, uma vez que ao reduzir a necessidade de transporte de longa distância diminuímos a nossa pegada de carbono.

O envolvimento dos nossos fornecedores e subcontratados é reforçado através de eventos periódicos, processos de integração de terceiros/ subcontratados, reuniões regulares e acompanhamento em obra ou contrato. Realizamos igualmente avaliações anuais e convidamos estes parceiros a participar na *Safety Week*, como parte integrante das nossas práticas colaborativas.

O Nosso Compromisso com uma Cadeia de Abastecimento Responsável

GRI 2-23, 204-1
ESRS G1-1, S2-1

As compras, independentemente da sua natureza, representam mais do que uma dimensão económica. São um elemento central da nossa abordagem global de desempenho, contribuindo para o cumprimento dos compromissos ambientais, sociais e éticos, tal como definidos no Manifesto VINCI, na Carta Ética e Conduta e no Código de Conduta Anticorrupção (ver secção [Ética e Transparência](#)). A forma como gerimos a relação com os nossos fornecedores influencia também a reputação e a imagem do Grupo, num contexto de expectativas crescentes sobre práticas responsáveis ao longo de toda a cadeia de valor.

Neste enquadramento, uma contratação responsável implica assegurar o cumprimento dos princípios éticos em todas as etapas do processo de compra, atribuindo às dimensões social e ambiental da proposta de valor dos fornecedores a mesma relevância que aos critérios económicos e financeiros. O Grupo VINCI assume também a responsabilidade de apoiar os seus *stakeholders* na melhoria contínua das suas práticas de negócio. Assim, divulgamos e disponibilizamos aos nossos parceiros documentos como a **Política de Compras do Grupo** e a **Carta de Desempenho Global dos Parceiros de Compras**, que estabelecem as linhas orientadoras das relações comerciais alinhadas com estes princípios.

O desempenho global da VINCI Energies não se limita às suas empresas, estendendo-se às entidades que contribuem direta ou indiretamente para a execução das nossas obras e serviços. O nosso objetivo é garantir que todos os intervenientes evoluem com base nos mesmos requisitos legais e nos valores do Grupo, apoiados por uma dinâmica contínua de melhoria. Ao reforçar este alinhamento, contribuímos para que os nossos parceiros consolidem práticas éticas, sociais e ambientais mais robustas, promovendo uma maior sustentabilidade em toda a cadeia de valor.

O Nosso Compromisso com uma Cadeia de Abastecimento Responsável

Em 2025, a distribuição dos gastos manteve a tendência de anos anteriores, reforçando o peso dos fornecedores nacionais na nossa atividade. Do total dos gastos com fornecedores, **72%** foram realizados com fornecedores locais, num montante de **125 606 604€**. Regista-se ainda que **52%** dos gastos totais corresponderam a subcontratação, totalizando **91 210 829 €**, que se reflete num aumento de **17%** face ao período anterior.



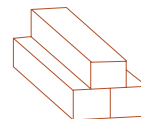
72%

de gastos com
fornecedores locais
(66,3% em 2024)



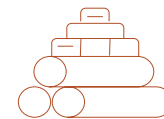
67%

da receita
alocada a compras
(78,7% em 2024)



52%

de gastos com
subcontratados
(38,6% em 2024)



29%

de gastos com
fornecimento de materiais
(46,4% em 2024)

Avaliação de Fornecedores

GRI 2-6

O processo de avaliação dos fornecedores desempenha um papel fundamental, de forma a garantir que todos os parceiros envolvidos nas nossas atividades cumprem os elevados padrões de qualidade e responsabilidade, bem como com as práticas de sustentabilidade que definimos para o Grupo. É através deste mecanismo que asseguramos o alinhamento com os nossos valores e princípios éticos, reforçando a confiança e a consistência ao longo de toda a cadeia de abastecimento.

Responsible procurement

Em 2025, foi criado um grupo de trabalho dedicado ao desenvolvimento de um questionário ESG para os principais fornecedores e subcontratados, cujo piloto está previsto para o primeiro trimestre de 2026. Este processo visa avaliar o grau de alinhamento da cadeia de valor com as políticas e princípios éticos, ambientais e sociais da VINCI, reforçando a capacidade de influenciar práticas mais responsáveis. O *Responsible Procurement* integra os pilares definidos nos documentos orientadores do Grupo (Política de Compras, Carta de Desempenho Global e *Sustainable Procurement Practical Guide*) e procura garantir que critérios sociais, ambientais e éticos são considerados de forma equilibrada em todas as decisões de compra, promovendo relações mais sustentáveis e de longo prazo com os parceiros.



Conduzimos este processo com o apoio da plataforma Acceptum, desenvolvida para assegurar uma gestão estruturada dos fornecedores. A avaliação é realizada anualmente e integra um conjunto alargado de critérios, permitindo analisar e monitorizar o desempenho dos diferentes prestadores de forma eficiente, contínua e rigorosa. A ferramenta simplifica a recolha e análise de informação relevante, possibilitando uma avaliação abrangente que considera, entre outros aspetos, a conformidade com normas de qualidade, práticas laborais dignas, impacto ambiental e o cumprimento dos princípios éticos definidos nos documentos orientadores do Grupo.

Avaliação de Fornecedores

Em paralelo, continuamos a aplicar o processo *Partnership & Suppliers Management* e a avaliação de fornecedores QAS no âmbito das certificações ISO, que reforça a garantia de entrega consistente da proposta de valor ao cliente final por parte dos nossos fornecedores. Este acompanhamento sistemático permite-nos identificar riscos, monitorizar impactos e atuar de forma proativa na melhoria contínua da cadeia de abastecimento.

Avaliação de fornecedores

Anualmente realizamos um exercício de avaliação de terceiros no que respeita a riscos de corrupção, cuja responsabilidade de execução se encontra junto dos *Business Unit General Managers*. Estes devem selecionar os seus dez maiores fornecedores, sendo obrigatoriamente cinco subcontratados. A avaliação é realizada através da plataforma Acceptum, na qual um dos critérios respeita ao envio dos códigos de conduta e anticorrupção, sendo que o sistema envia aos fornecedores um *e-mail* informando-os destes códigos, para que os possam conhecer e aceitar.



Em 2025, evoluímos também na digitalização destes processos com a adoção do módulo *Onboarding* de Fornecedores na plataforma *xHive*. Esta ferramenta disponibiliza, de forma simples e centralizada, todas as avaliações de serviço realizadas a fornecedores e prestadores, apoiando as BU nas decisões de contratação e renovação. A solução integra diferentes formulários adaptados às tipologias de fornecimento, sejam materiais, serviços ou licenciamento, e encontra-se em evolução contínua, com novos modelos de avaliação a serem desenvolvidos para responder às necessidades crescentes do negócio.

Após o primeiro ano de utilização, avançámos para uma segunda fase de desenvolvimento da *xHive* incorporando melhorias identificadas pelas equipas. Estas evoluções visam tornar a ferramenta mais rápida, intuitiva e eficiente, reforçando a automação, a sincronização entre módulos, a rastreabilidade e a autonomia do utilizador.

A plataforma reforça o controlo e monitorização de toda a documentação associada a parceiros, fornecedores e *outsourcing*, contribuindo para uma gestão integrada de terceiros, assente na melhoria contínua, maior transparência e decisões mais informadas.

Relação com Fornecedores e Parceiros para Garantir a Ética

TEMA MATERIAL
Ética e transparência
Gestão responsável



GRI 2-24
ESRS G1-2

Reforçamos continuamente o compromisso com elevados padrões de ética, transparência e *compliance* em todas as relações estabelecidas pelas nossas BU. Esta abordagem orienta a forma como colaboramos com parceiros, fornecedores e subcontratados, garantindo uma atuação alinhada com princípios de responsabilidade, qualidade e integridade. Desta forma, impulsionamos dinâmicas mais sustentáveis e responsáveis nos ecossistemas onde operamos e contribuímos para cadeias de valor mais sólidas e coerentes com os valores VINCI.

Os códigos e políticas do Grupo VINCI mantêm-se como referência central para alinhar expectativas, orientar decisões e assegurar práticas consistentes em toda a cadeia de fornecimento. Estes referenciais traduzem-se em critérios claros de atuação, que vão desde o respeito pelas normas de segurança até à promoção de relações comerciais justas e transparentes.

Entre os documentos de referência, destaca-se o guia “Diretrizes para Relações com Subcontratados” (ver secção [Ética e Transparência](#)), que estabelece seis compromissos essenciais para a gestão responsável dos processos de fornecimento. Este guia orienta a seleção, o acompanhamento e a avaliação dos subcontratados, garantindo práticas alinhadas com os valores e princípios do Grupo.



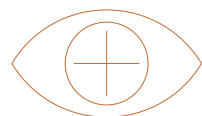
Condições de segurança comparáveis para os nossos colaboradores e subcontratados



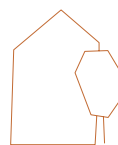
Relações comerciais justas



Práticas de contratação justas



Transparência nas relações comerciais



Cooperação com empresas locais



Cumprimento dos valores VINCI

Relação com Fornecedores e Parceiros para Garantir a Ética

Esta atuação ética materializa-se também na gestão contratual, onde todos os contratos (incluindo com subempreiteiros e entidades subcontratadas) integram cláusulas de conformidade com a Carta Ética e Conduta e com o Código de Conduta Anticorrupção. Estas cláusulas asseguram que todos os parceiros atuam segundo os mesmos princípios que orientam a VINCI Energies em Portugal, reforçando uma cultura de integridade que percorre toda a cadeia de fornecimento. A aplicação destes princípios traduz-se igualmente na forma como gerimos a relação operacional com fornecedores. O respeito mútuo, a transparência e a previsibilidade orientam o nosso trabalho diário, fundamentais para relações comerciais saudáveis e duradouras.

Procuramos evitar atrasos nos pagamentos, garantindo que as condições acordadas são claras e que os prazos registados nos sistemas refletem rigorosamente as datas efetivas de pagamento. Este compromisso concretiza-se através da monitorização contínua dos processos de contabilização e validação de faturas, complementada por uma comunicação proativa e bidirecional entre fornecedores e áreas comerciais. Com esta abordagem, reforçamos a confiança nas relações comerciais e asseguramos práticas alinhadas com os princípios de responsabilidade e sustentabilidade que orientam a atividade do Grupo.

Cientes

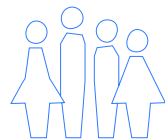
TEMA MATERIAL
Satisfação dos clientes



GRI 204-1
ESRS S4-2

Oferecemos um portefólio amplo de soluções (digitais e energéticas) refletidas na diversidade da nossa carteira de clientes. Trabalhamos com entidades públicas e privadas de vários setores, o que demonstra a versatilidade dos nossos serviços e a capacidade de responder a necessidades distintas nos diferentes mercados onde atuamos.

Em 2025 registámos um crescimento do nosso número de clientes, totalizando 4 686, o que representa um aumento de 12% face ao ano anterior. Da nossa totalidade de clientes, 305 (6,5%) são organizações do setor público, representando um aumento de 66% face ao ano anterior.



4 686

clientes



6,5%

correspondem
ao setor público



82,9%

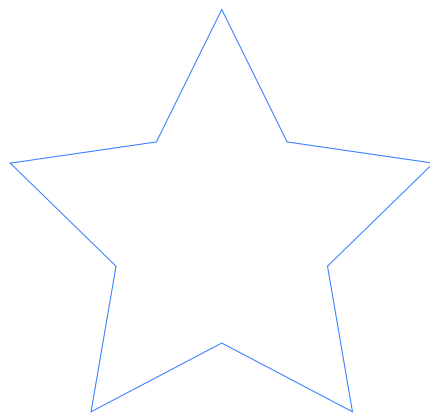
de classificação média
de avaliações³

O envolvimento dos nossos clientes é assegurado através de reuniões periódicas e comunicações regulares ao longo da execução de cada obra ou contrato. Também realizamos no final de cada projeto uma auscultação estruturada via questionário. Garantimos ainda o tratamento formal de reclamações e respondemos a pedidos de informação, questionários ou auditorias promovidas pelos clientes.

³ Para o apuramento da classificação média de avaliações foram consideradas as avaliações individuais das empresas convertidas numa escala de 0-100.

Avaliação de Satisfação dos Clientes

GRI 2-29
ESRS S4-1, S4-2



A auscultação regular dos clientes constitui uma prática estruturante para garantirmos continuamente elevados padrões de qualidade, permitindo adaptar e ajustar os nossos serviços às necessidades identificadas. Em linha com a abordagem geral ao envolvimento com os *stakeholders*, procuramos manter uma visão atualizada sobre a perceção dos nossos serviços, recorrendo a diferentes mecanismos de recolha de *feedback*, como questionários, reuniões ou por meio do livro de reclamações e análise de ocorrências.

No que diz respeito aos clientes abrangidos pelo segmento de transformação digital, realizamos anualmente, no último trimestre, um questionário de satisfação referente aos projetos concluídos ou em curso.

Quanto aos clientes do segmento de transição energética, a metodologia de auscultação é definida ao nível de cada BU, que aplica o formato mais adequado ao seu contexto operacional. A seleção da amostra segue critérios ajustados ao peso de cada cliente na faturação, garantindo representatividade. A avaliação é realizada, pelo menos, uma vez por ano, podendo ser conduzida com maior frequência sempre que as equipas considerem necessário.

Avaliação de Satisfação dos Clientes

A evolução dos níveis de satisfação é apresentada no quadro seguinte, permitindo observar tendências e identificar áreas prioritárias de melhoria:

	Empresa ⁴	2022	2023	2024	2025	Variação 2024-2025
Perímetro Energia	Sotécnica (0-4)	3,1	3,2	3,3	3,5	↑
	Actemium (0-100%)	88,6%	93,0%	85,8%	3,6 ⁵	-
	Longo Plano (0-4)	3,4	3,2	3,2	3,4	↑
	SOTMOZ (0-100%)	-	-	-	82%	-
Perímetro Digital	Axians Solutions (0-100%)	89,8%	90,7%	89,9%	90,5%	↑
	Axians DC (0-10)	8,0	8,4	8,2	8,4	↑
	Axians DC - low code (0-100%)	-	-	95%	90%	↓

Atualmente, não existe uma política formal e específica de proteção contra retaliações dirigida a clientes. No entanto, a VINCI Energies em Portugal dispõe de um conjunto de políticas e mecanismos que asseguram condições de reporte seguras e confidenciais. Entre estes incluem-se a Carta Ética e Conduta, os processos de gestão de reclamações, os procedimentos de privacidade e gestão de incidentes, bem como os canais formais de reporte, incluindo o canal de denúncias. Estes instrumentos garantem a confidencialidade das informações recebidas e contribuem para um ambiente que desencoraja qualquer forma de retaliação.

No âmbito da aplicação destes mecanismos, em 2025 não foi identificado qualquer incidente ou questão grave relacionada com direitos humanos decorrente da interação com clientes.

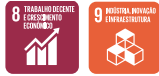
⁴ As empresas que compõem os perímetros estão indicadas no subcapítulo Âmbito, período e estrutura de reporte.

⁵ Em 2025 a escala passou a ser 0-4.

Privacidade da Informação e Cibersegurança

TEMA MATERIAL

Privacidade da Informação e Cibersegurança



GRI 418-1
ESRS S4-3, S4-4

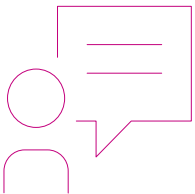


“No IT, o principal desafio da sustentabilidade é equilibrar a crescente exigência de digitalização, segurança e disponibilidade dos sistemas com a redução do impacto ambiental e a otimização de recursos. Este desafio tem sido endereçado através da normalização tecnológica, do prolongamento do ciclo de vida dos equipamentos e da adoção de práticas que posicionam o IT como um pilar estratégico da transformação digital sustentável da VEP.”

Luís Raimundo
IT Manager

Num contexto em que as tecnologias digitais ganham peso na atividade empresarial, a privacidade da informação e a cibersegurança tornam-se prioridades estratégicas e passam a ser tratadas como uma responsabilidade transversal, integrada na gestão diária e na cultura organizacional. Com a consciência dos riscos para a continuidade do negócio e do impacto potencial para os nossos clientes, mantemos uma abordagem centrada na prevenção, no reforço da resiliência e na melhoria contínua dos nossos processos. Ao longo do ano promovemos iniciativas focadas na proteção da informação, reforçando competências internas e fortalecendo a capacidade de deteção e resposta a eventuais ameaças.

Privacidade da Informação e Cibersegurança



0

incidentes reportados em 2025

Em 2025 não se registaram incidentes de segurança da informação. Não recebemos reclamações de entidades externas ou reguladoras e não ocorreram fugas, roubos ou perdas de dados de clientes. Ao longo do ano, reforçamos os instrumentos e iniciativas que suportam a gestão da privacidade e da segurança da informação. As ações desenvolvidas concentraram-se na melhoria dos processos, no aumento da literacia interna e no fortalecimento da capacidade de prevenção e resposta a incidentes:



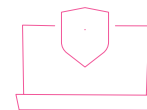
Privacidade da informação

Processos

- ✓ Alargamento da rede de *Data Protection Correspondents* (DPCs) às áreas de suporte, passando a integrar 40 elementos na área Digital.

Ações de formação e sensibilização

- ✓ Realização de um evento de *team building* para DPCs.
- ✓ Sessões de *refresh* sobre a subcontratação em RGPD e PriVe (*Privacy VINCI Energies*) [8 sessões].
- ✓ Sessões de *awareness* sobre Proteção de Dados no Processo Comercial e Privacidade em Rede, e *AI in Practice: Framework*, RGPD e *Contract Readiness* [3 sessões].
- ✓ Campanhas de sensibilização por *email*, incluindo ações no Dia da Proteção de Dados, privacidade em rede, identificação do DPC e privacidade no *LinkedIn* [3 campanhas].



Cibersegurança

Processos

- ✓ Implementação de comité de segurança e privacidade.
- ✓ Aplicação de MFA às licenças K.
- ✓ Atualização do processo de registo de incidentes.
- ✓ Implementação de solução PAM com vista à extinção dos direitos de administração das máquinas dos PCs.

Ações de formação e sensibilização

- ✓ Dinamização da Semana da Cibersegurança.
- ✓ Ações focadas em boas práticas de utilização de *passwords*.
- ✓ Campanhas de prevenção de incidentes de *phishing*.

AMBIÇÃO AMBIENTAL



Temas materiais

Alterações climáticas e emissões GEE

Gestão da energia e eficiência energética

Proteção da biodiversidade

AMBIÇÃO AMBIENTAL METAS

A transição energética e a resposta às alterações climáticas exigem decisões consistentes e ação continuada. Na VINCI Energies, esta responsabilidade traduz-se numa ambição ambiental clara para 2030, estruturada em três eixos - Agir pelo clima, Economia Circular e Ambientes Naturais - que orientam o nosso trabalho diário em todas as BU. Estes pilares funcionam como uma base comum para a redução de emissões, a valorização de recursos e a proteção dos ecossistemas.

Em Portugal, esta ambição ganha vida através da mobilização das equipas e da integração progressiva de práticas ambientais em projetos, operações e soluções tecnológicas. Mais do que cumprir metas, procuramos consolidar uma cultura ambiental partilhada, onde cada colaborador contribui para a construção de um futuro mais eficiente, resiliente e responsável.



Agir pelo clima

Reduzir as nossas emissões de GEE

- | Ser *net zero* em emissões de GEE até 2050
- | Reduzir as emissões diretas de GEE (Âmbitos 1 e 2⁶) em 40% até 2030, em comparação com 2018
- | Reduzir as emissões indiretas (Âmbito 3⁷) em 20% até 2030, em comparação com 2018



Economia circular

Otimizar recursos através da economia circular

- | Valorizar 80% dos nossos resíduos inertes e não perigosos
- | Tratar 100% dos resíduos perigosos



Ambientes naturais

Preservar o ambiente natural

- | Reduzir a nossa pegada hídrica
- | Proteger a biodiversidade

⁶ Emissões diretas e indiretas ligadas ao nosso consumo de energia.

⁷ Emissões indiretas (fornecedores e clientes).

As nossas iniciativas ambientais mais relevantes em 2025



“A maior conquista dos últimos anos foi a mobilização das nossas pessoas para a importância da temática ambiental. Numa Organização que assume responsabilidade pela transição energética e pela transformação digital, é incontornável que no seu portefólio existam práticas e soluções que propiciem a proteção do ambiente e apresentem uma clara mais-valia ecológica.”

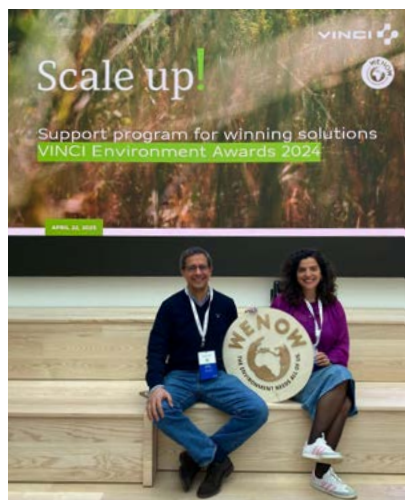
Cátia Margarido
Head of Environment

Em 2025 reforçámos a nossa ambição ambiental através de iniciativas que aceleraram a criação de impacto positivo. Um dos avanços mais relevantes foi o lançamento e disponibilização do **Environmental Framework***, concebido para centralizar informação e recursos ambientais, facilitando a adoção de práticas mais consistentes em todas as BU.

No mesmo sentido, mantivemos o foco na **descarbonização da frota**, um dos eixos estruturantes das metas ambientais da VINCI Energies, complementado pela incorporação progressiva de combustíveis alternativos, como o HVO, que contribuem de forma relevante para a redução da pegada de carbono associada às operações, aliado à contínua eletrificação da frota. Reforçámos ainda a capacitação e a sensibilização ambiental das equipas e ampliamos iniciativas de reutilização, reciclagem e apoio comunitário.

Em conjunto, estas ações consolidam o caminho que temos vindo a construir para integrar a sustentabilidade de forma cada vez mais estratégica e transversal.

As nossas iniciativas ambientais mais relevantes em 2025



Environment Awards Scale Up! VINCI

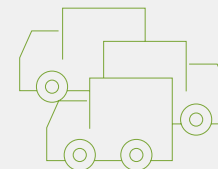
A solução *Advanced Analytics for Wildfires Risk Prevention* foi distinguida em 2024 com o prémio “*Climate Change Adaptation*” nos *Environment Awards* da VINCI. Esta oferta permite identificar falhas de alta impedância, como a queda de ramos de árvores sobre linhas aéreas de média tensão, que não são detetadas pelos sistemas de proteção convencionais, possibilitando uma intervenção imediata e contribuindo para a prevenção de incêndios florestais. Na sequência desta distinção, durante 2025 esta solução integrou o Programa *Scale Up! VINCI*, beneficiando de apoio ao nível do desenvolvimento de negócio e da consolidação do seu impacto ambiental.

**Environmental Framework*

O *Environmental Framework* foi lançado no 1.º trimestre de 2025, com o objetivo de centralizar e organizar a informação e os recursos relacionados com a área ambiental, que até então se encontravam dispersos. Assente nos três pilares da Ambição Ambiental do Grupo, o *framework* estrutura-se em cinco dimensões – *Culture & Awareness, Tools, Green Offers, Legal & Compliance e Responsible Procurement* – que reúnem conteúdos e ferramentas de apoio para as equipas.

Inclui também um modelo de ficha de ação, que permite a cada *Business Unit* definir, acompanhar e estruturar as suas iniciativas nas diferentes temáticas ambientais, sempre que considere relevante desenvolver um *roadmap* específico.

Revisão da Política de Gestão de Frota



Avançámos com a renovação da frota corporativa, estabelecendo a obrigatoriedade de aquisição de viaturas elétricas sempre que ocorre a substituição de viaturas de função, nas marcas do perímetro da Energia. Para a Axians, esta decisão foi uniformizada para a aquisição de todas as viaturas. Em paralelo, iniciámos a preparação de um programa de formação em condução eficiente e segura, reforçando o compromisso com uma mobilidade mais sustentável e responsável.

As nossas iniciativas ambientais mais relevantes em 2025

Utilização de HVO

Foi promovida a adoção de HVO como alternativa ao gasóleo nas viaturas operacionais, sempre que tecnicamente viável. Esta transição contribui de forma direta para a redução das emissões associadas ao transporte, reforçando o alinhamento com os objetivos de descarbonização definidos pelo Grupo VINCI Energies.

Formação e Sensibilização

Participámos em várias iniciativas externas promovidas por entidades de referência, incluindo sessões dedicadas à sustentabilidade na cadeia de fornecimento (REN), à pegada de carbono de âmbito 3 (BCSD) e à economia circular (ADENE e Circular). Estas participações reforçaram o conhecimento técnico das equipas e apoiaram a integração de práticas mais sustentáveis nas operações.

Além das iniciativas já descritas, 2025 foi também marcado por reconhecimentos internos e externos que reforçam o nosso compromisso ambiental. Destaca-se a submissão à avaliação EcoVadis da VINCI Energies em Portugal e a atualização dos resultados CDP do Grupo, que evidenciam a evolução contínua da nossa atuação e o alinhamento com as melhores práticas internacionais.

Submissão à avaliação EcoVadis

Em 2025, iniciámos o processo de avaliação externa através da plataforma EcoVadis, um passo importante para reforçar a credibilidade das nossas práticas de sustentabilidade junto do mercado. A submissão foi realizada no final do ano, com base em informação referente a 2024, permitindo obter uma primeira leitura estruturada do nosso nível de maturidade e das áreas de melhoria identificadas por este referencial internacional. Este processo marca o ponto de partida para um percurso de melhoria contínua e para o reforço do alinhamento com as expectativas globais de desempenho ESG.

Carbon Disclosure Project (CDP)

No âmbito do CDP, o Grupo VINCI foi classificado em 2025 com A em *Climate Change* e B em *Forests e Water*.



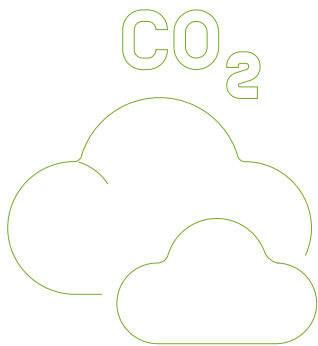
Alterações Climáticas e Emissões de CO₂

TEMA MATERIAL

Alterações climáticas e emissões de GEE



GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5
ESRS E1-4, E1-6



O contexto atual das alterações climáticas, da escassez de recursos e da degradação dos ecossistemas exige respostas estruturadas e consistentes das organizações. A necessidade de reduzir impactos ambientais e de adotar práticas mais sustentáveis tornou-se um imperativo para todas as operações com uso intensivo de energia, mobilidade e equipamentos.

As atividades da VINCI Energies em Portugal inserem-se neste enquadramento, onde a natureza dos projetos em que atuamos - com deslocações frequentes, utilização de maquinaria e consumos energéticos relevantes, - gera impactos que exigem uma abordagem responsável. Conscientes deste desafio, seguimos as orientações ambientais do Grupo VINCI, aplicáveis às regiões onde operamos, integrando critérios de preservação ambiental em todas as fases dos projetos.

Esta visão orienta a forma como enfrentamos os impactos específicos das nossas operações, sobretudo os associados à dependência de combustíveis fósseis e às emissões decorrentes da atividade no terreno. Em paralelo, temos reforçado a adoção de soluções que promovem maior eficiência energética e a transição para alternativas mais sustentáveis, reduzindo progressivamente a nossa pegada de carbono.

Esta evolução exige um compromisso coletivo, razão pela qual esta missão é partilhada com todas as nossas equipas e parceiros. Através de colaboração e sinergias contínuas, procuramos gerar mudanças que ultrapassem o âmbito das nossas próprias operações e contribuam, de forma concreta, para um futuro mais ecológico.

■ Emissões de GEE

Focados na concretização das nossas metas de neutralidade carbónica até 2050 e redução de 40% das emissões diretas (âmbitos 1 e 2) até 2030, continuámos a avançar de forma estruturada na descarbonização das nossas operações.

Carbon tools

A estimativa da pegada de carbono dos nossos projetos é essencial para compreender e gerir o respetivo impacto climático. A *eco₂VE*, ferramenta lançada em 2024, integra as nossas quatro *business lines* e consolida informação sobre equipamentos e materiais utilizados, permitindo calcular a pegada de carbono associada ao serviço prestado. Em 2025, a ferramenta foi alvo de atualizações relevantes, com reforço das bases de dados e melhoria da sua robustez e fiabilidade. Estas evoluções aumentam a precisão das estimativas e reforçam o compromisso com a redução da pegada de carbono dos projetos desenvolvidos pela VINCI Energies em Portugal.

eco₂VE
My projects' footprint



Emissões de GEE



Em 2025, mantivemos o crescimento do volume de negócios enquanto reduzimos, de forma consistente, a nossa pegada de carbono: um sinal claro da capacidade de dissociarmos o crescimento operacional do impacto ambiental. No final do ano, alcançámos uma redução de cerca de 24% nas emissões de GEE dos âmbitos 1 e 2, correspondente a 1 643,85 tCO₂e, resultado do investimento contínuo em medidas de eficiência, da adoção progressiva de impulsionadores de descarbonização e da melhoria dos processos operacionais.

6,25

tCO₂e/receitas M€
(-26% do que em 2024)

0,74

tCO₂e/colaborador
(-25% do que em 2024)

1 643,85

de emissões de âmbito 1 e 2
(tCO₂e)
(-24% do que em 2024)

1 636,48

de emissões de âmbito 1
(tCO₂e)
(-23% do que em 2024)

7,37

de emissões de âmbito 2
(market-based) (tCO₂e)
(-69,5% do que em 2024)

■ Emissões de GEE

No que respeita às emissões de âmbito 1, registou-se uma redução de cerca de 23% face a 2024, totalizando 1 636,48 tCO₂e. Já no âmbito 2, associado ao consumo de eletricidade, verificou-se uma diminuição significativa, justificada pelo recurso crescente a energia de origem renovável e à produção própria através de painéis fotovoltaicos, passando este âmbito a assumir um peso cada vez mais residual na nossa pegada de carbono. Embora o consumo de eletricidade tenha aumentado, por consequência natural da eletrificação progressiva da frota e dos carregamentos realizados nas nossas instalações e em postos externos, o impacto final traduziu-se numa redução expressiva das emissões, como resultado de uma maior utilização de energia de fontes renováveis.

Este desempenho positivo reflete-se igualmente nos indicadores de intensidade das emissões onde se verificou uma redução de 26% na intensidade de emissões por receita e de 25% na intensidade de emissões por colaborador, demonstrando a eficácia das medidas de descarbonização implementadas.

■ GREP (Grupo de Reflexão e Esclarecimento Para a Ação) – Créditos Verdes



Em 2025, foi desenvolvido o sistema de Créditos Verdes, incluindo a metodologia de cálculo e o respetivo modelo de incentivos, com o objetivo de reconhecer as unidades com melhor desempenho ambiental e estimular a sua evolução contínua. Esta iniciativa promove a melhoria progressiva das práticas ambientais e contribui para o reforço do desempenho ambiental global da organização.

■ Emissões de GEE

A estimativa de cálculo das emissões de âmbito 3 continuou a ganhar maturidade, com avanços na forma como recolhemos e tratamos a informação. Mantivemos o foco nos fornecedores com maior intensidade carbónica e, para estimar as emissões associadas, voltámos a recorrer à plataforma eVE, cruzando estes dados com as compras de produtos e serviços.

O resultado destas emissões, por se basearem em estimativas, são utilizadas apenas internamente como método de avaliação das ambições ambientais dos fornecedores, permitindo equacionar, junto destes, soluções de redução da pegada de carbono. Os resultados obtidos no âmbito deste processo na VINCI Energies em Portugal foram integrados no relatório de sustentabilidade do Grupo VINCI, contribuindo para uma visão consolidada do desempenho climático a nível global.

Science Based Targets initiative (SBTi)

Desde fevereiro de 2022, que os compromissos de redução das emissões de âmbito 1, 2 e 3 do Grupo VINCI estão certificados pela *Science Based Targets initiative (SBTi)*, garantindo que a sua ambição ambiental se mantém alinhada com trajetórias científicas destinadas a limitar o aumento da temperatura global a níveis abaixo dos 2°C. Esta certificação reforça a credibilidade das metas climáticas do Grupo e orienta a atuação das suas empresas rumo a uma transição eficaz e sustentada.



Para mais informações sobre as emissões e respetivos fatores de emissão, consultar [*Informação Complementar > Desempenho Ambiental > Emissões de GEE*](#)

Gestão da energia

TEMA MATERIAL

Gestão da energia e eficiência energética



GRI 302-1, 302-3, 305-5
ESRS E1-4, E1-5

Em 2025 registou-se uma redução de cerca de 5,9% no consumo total de energia face ao ano anterior (considerando combustíveis e eletricidade). Em contrapartida, a intensidade energética [MWh/M€] aumentou 24%, refletindo o crescimento do consumo de eletricidade associado ao carregamento de viaturas elétricas da frota. Este aumento verificou-se tanto na rede de carregadores instalada nas nossas instalações como em carregamentos realizados no exterior. A eletrificação da frota continuará a intensificar-se nos próximos anos, acompanhando a estratégia de transição para uma mobilidade de menor impacto ambiental.

Atualmente, a quase totalidade da eletricidade consumida tem origem em fontes renováveis, resultado do trabalho contínuo junto dos operadores para garantir um fornecimento com *mix* energético totalmente verde, o que permitiu alargar o número de instalações abastecidas exclusivamente por energia renovável. Ao longo do ano verificámos ainda um aumento de 24% no consumo de eletricidade total (renovável e não renovável), associado sobretudo ao carregamento de veículos elétricos e híbridos, resultado natural da eletrificação progressiva da frota.



35 238

GJ de energia consumida
(-5,9% do que em 2024)



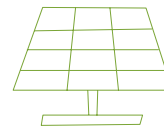
96%

do consumo de eletricidade
proveniente de fontes renováveis
(+6 p.p. do que em 2024)



7,33

intensidade energética
(MWh/volume de negócios (M€))
(+24% do que em 2024)



886

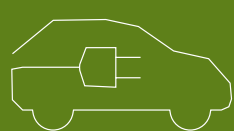
GJ de energia consumida
proveniente de painéis fotovoltaicos
(-4% do que em 2024)

Paralelamente, mantivemos o investimento em produção solar fotovoltaica, tanto através da manutenção dos sistemas existentes como da expansão da capacidade instalada. Estas ações reforçaram o consumo de eletricidade renovável e consolidam o caminho de transição energética que temos vindo a construir.

Mobilidade sustentável e descarbonização da frota

A frota automóvel continua a ser uma das principais fontes das nossas emissões de carbono, dada a necessidade de operar com um número elevado de viaturas, ligeiras e pesadas, que percorrem longas distâncias devido à dispersão dos nossos estaleiros e contratos. A descarbonização da frota é, por isso, um dos desafios mais relevantes que enfrentamos, e encontra-se totalmente alinhada com a Ação Climática do Grupo VINCI.

Para responder a este desafio, temos vindo a acelerar a eletrificação e renovação dos veículos, incluindo viaturas pesadas com grua e maquinaria operacional, substituindo gradualmente modelos convencionais por soluções híbridas ou elétricas. Atualmente, mais de metade das 727 viaturas da nossa frota já é elétrica ou híbrida, refletindo o percurso iniciado em 2018 e intensificado nos últimos anos.



% Veículos híbridos e elétricos

2022
25,7%

2023
39,2%

2024
47,6%

2025
60,5%

Para os casos em que a eletrificação ainda não é viável, especialmente em viaturas a *diesel* que realizam longos percursos diários, reforçámos o investimento em combustíveis alternativos, nomeadamente biodiesel - HVO, contribuindo para a redução progressiva da pegada de carbono operacional.

Mobilidade sustentável e descarbonização da frota

Pontos de carregamento elétrico e expansão de energia fotovoltaica



A Sotécnica reforçou, em 2025, a infraestrutura de carregamento nas instalações do parque de estacionamento de S. Julião do Tojal com a instalação de um *carport* munido com painéis fotovoltaicos de 80 kW, que alimenta sete novos postos de carregamento, incluindo carregadores duplos de 22 kW AC e um carregador rápido de 40 kW DC. Este investimento contribui para a redução das emissões indiretas e para uma operação mais eficiente e sustentável.

Adesão à plataforma EVIO



A VINCI Energies em Portugal aderiu à plataforma EVIO, permitindo que viaturas elétricas e híbridas *plug-ins* possam ser carregadas numa rede mais vasta de postos, abrangendo diferentes fornecedores. Esta solução garante maior flexibilidade de carregamento e facilita o uso de mobilidade elétrica nas operações diárias.

Paralelamente, trabalhamos na otimização das rotas e reforço da capacitação dos condutores com sessões de sensibilização orientadas para uma condução mais eficiente, segura e com menor consumo de combustível. Estas iniciativas complementam a renovação tecnológica da frota e contribuem para reduzir as emissões associadas ao uso diário das viaturas.

Ao mesmo tempo, promovemos uma visão mais abrangente de mobilidade sustentável, incentivando deslocações apenas quando necessárias. Para isso, incluímos os regimes de horário híbrido e flexível e continuamos a sensibilizar colaboradores e restantes *stakeholders* para escolhas de mobilidade mais responsáveis.

Mobilidade sustentável e descarbonização da frota

Adicionalmente, continuamos a trabalhar na disponibilização de soluções de *soft mobility* para os nossos colaboradores, procurando diversificar as alternativas de deslocação mais eficientes e reduzindo a necessidade de transporte individual.

Neste contexto, temos vindo a fomentar esta cultura através do desenvolvimento de um conjunto de iniciativas e ações, das quais destacamos as apresentadas.

Em 2024, foi criado um **GREP** para as marcas do segmento Energia, dedicado à **descarbonização da frota**, no âmbito do qual foi considerada a extensão da eletrificação também às viaturas de função. Em 2025, iniciámos no 2.º trimestre o abastecimento das viaturas operacionais com **HVO**, um biocombustível de origem renovável. A **combinação entre eletrificação e combustíveis alternativos** foi determinante para a redução das emissões de âmbito 1 observada este ano. Este grupo de trabalho definiu ainda um conjunto de ações complementares, incluindo iniciativas de sensibilização, formação em condução defensiva e o desenvolvimento de uma plataforma para gestão de carregamentos elétricos, reforçando a eficiência e a segurança na utilização da frota.

O *plafond* atribuído pelos fornecedores de combustível passou a incluir **carregamentos elétricos** fora das instalações, assegurados por **contrato de energia 100% verde**.

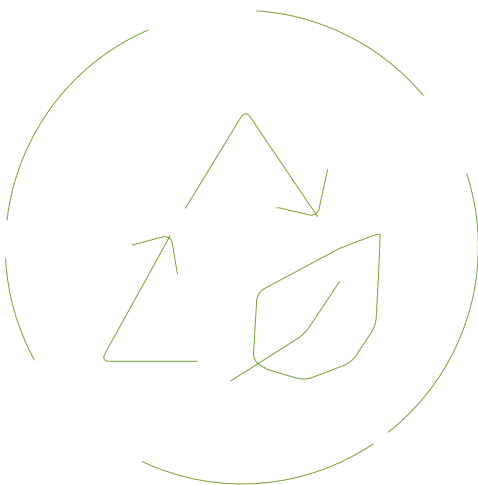
Criação de uma conta corporativa na plataforma BOLT para facilitar deslocações profissionais dentro das cidades, promovendo alternativas de mobilidade mais ágeis e sustentáveis e reduzindo a dependência da frota própria para percursos urbanos de curta distância.



Para mais informações sobre o consumo de energia dentro da organização, o consumo de combustíveis fora da organização e respetivos fatores de conversão, consultar [Informação Complementar > Desempenho Ambiental > Energia](#)

Economia Circular

GRI 306-1, 306-2, 306-3



A economia circular é um dos pilares centrais da nossa estratégia de sustentabilidade e um dos mecanismos mais eficazes para reduzir o impacto das nossas atividades. Este enfoque permite-nos atuar tanto ao nível da preservação dos ecossistemas e da diminuição do consumo de matérias-primas, como na promoção de práticas mais responsáveis ao longo da cadeia de valor, incentivando mudanças positivas nos nossos próprios processos e nos dos nossos *stakeholders*.

Em linha com os objetivos definidos pelo Grupo VINCI nesta matéria, continuamos a reformular as nossas práticas de consumo, produção e gestão de recursos, privilegiando a utilização de materiais reciclados ou reutilizados sempre que possível.

Paralelamente, procuramos introduzir fluxos de resíduos nos nossos processos produtivos (ex.: embalagens ou madeira), substituindo recursos virgens em situações aplicáveis, contribuindo assim para a circulação mais eficiente dos materiais. Esta abordagem reforça o posicionamento da VINCI enquanto Grupo que investe na inovação e na adoção de soluções que potenciam uma transição sustentável e de impacto duradouro.

Economia Circular

Neste sentido, destacam-se os três objetivos do Grupo VINCI, que orientam a nossa atuação em economia circular e que visam reduzir o nosso impacto ambiental:



Economia Circular

A VINCI Energies em Portugal reforçou, em 2025, o seu compromisso com a Economia Circular através de iniciativas que prolongam a vida útil dos materiais e reduzem resíduos. Um dos destaques foi a transformação de resíduos cerâmicos recolhidos no Environment Day em peças de arte criadas por Paulo Canilhas, adquiridas para exposição interna. Paralelamente, foi promovida a utilização de pavimentos reciclados através do programa *ReStart* da *Tarkett*, garantindo que os resíduos gerados voltam ao ciclo produtivo. Adicionalmente, materiais sobrantes e resíduos úteis, como paletes, calhas metálicas e extintores fora de validade, foram doados aos Bombeiros do Zambujal, garantindo a sua valorização e gerando benefício direto para a comunidade.



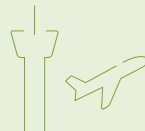
Em linha com o compromisso de valorizar ao máximo os recursos resultantes das suas atividades, procuramos sempre que possível dar uma nova vida aos resíduos gerados. Esta abordagem inclui a doação de equipamentos e materiais a entidades externas e a reutilização interna de elementos como paletes de madeira, esferovite, plásticos, cabos e caixas de cartão, contribuindo para uma utilização mais eficiente dos materiais e para a redução do desperdício.

Os resíduos provenientes das nossas operações (nomeadamente empreitadas, projetos e, em menor escala, das nossas instalações fixas) incluem sobretudo embalagens, plásticos, resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos (REEE), cabos elétricos, madeiras e inertes. Sempre que não é possível reutilizar estes materiais, asseguramos a sua separação adequada e o encaminhamento para operadores finais certificados, privilegiando processos de valorização sempre que tal é tecnicamente viável.

Este enquadramento permite garantir uma gestão rigorosa e rastreável dos resíduos, registados nas plataformas e-Gar e no Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR) e monitorizados através da nossa ferramenta interna eVE, reforçando a transparência e permitindo acompanhar continuamente o impacto da gestão de materiais no contexto operacional.

Projeto MBS

No âmbito da empreitada de remodelação da Central Térmica do Aeroporto Gago Coutinho, foi privilegiada a reutilização de contentores caldeira e assegurado o encaminhamento adequado de resíduos perigosos não reutilizáveis. Esta abordagem permitiu gerir de forma responsável materiais contaminados, reforçando o compromisso com práticas ambientais seguras e conformes.



Green Container

Em 2025, foi desenvolvido o segundo *Green Container*, incluindo a doação e instalação de painéis solares e materiais sobrantes para implementar um pequeno sistema de autoconsumo na Paróquia de Santo Estêvão (PFV Cavaleira). A iniciativa combina reaproveitamento de materiais, apoio comunitário e promoção do acesso à energia mais limpa.



Economia Circular

Sabemos que as quantidades de resíduos variam em função do volume de empreitadas, onde estes fluxos são mais significativos. Neste contexto, destacamos o trabalho de várias BU na aquisição e incorporação de materiais e equipamentos reutilizados nas suas atividades, como a BU Manutenção da Axians que, à semelhança de 2024, reportou uma tonelada de material reutilizado aquando da substituição de equipamentos danificados. Também reforçamos a sensibilização interna para a reutilização no local de trabalho, em estaleiro e nos armazéns das instalações fixas, dando novo uso a papel e cartão, embalagens e paletes de madeira.



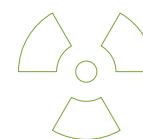
92%

dos resíduos totais
valorizados



96%

dos resíduos não
perigosos valorizados



49%

dos resíduos perigosos
valorizados

O aumento do volume total de resíduos produzidos em 2025, em particular de resíduos inertes, está associado ao crescimento da atividade e ao avanço das obras e projetos em curso. Este aumento não compromete a eficiência da sua gestão, evidenciada por uma taxa global de valorização de 92% dos resíduos produzidos.

Verificou-se igualmente um acréscimo de resíduos perigosos, resultante sobretudo da geração excecional de grandes volumes de águas contaminadas com etilenoglicol, associada a uma obra específica e de caráter não recorrente. Por não serem passíveis de valorização, estas águas foram encaminhadas obrigatoriamente para eliminação.

Economia Circular

A informação detalhada relativa à produção e ao tratamento de resíduos encontra-se apresentada na tabela seguinte.

Produção e tratamento de resíduos⁸

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Total de resíduos produzidos	443 660	770 155	864 615	1 264 085	↑
Resíduos perigosos (kg)	38 242	54 603	26 898	164 900	↑
Resíduos não perigosos (kg)	266 415	582 544	475 083	572 566	↑
Resíduos inertes (kg)	139 003	133 008	325 748	526 220	↑
Solos recolhidos (kg)	-	-	36 912	400	↓
Resíduos valorizados (kg)	403 959	738 859	825 552	1 157 245	↑
Resíduos perigosos valorizados (%)	85%	89%	91%	49%	↓
Resíduos não perigosos valorizados (%)	90%	96%	93%	96%	↑
Resíduos inertes valorizados (%)	94%	100%	99%	100%	↑
Solos recolhidos valorizados (%)	-	-	99%	100%	↑
Resíduos valorizados (%)	91%	96%	95%	92%	↓

⁸ Nos relatórios de sustentabilidade de 2022, 2023 e 2024, os valores relativos à produção e ao tratamento de resíduos foram corretamente reportados em termos quantitativos, mas acompanhados de uma indicação incorreta da unidade, referida como toneladas (t). Importa esclarecer que os valores divulgados correspondem, desde então, a quilogramas (kg). No presente relatório, a unidade foi corrigida para kg, não tendo sido efetuada qualquer alteração aos valores quantitativos anteriormente reportados.

Economia Circular

À semelhança dos anos anteriores, mantivemos em 2025 a divulgação regular de conteúdos relevantes sobre a gestão de resíduos nos nossos canais internos de comunicação – *newsletter* e *my view/sociabble* – reforçando a sensibilização das equipas. Em paralelo, continuámos a desenvolver projetos e iniciativas que promovem a circularidade nas nossas operações.

Adicionalmente, fazemos parte do grupo de trabalho “Cadeia de Valor e Economia Circular”, promovido pelo BCSD Portugal, onde aprofundamos boas práticas e identificamos ações que podem acelerar este eixo de atuação. A sensibilização das equipas para a Economia Circular continua a ser essencial e passa por explicar, de forma concreta, o valor económico e ambiental associado à circularidade dos serviços que prestamos.

Neste enquadramento, partilhámos exemplos de boas práticas desenvolvidas por outras empresas VINCI Energies, nomeadamente projetos de recuperação e reutilização de equipamentos em novos trabalhos, reforçando a aprendizagem interna e estimulando soluções mais circulares.

Reyuz



Em 2025, continuámos a promover o projeto de Economia Circular da VINCI Energies, a plataforma Reyuz, que permite a qualquer BU vender ou adquirir materiais e equipamentos através de uma aplicação ou *website*, incentivando a sua reutilização dentro da rede. Ao longo do ano, reunimos um número crescente de publicações de artigos e equipamentos, embora não tenham sido registadas novas transações.

Mantemos o compromisso de reforçar a relevância e a adoção desta iniciativa, que não só promove a reutilização e reciclagem de ativos, como também permite uma monitorização contínua da utilização de produtos, contribuindo para decisões de aquisição mais estratégicas e para o fortalecimento da Economia Circular em todo o Grupo.

Economia Circular

Sinergia entre eletrónica e impressão 3D para soluções à medida

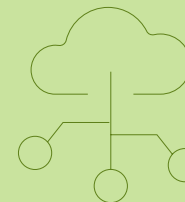


Com foco na eficiência operacional, a Actemium Portugal desenvolveu um novo dispositivo de leitura de temperatura via BLE para as gamas *Ugest Mini* e *Beacon*. Para o desenvolvimento do invólucro, contou com a parceria da *FabInventors*, recorrendo à impressão 3D para assegurar um acondicionamento ajustado às características do equipamento.

A solução permite que auditores e técnicos visualizem de forma imediata a temperatura no local, simplificando o trabalho em contexto operacional. A utilização da impressão 3D viabilizou a criação de uma caixa personalizada e robusta, garantindo a proteção adequada dos circuitos eletrónicos internos e permitindo uma produção em pequena escala com custos otimizados.

A Sotécnica nas suas Áreas de Manutenção está igualmente a alargar a utilização de impressão 3D para obter as soluções à medida das necessidades dos seus clientes.

Digitalização da faturação



A faturação digital na VINCI Energies em Portugal registou uma evolução significativa nos últimos anos, refletindo o esforço contínuo de desmaterialização dos processos administrativos. Entre 2022 e 2025, a proporção de faturas emitidas em formato digital aumentou de forma consistente, contribuindo para uma redução expressiva do consumo de papel e das exigências logísticas associadas ao tratamento documental. Este avanço reforça o compromisso do Grupo com a eficiência operacional e a sustentabilidade, incentivando todas as empresas do Pólo a manter e aprofundar esta trajetória de melhoria.

Proteção da biodiversidade

TEMA MATERIAL

Proteção da biodiversidade



GRI 101-1, 101-2, 101-4 e 101-5

Na VINCI Energies em Portugal reconhecemos que a preservação da biodiversidade é um compromisso inadiável, sustentado por uma ação coletiva capaz de gerar impacto real. Por isso, procuramos ir além do cumprimento regulamentar, integrando o respeito pelos ecossistemas na nossa cultura corporativa e em todas as etapas da cadeia de valor. Mantemos também o alinhamento com o compromisso global do Grupo de assegurar “no net loss” de biodiversidade, reforçando a proteção dos ambientes naturais.

A edição anual do *Environment Day* voltou a ser um dos momentos-chave desta mobilização interna, reunindo centenas de colaboradores em atividades dedicadas à regeneração de ecossistemas, à proteção da biodiversidade e à sensibilização ambiental. Estas ações consolidam o papel que assumimos enquanto agente responsável na conservação dos ecossistemas terrestres e marinhos, promovendo uma participação ativa das nossas equipas e comunidades em prol da proteção da natureza.



Proteção da biodiversidade

No âmbito da gestão dos impactos das nossas operações, aprofundámos o mapeamento dos locais onde podem ocorrer efeitos mais significativos, incluindo áreas ecologicamente sensíveis. Esta abordagem permite uma monitorização contínua e uma atuação preventiva, orientada para a preservação ativa destes espaços.

Os principais locais identificados inserem-se em áreas classificadas ao abrigo da Rede Natura 2000 e de Parques Naturais, sendo consideradas zonas de elevada importância para a biodiversidade. Sempre que aplicável, as intervenções decorrem no interior destas áreas ou em proximidade imediata às mesmas, estando sujeitas aos respetivos regimes de proteção ambiental. Estes locais encontram-se detalhados a seguir:

Atividade Omexom Distribuição em Cabrela, Monfurado e Évora

Intervenções de natureza diversa, sem localização fixa no interior das áreas protegidas, enquadradas pela Diretiva Aves e pela Diretiva *Habitats*, nomeadamente no que respeita à proteção de sobreiros, oliveiras e cegonhas. Estas atividades são desenvolvidas em articulação com o ICNF e com as respetivas autorizações.

Central solar fotovoltaica em Morgavel

Área de 100 hectares assente na Rede Natura 2000 no Parque Natural da Costa Sudoeste.

Instalações VINCI Facilities e central solar fotovoltaica no aeroporto de Faro

Correspondem, respetivamente, a uma área aproximada de 0,02 hectares e 4 hectares, localizadas na Rede Natura 2000, no interior do Parque Natural da Ria Formosa.

Proteção da biodiversidade



Os locais onde atuamos podem implicar intervenções como a transferência ou remoção de ninhos de cegonha e sistemas de avifauna, o abate de árvores para escavações, abertura de valas ou instalação de painéis solares, bem como a implantação de infraestruturas temporárias, como escritórios ou armazéns. Estes cenários representam alguns dos impactos mais relevantes associados às nossas atividades, incluindo ainda a utilização, a montante, de matérias-primas naturais indispensáveis à execução dos projetos. Nestas situações, podem também ser necessárias operações de gestão e proteção da avifauna. Para além dos impactos diretos das operações, o Grupo reconhece também potenciais impactos indiretos na biodiversidade associados à sua cadeia de fornecimento, nomeadamente à utilização de materiais de construção, equipamentos elétricos e eletrónicos e serviços de obra civil e manutenção, maioritariamente desenvolvidos nas geografias onde a VINCI Energies opera.

A avaliação dos impactos baseia-se na informação atualmente disponível, estando o Grupo a trabalhar no aprofundamento gradual da sistematização destes dados.

Para assegurar uma atuação responsável, realizamos avaliações de impacto ambiental, identificamos aspetos ambientais críticos e procedemos à análise da conformidade das nossas atividades face à legislação aplicável, à norma ISO 14001, aos cadernos de encargos dos projetos e a outros requisitos subscritos. Quando aplicável, implementamos medidas compensatórias, como planos de recuperação ecológica, e garantimos a monitorização contínua de emissões atmosféricas associadas a processos específicos.

Procuramos, assim, mitigar ativamente os potenciais impactos e contribuir para a manutenção do equilíbrio natural dos ecossistemas, adotando as melhores práticas disponíveis e promovendo iniciativas e soluções tecnológicas que reforcem a preservação da biodiversidade nos territórios onde atuamos.

Proteção da biodiversidade

Act4nature

Em 2025, reforçámos a nossa participação no *Business Council for Sustainable Development (BCSD)*, continuando a integrar o Grupo de Trabalho de Biodiversidade. No âmbito das iniciativas promovidas pela associação, recebemos nas nossas instalações, em setembro, os Delegados BCSD para partilhar o trabalho que temos desenvolvido na proteção e promoção da biodiversidade.

Sentimos o orgulho de ser uma das 46 empresas portuguesas que aceitaram o desafio *act4nature*.

Os compromissos individuais SMART definidos, alinhados com os objetivos do Acordo de Kunming-Montreal para a Biodiversidade, foram analisados pela mentoria do projeto, permitindo simplificar e fortalecer o contributo real das nossas ações.

Deste processo, resultaram cinco compromissos centrais ligados à proteção da biodiversidade e do capital natural, que orientam a atuação das nossas equipas, parceiros e cadeia de valor. Estes compromissos traduzem-se em iniciativas concretas - como o [*Environment Day*](#), o desenvolvimento de *green-offers*, a integração de requisitos ambientais junto dos fornecedores e a disseminação de orientações estratégicas - e são aprofundados ao longo deste relatório.

Todos os compromissos estão disponíveis [publicamente](#), reforçando a nossa transparência e o empenho contínuo nestes temas.



Environment Day

Dando continuidade ao objetivo “no net loss” em matéria de biodiversidade e proteção de ambientes naturais, realizámos em 2025 mais uma edição do **Environment Day**, nos dias 22 e 27 de setembro. Mantivemos o formato que tem funcionado bem no nosso Pólo, reforçando a parceria com a Quercus em Portugal e mobilizando equipas de várias geografias num exercício de colaboração orientado para a regeneração de ecossistemas.

O foco deste ano esteve na **recuperação e restauro de áreas ardidas e na prevenção de fogos florestais**, contexto no qual os nossos colaboradores participaram num conjunto diversificado de ações, tais como plantação de árvores e núcleos autóctones, recolha de resíduos, remoção de espécies invasoras, instalação de caixas-ninho, execução de barreiras anti-erosão, reabilitação de *habitats*, além de atividades educativas e de sensibilização ambiental.

As iniciativas decorreram em 14 localizações distintas, incluindo o Parque Natural de Sintra-Cascais, Trafaria, São Julião do Tojal, Mafra, Porto, Castelo Branco, Montemor-o-Novo, Figueiró dos Vinhos, Funchal e Faro, bem como no Brasil, Angola, Moçambique e Países Baixos. O envolvimento de organizações locais ampliou a eficácia das intervenções e reforçou a ligação às comunidades, transformando o *Environment Day* numa ação de cidadania ambiental com impacto alargado.

Contámos com a participação de cerca de 800 colaboradores, número que reforça a relevância da iniciativa enquanto momento coletivo de compromisso com a proteção da biodiversidade e com a recuperação ativa dos ecossistemas onde operamos.



[ver vídeo](#)

Sensibilização dos colaboradores para o tema da sustentabilidade

Na VINCI Energies em Portugal, entendemos que a concretização da nossa estratégia depende do envolvimento ativo das pessoas que, diariamente, contribuem para o desempenho e a evolução da organização. Neste contexto, a capacitação das equipas assume um papel central na promoção de uma cultura em que a sustentabilidade é integrada de forma transversal e partilhada.

Com este propósito, continuámos a investir na sensibilização interna, combinando conteúdos digitais com momentos de formação presenciais e híbridos, orientados para os temas prioritários da nossa ambição ambiental. Esta abordagem permite reforçar o conhecimento técnico, promover uma compreensão comum dos desafios ambientais e apoiar a integração da sustentabilidade na prática quotidiana, inclusive para com os nossos subcontratados, a quem ministramos formação aquando do início dos projetos e sempre que se justifique.

Em 2025, realizámos 808 horas de formação nesta temática, o dobro das horas concretizadas em 2024 (402h). Este aumento traduz o reforço do investimento na sensibilização e capacitação dos colaboradores em matérias de ambiente e sustentabilidade.

Climate Fresk



Em 2025, continuámos a disponibilizar sessões mensais do *Climate Fresk*, um *workshop* dedicado às alterações climáticas, que contou com a participação de 58 colaboradores. Trata-se de uma iniciativa aberta a toda a organização, com inscrição através do portal VINCI Energies Academy em Portugal. Entre 2023 e 2024, esta iniciativa permitiu formar cerca de 100 colaboradores, incluindo facilitadores internos. A boa adesão e o *feedback* recolhido confirmam a aceitação do curso, com os participantes a destacarem a relevância dos conteúdos e a dinâmica formativa.

■ *Green-offers*

Na VINCI Energies em Portugal, desenvolver soluções que reduzam o impacto ambiental dos nossos clientes é uma prioridade estratégica. Acompanhando as tendências de sustentabilidade e a evolução das exigências legislativas, temos ampliado o portefólio de *green-offers* e reforçado o apoio às organizações que procuram cumprir os seus próprios objetivos ambientais.

As *green-offers* são soluções com menor pegada ambiental e benefício mensurável, que ajudam os clientes a mitigar emissões e contribuem para a nossa meta de reduzir 20% das emissões de âmbito 3 até 2030. Ao disponibilizar estas soluções, aproximamo-nos de *stakeholders* que valorizam este tipo de abordagem e consolidamos o nosso papel na aceleração da transição energética e da transformação digital.

Axians Mobility – Oferta de Bilhética



As nossas soluções de bilhética suportam cerca de 30 milhões de viagens anuais em transporte público coletivo. Em Lisboa, atuamos como integrador tecnológico de sete operadores, assegurando mais de 900 mil viagens por dia. Ao digitalizar, integrar e melhorar continuamente a experiência do utilizador, reforçamos a atratividade do transporte público face ao automóvel e contribuímos para os respetivos benefícios ambientais.

Actemium - Qualidade alimentar: Projeto de Monitorização Contínua de Temperatura (HACCP)

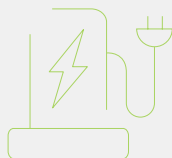
No âmbito da sua estratégia de digitalização, eficiência operacional e qualidade alimentar, foi desenvolvido e implementado pela Actemium para a Galp um sistema de monitorização digital e contínua da temperatura dos equipamentos alimentares nas Áreas de Serviço da Península Ibérica. A solução, baseada em tecnologia IoT e integrada na plataforma de gestão de energia, assegura leituras automáticas em tempo real, gestão de alarmes e histórico digital, garantindo o cumprimento dos requisitos legais HACCP.

O projeto foi implementado de forma faseada na rede ibérica de postos Galp (Portugal e Espanha), abrangendo 372 Áreas de Serviço, e envolveu a produção, fornecimento, instalação e colocação em serviço de mais de 4 000 equipamentos. A solução foi desenhada para ser modular, escalável e de fácil manutenção, permitindo substituições simples e formação *online* dos utilizadores. Este projeto permitiu eliminar registos manuais em papel, reduzir tempos operacionais, minimizar perdas de *stock* e antecipar falhas de equipamento, contribuindo para uma utilização mais eficiente dos recursos e para os objetivos de sustentabilidade, inovação e melhoria contínua da Galp.



■ Green-offers

OMEXOM Renováveis – BESS Vale de Moura e Estremoz



A Omexom Portugal está a implementar dois sistemas de armazenamento em bateria (BESS) integrados em centrais fotovoltaicas em Vale de Moura e Estremoz (*Hyperion Renewables*), reforçando resiliência e a flexibilidade da rede num contexto de forte crescimento solar. Estes sistemas captam excedentes renováveis nos picos de geração e disponibilizam energia quando a procura aumenta, mitigando *curtailment* e valorizando os ativos existentes.

No âmbito dos contratos *Balance of Plant*, asseguramos o projeto, a integração técnica e a execução, garantindo uma conexão segura e eficiente entre os BESS e a infraestrutura das centrais.

Destaca-se ainda o projeto da Cavaleira, um EPC completo para uma central fotovoltaica de 50 MWp no sul do país, que inclui engenharia, aquisição e fornecimento de 73 640 módulos.

Sotécnica – AIRPACT



Substituímos luminárias de descarga por tecnologia LED nas vias de acesso do Aeroporto Humberto Delgado e nas plataformas de estacionamento de aeronaves, contribuindo de forma direta para a eficiência energética e para a melhoria operacional das infraestruturas aeroportuárias.

Sotécnica – Termas do Estoril



No Estoril *Wellness Center*, implementámos uma solução de climatização mais eficiente, que envolveu a substituição do *chiller*, a reorganização das ligações hidráulicas e a instalação de um depósito de inércia de 1 000 L. Com um fator de eficiência energética de 3,14 (face aos 2,72 anteriores), o novo sistema melhora o desempenho global, reduz o consumo de energia e diminui as emissões de CO₂ associadas ao gás refrigerante.

Partnerships & Alliances

Em alinhamento com o Pacto Ecológico Europeu, considerando a evolução das tendências de sustentabilidade e as novas exigências legislativas, continuámos em 2025 a ampliar o nosso portefólio de *green-offers* e a apoiar clientes que procuram integrar soluções de menor impacto ambiental nos seus projetos. Este reforço resulta tanto da procura crescente por tecnologias mais eficientes como da necessidade de acelerar a descarbonização em vários setores de atividade.

Neste enquadramento, o espaço “*Alliances / Sustainability*” (secção no portal interno VE *MyView*) manteve um papel central enquanto ponto de acesso comum a ferramentas, casos de uso e boas práticas dos nossos parceiros em sustentabilidade ambiental. Durante 2025, esta área foi atualizada com novos conteúdos técnicos e exemplos de implementação, organizados nos seus três segmentos habituais, facilitando a partilha interna de conhecimento e a adoção de soluções com benefício ambiental mensurável.

1 Ferramentas e programas de ação

Divulgação dos programas e ferramentas dos nossos parceiros estratégicos para as equipas de vendas, pré-vendas e gestão de projetos, permitindo acelerar a conceção e proposta de *green-offers*, incluindo modelos de circularidade, programas de *take-back* e reutilização, medição de impacto ambiental e modelos financeiros sustentáveis.

2 Monitorização

Permite acompanhar o desempenho dos parceiros estratégicos em relação aos seus objetivos e medidas no que diz respeito à redução da sua pegada ambiental e a critérios ESG. Estas iniciativas compreendem a redução de emissões, eficiência energética, cadeias de abastecimento responsáveis e estratégias de circularidade.

3 Agenda

Neste espaço, as equipas podem encontrar eventos e sessões de formação promovidos pelos parceiros estratégicos relativos a novas ofertas, soluções, tendências tecnológicas e ferramentas.

Para conceber *green-offers* robustas e apoiar os clientes na concretização das suas metas de sustentabilidade, é essencial trabalhar com parceiros tecnológicos alinhados com a redução da pegada de carbono, a eficiência energética e a promoção da circularidade. Por isso, continuamos a acompanhar de perto o desempenho e a evolução destes parceiros relativamente a aspetos como:

- | Minimização do impacto associado ao transporte;
- | Otimização de processos industriais;
- | Melhoria da gestão de resíduos;

- | Implementação de redes de fibra ótica de baixo impacto;
- | Reforço da eficiência energética;
- | Capacitação da transição energética.

Partnerships & Alliances

Este acompanhamento é a base para desenhar IT *green-offers* assentes em parceiros tecnológicos qualificados. Em 2025 mantivemos o foco em três dimensões fundamentais, nomeadamente: a qualificação técnica e certificação; a monitorização contínua das práticas ESG dos nossos parceiros e a ativação comercial de *green-offers* e programas de parceiros baseadas em boas praticas sustentáveis. Neste contexto, destacam-se as principais participações e iniciativas desenvolvidas ao longo do ano, que consolidam a nossa capacidade de disponibilizar soluções com benefício ambiental mensurável:

MICROSOFT

Microsoft Cloud for Sustainability (Manager)

Ferramenta da *Microsoft Cloud* para a sustentabilidade, que combina e consolida dados para apoiar a monitorização e gestão do impacto ambiental das soluções tecnológicas em curso.

Sustainable Procurement Strategy

A Axians é parceira qualificada para processos de compras da Microsoft, alinhando-se com os requisitos de sustentabilidade da empresa, nomeadamente no que respeita à redução de emissões associadas às aquisições indiretas. Esta parceria reforça o compromisso conjunto com a ambição de carbono negativo nas operações de *procurement*.

Partner Pledge

A Axians integra o *Microsoft Partner Pledge*, compromisso estratégico assumido por parceiros que trabalham para concretizar as metas de sustentabilidade da Microsoft. Este alinhamento reforça o papel da Axians na promoção de práticas responsáveis e na aceleração dos objetivos ambientais comuns.

DELL

Tech Refresh

Possibilidade de substituir a base instalada de servidores ou soluções de armazenamento por alternativas Dell mais sustentáveis e energeticamente eficientes, contribuindo para a modernização tecnológica e para a redução do impacto ambiental das infraestruturas dos clientes.

Asset Recovery Services

Serviço que apoia os clientes na reciclagem responsável e segura de equipamentos em fim de vida (como servidores e equipamentos cliente), assegurando o correto encaminhamento dos resíduos eletrónicos. Adicionalmente, estes serviços podem qualificar o cliente para condições comerciais especiais, reforçando o incentivo à adoção de práticas sustentáveis.

APEX

Os modelos de consumo *as-a-service* do portefólio Dell APEX ajudam os clientes a reduzir o consumo energético e o desperdício eletrónico, graças a infraestruturas otimizadas, atualizáveis e dimensionadas conforme a necessidade real. Este modelo promove maior eficiência e alonga o ciclo de vida dos equipamentos, contribuindo diretamente para objetivos de sustentabilidade.

Sustainability & ESG Competency

Acreditação na competência *Sustainability and ESG* da Dell, reforçando o posicionamento da Axians na consultoria e implementação de soluções sustentáveis em infraestruturas IT. Esta especialização tem como objetivos, validar a maturidade da prática sustentável, a integração da sustentabilidade na estratégia comercial e a capacidade de desenho de soluções com menor impacto ambiental.

Partnerships & Alliances

CISCO

Build a Sustainable Practice

Plataforma que reúne, num único ponto de acesso, todas as ofertas de sustentabilidade da Cisco, facilitando o desenvolvimento de uma prática estruturada nesta área. Permite aos parceiros construir uma estratégia de sustentabilidade *end-to-end*, aumentar competitividade, gerar valor de negócio e responder às necessidades dos clientes através de soluções inovadoras.

Green Pay

Modelo de financiamento que oferece condições especiais a clientes que optem por soluções *Green Pay*, com a recolha gratuita dos equipamentos no final do contrato, promovendo circularidade e descarte responsável.

Takeback Incentive

Incentivo financeiro que oferece descontos adicionais na aquisição de novos produtos Cisco para clientes que efetuem renovação ou migração (*trade-in*) dos seus equipamentos anteriores.

Refresh Certified Remanufactured Equipment and Circularity Promotions

Linha de produtos Cisco Refresh, que disponibiliza equipamentos remanufaturados e totalmente certificados (roteadores, *switches*, telefones e soluções de colaboração), muitas vezes com descontos promocionais, reforçando a circularidade no consumo de *hardware*.

Sustainability Estimator

Ferramenta que permite modelar o potencial de poupança energética, redução de emissões e impacto ambiental alcançável pelos clientes quando modernizam o seu *hardware*, facilitando decisões tecnológicas mais fundamentadas e sustentáveis.

SCHNEIDER

Retrofit for Sustainability

Checklist operacional que ajuda os clientes a identificar o seu estágio na jornada para o *net-zero*, estruturado em três passos, apoiando a definição de prioridades e próximas ações no sentido da transição energética.

School of Sustainability

Programa formativo que capacita consultores em soluções de IT sustentáveis, disponibilizando ferramentas, recursos, formação e produtos *Premium Green* da Schneider, permitindo que os parceiros se tornem *trusted advisors* em sustentabilidade tecnológica.

PESSOAS E IMPACTO SOCIAL



Temas materiais

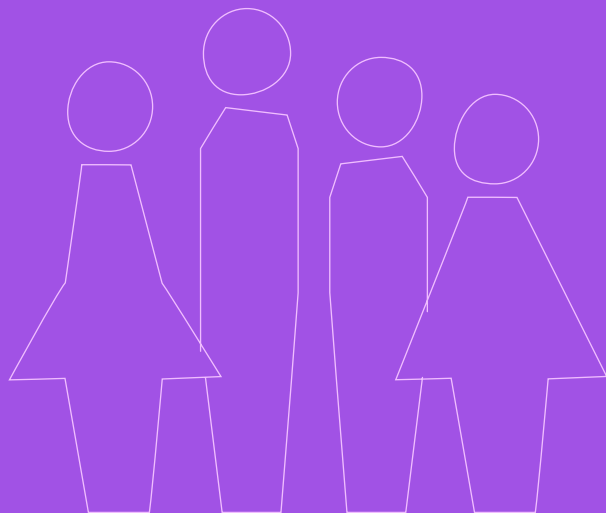
Bem-estar e envolvimento dos colaboradores
Educação e formação dos colaboradores
Promoção da saúde e segurança
Promoção dos direitos humanos

METAS

até
2030
30% de mulheres em
Comissões Executivas

Zero
Acidentes

PESSOAS E IMPACTO SOCIAL



A dimensão social da VINCI Energies em Portugal assenta na valorização das pessoas, garantindo condições de trabalho equilibradas, seguras e alinhadas com os princípios dos Direitos Humanos. A diversidade, a inclusão e a aprendizagem contínua continuam a orientar a forma como fortalecemos as equipas e criamos bases sólidas para um crescimento sustentável.

Ao longo de 2025 aprofundámos este compromisso, reforçando o investimento no bem-estar e na segurança através do alargamento de benefícios e da introdução de novos procedimentos. A *Safety Week* voltou a mobilizar equipas de várias *Business Units* e geografias, envolvendo centenas de colaboradores em ações práticas que consolidaram uma cultura de segurança ativa e partilhada.

Esta evolução interna articulou-se com o trabalho desenvolvido na comunidade, onde a 7.ª edição do Programa VINCI para a Cidadania manteve o apoio a projetos sociais em todo o país, reforçou o envolvimento das equipas e a contribuição do Grupo para o desenvolvimento local.



PESSOAS E IMPACTO SOCIAL

GRI 2-7
ESRS S1-6

A presença internacional da VINCI Energies em Portugal traduz-se numa rede de equipas distribuídas por várias geografias, refletindo a diversidade de contextos onde operamos e a ligação entre competências locais e projetos globais. Esta distribuição demonstra a amplitude das nossas atividades e o contributo das *Business Units* nos diferentes mercados, permitindo uma leitura clara da dimensão e especialização das equipas em cada país.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

ENERGIA	-
DIGITAL	5
TOTAL	5

ENERGIA	-
DIGITAL	48
TOTAL	48

BRASIL

REINO UNIDO

ENERGIA	-
DIGITAL	0
TOTAL	0

PAÍSES BAIXOS

ENERGIA	-
DIGITAL	8
TOTAL	8

BÉLGICA

ENERGIA	-
DIGITAL	39
TOTAL	39

LUXEMBURGO

ENERGIA	-
DIGITAL	16
TOTAL	16

ÁUSTRIA

ENERGIA	-
DIGITAL	1
TOTAL	1

PORTUGAL

ENERGIA	792
DIGITAL	1 223
TOTAL	2 015

ENERGIA	-
DIGITAL	19
TOTAL	19

ANGOLA

ENERGIA	47
DIGITAL	9
TOTAL	56

MOÇAMBIQUE

TOTAIS

ENERGIA	839
DIGITAL	1 368
TOTAL	2 207



Para mais informações sobre o número de colaboradores e colaboradores por tipo e regime de contrato, consultar [Informação Complementar > Desempenho Social > Bem-estar dos colaboradores](#)

Bem-estar dos colaboradores

TEMA MATERIAL

Bem-estar e envolvimento dos colaboradores



GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-30, 401-1, 401-2
ESRS S1-6, S1-8, S1-11



“A integração da sustentabilidade na área de People tem representado um desafio transformador, exigindo alinhamento estratégico, evolução cultural e um compromisso consistente de toda a Organização. Estes desafios têm sido encarados com uma abordagem consciente e estruturada, promovendo o envolvimento das lideranças, a sensibilização contínua dos colaboradores e a incorporação de princípios sustentáveis nas práticas de gestão de pessoas. A sustentabilidade é um eixo estratégico e uma prioridade incontornável para nós, essencial para fortalecer a cultura organizacional, gerar impacto positivo duradouro e garantir um crescimento responsável e alinhado com os valores da Empresa.”

Sofia Perpétuo

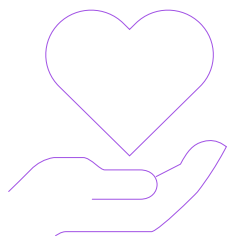
Head of People (Axians)

O bem-estar das equipas é uma prioridade consistente na VINCI Energies em Portugal e orienta a forma como organizamos o trabalho e apoiamos cada colaborador ao longo do seu percurso. Em 2025 continuámos a fortalecer condições que garantem estabilidade, segurança e oportunidades de desenvolvimento, assegurando que cada equipa dispõe dos meios necessários para atuar com confiança e profissionalismo.

Bem-estar dos colaboradores

O ano ficou marcado pelo reforço de programas já existentes e pela introdução de melhorias que respondem de forma mais ajustada às necessidades das pessoas. A atualização do pacote de benefícios, a evolução das práticas de diálogo social e a consolidação de medidas que promovem ambientes de trabalho mais seguros contribuíram para uma gestão de pessoas mais consistente e próxima das equipas.

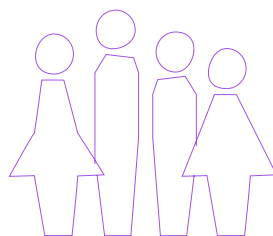
Este percurso traduz-se numa organização mais preparada para atrair e reter talento, sustentando um ambiente de trabalho que valoriza o contributo individual e coletivo. O foco no bem-estar continua, assim, a apoiar o desempenho das equipas e a qualidade do serviço que entregamos aos nossos clientes e parceiros.



Benefícios e condições de trabalho

GRI 2-18, 2-19, 2-20, 401-2
ESRS S1-11

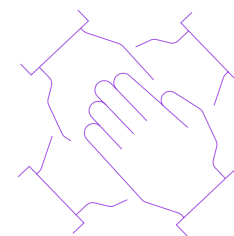
Conjunto alargado de benefícios que visa valorizar os nossos colaboradores e proporcionar-lhes qualidade de vida, estabilidade e segurança financeira.



Atração e retenção de talento

GRI 401-1
ESRS S1-6

Políticas, medidas e programas que fomentam a atração de novos colaboradores e que fomentam o desenvolvimento das equipas, promovendo um ambiente de trabalho dinâmico e estimulante.



Diálogo social

GRI 2-30
ESRS S1-8

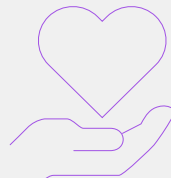
Modelo de comunicação transparente e participativo, que facilita o envolvimento dos colaboradores na construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo.

Benefícios e condições de trabalho

O nosso compromisso com o bem-estar das pessoas concretiza-se num conjunto estruturado de condições de trabalho que valorizam cada colaborador e garantem estabilidade, segurança financeira e qualidade de vida. Esta abordagem baseia-se em práticas de trabalho justas e num equilíbrio verdadeiro entre vida profissional e pessoal, criando condições que fortalecem o envolvimento das equipas e apoiam a evolução da organização.

Em 2025, reforçámos este compromisso através de medidas que orientam, de forma muito prática, a forma como cuidamos das nossas equipas no dia a dia. As condições de trabalho, os benefícios disponibilizados e os mecanismos de proteção social formam uma resposta integrada ao bem-estar, preparada para acompanhar as necessidades das pessoas ao longo do seu percurso profissional e assegurar um ambiente de trabalho estável, seguro e próximo.

Proteção social



✓ Seguro de saúde

Atribuído a todos os colaboradores com contrato de trabalho, garantindo acesso a cuidados de saúde adequados.

✓ Seguro de vida

Cobertura garantida a todos os colaboradores, assegurando proteção financeira em caso de eventos imprevistos.

Em 2025, o seguro de vida passou a abranger todos os colaboradores da VINCI Energies em Portugal, reforçando o compromisso da empresa com a proteção e a segurança financeira das suas pessoas. Esta medida reforça a rede de proteção social disponibilizada aos colaboradores, proporcionando maior tranquilidade em contextos de incerteza e flexibilidade na designação de beneficiários, em linha com uma abordagem responsável e orientada para o bem-estar.

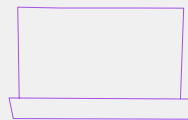
Benefícios e condições de trabalho

Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Promovemos um modelo de trabalho flexível, ajustado às necessidades das nossas pessoas, funções e *Business Units*. A política de **Flexible**

Work, já implementada e consolidada, permite que os colaboradores possam beneficiar de um regime de trabalho híbrido e horários flexíveis, fomentando um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Para tal, apoiamos os nossos colaboradores na aquisição e disponibilização de equipamentos e materiais que garantam a sua eficiência e conforto:

- ✓ **Equipamento tecnológico:** computadores portáteis e outros dispositivos tecnológicos adequados às suas funções.
- ✓ **Equipamento periférico:** acessórios como monitores, teclados ergonómicos, auscultadores e outros periféricos.
- ✓ **Material de escritório:** os colaboradores podem requisitar materiais essenciais para o desempenho das suas funções, seja no escritório ou em regime de trabalho remoto.



Office Days

Em 2025, as empresas do perímetro Digital implementaram os *Office Days* para reforçar a convivência presencial e a proximidade entre equipas. Cada edição reuniu de forma consistente 60 a 70 colaboradores, criando momentos de partilha e fortalecendo o sentido de comunidade. As sessões incluíram atividades de convívio e dinamização do espaço e culminaram numa iniciativa solidária em parceria com a Candeia, que resultou na doação de 45 livros e vários brinquedos à Casa Encosta da Associação Crescer Ser.

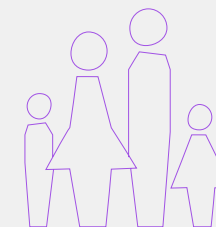
Programa Cuidar com Energia

Em 2025, o Programa de Apoio aos Colaboradores (PAC) foi alargado a toda a empresa e reforçado através do *Cuidar com Energia*, uma iniciativa dedicada ao bem-estar integral das equipas. Para além do apoio psicológico, jurídico, financeiro e social já disponível, esta evolução consolidou uma resposta mais completa às necessidades do dia a dia dos colaboradores e das suas famílias. Desenvolvido em parceria com a *ReBoost*, o programa inclui ainda suporte especializado para supervisores e líderes, promovendo competências de gestão de equipas e resolução de desafios. Desta forma, a VINCI Energies em Portugal garante uma rede estruturada de recursos que apoia a saúde, o equilíbrio e o bem-estar em todas as fases da vida profissional.

Benefícios e condições de trabalho

Family Benefits

O apoio às famílias dos colaboradores integra a abordagem da empresa ao bem-estar e à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Para responder às diferentes fases do ciclo de vida familiar, é disponibilizado um conjunto de benefícios que reforçam a estabilidade, o equilíbrio e a qualidade de vida das pessoas.



✓ **Licença parental alargada**

É concedido um período adicional de cinco dias de ausência remunerada aos colaboradores que se tornam pais, contribuindo para um acompanhamento prolongado da criança no primeiro ano de vida.

✓ **Ticket Infância**

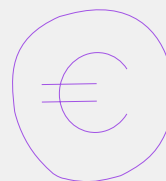
Subsídio destinado a comparticipar despesas com creches e jardins de infância, amenizando os encargos financeiros das famílias.

✓ **Apoio à educação**

Para colaboradores com contrato sem termo, é garantido o pagamento de propinas de licenciatura e mestrado para si e para os seus filhos, desde que frequentem cursos e instituições identificadas pela empresa.

Benefícios e condições de trabalho

Salários adequados



A **política salarial** da VINCI Energies em Portugal assenta no princípio da equidade, transparência e competitividade, garantindo remunerações acima do mínimo nacional e ajustadas regularmente com base em *benchmarks* de mercado. Esta abordagem visa assegurar justiça interna, atratividade externa e coerência com os objetivos estratégicos da organização. A aplicação desta política combina remuneração fixa, progressão associada ao desempenho e acesso a benefícios e incentivos complementares. A sua definição segue uma metodologia estruturada que inclui a avaliação das categorias funcionais, a criação e atualização de intervalos salariais e níveis de especialização. Este enquadramento é complementado por critérios de progressão claros, baseados no desempenho, nas competências técnicas e comportamentais, na experiência, na formação e no potencial de liderança. A revisão periódica desta estrutura garante o alinhamento com o mercado, o contexto económico e o desenvolvimento profissional das equipas, contribuindo para a valorização e retenção de talento.

A política salarial aplicável aos órgãos de gestão segue os mesmos princípios de competitividade, alinhamento com o mercado e reforço do desempenho organizacional, combinando componentes fixa e variável. A remuneração fixa integra o salário base e o subsídio de refeição, definidos com base em estudos salariais e níveis de carreira, enquanto a componente variável assume a forma de um bônus anual indexado aos resultados financeiros da organização e à *performance* individual. Esta é avaliada através da *Personal Management Interview (PMI)*, considerando critérios como o cumprimento de objetivos, a qualidade técnica, a colaboração, a satisfação do cliente e a inovação. O modelo de incentivos inclui ainda uma dimensão qualitativa, incorporando métricas associadas à responsabilidade social e ambiental, ao desenvolvimento do negócio e à gestão de pessoas, assegurando que a política remuneratória reflete não apenas o desempenho económico, mas também o contributo estratégico para a sustentabilidade da VINCI Energies em Portugal.

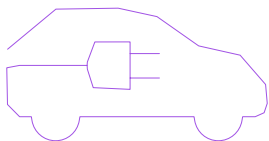
Benefícios e condições de trabalho

A **política de benefícios** da VINCI Energies em Portugal continua a evoluir, acompanhando as necessidades das equipas e reforçando a estabilidade, o bem-estar e a qualidade de vida ao longo das diferentes fases da carreira. O modelo adotado procura oferecer respostas consistentes, equilibrando apoio ao desenvolvimento profissional com soluções que facilitam o dia a dia dentro e fora do trabalho.

O reforço deste conjunto de benefícios traduz uma abordagem responsável de gestão de pessoas, focada em práticas que valorizam as equipas e contribuem para a sua permanência na organização. Ao consolidar um pacote de medidas alinhado com as expectativas dos colaboradores, fortalecemos a nossa atratividade e sustentamos uma cultura orientada para o crescimento e a retenção de talento.

Neste contexto, a empresa procura uniformizar, de forma progressiva, os benefícios disponibilizados aos colaboradores, mesmo para além do expectável em alguns dos países onde opera, assegurando equidade e coerência no acesso às condições oferecidas.

Benefícios complementares



Mobilidade

- ✓ **Disponibilização de viaturas de serviço** para colaboradores cujas funções exigem deslocações frequentes.
- ✓ **Cartão de combustível**, apoiando as deslocações profissionais.
- ✓ **Condições vantajosas no estacionamento** para facilitar o acesso às instalações da empresa.
- ✓ **Passes de transporte público** através da comparticipação na aquisição, como incentivo à mobilidade sustentável.

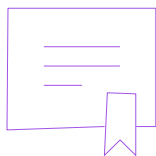


Reforma

- Disponibilização e apoio personalizado à subscrição de PPRs, a pensar no futuro dos nossos colaboradores:
- ✓ **Fundo Conservador**
Destinado a colaboradores que privilegiam estabilidade e baixo risco, oferecendo um crescimento seguro do capital acumulado ao longo dos anos.
 - ✓ **Fundo Dinâmico**
Para aqueles que procuram uma estratégia de investimento com maior potencial de valorização, o fundo dinâmico permite otimizar os rendimentos da poupança para a reforma.

Benefícios e condições de trabalho

Benefícios complementares

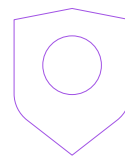


Ações

✓ Programa *Castor Fund*

Em linha com o compromisso do Grupo VINCI com a partilha do valor criado, o *Castor Fund* é um plano de aquisição de ações disponível para todos os colaboradores com, pelo menos, seis meses de antiguidade. Este programa permite a participação no capital do Grupo VINCI em condições mais favoráveis, promovendo o alinhamento dos colaboradores com os valores, o desempenho e os objetivos estratégicos da organização.

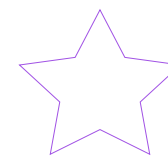
Sabia que,
no seu conjunto,
os colaboradores
da VINCI são os maiores
acionistas do grupo?



My Club

✓ Plataforma *My Club*

Acesso a um conjunto alargado de descontos e parcerias em diversas áreas, desde lazer a serviços essenciais, proporcionando benefícios económicos adicionais aos colaboradores e às suas famílias. **Em 2025, este conjunto foi reforçado com a introdução de um protocolo com uma cadeia de ginásios, com o objetivo de incentivar a prática regular de atividade física.**



Talento

✓ Programa de referência (*Friend Get a Friend*):

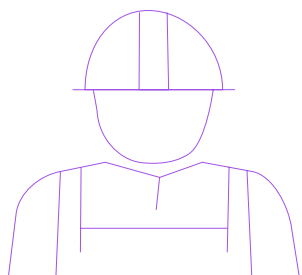
Incentivo à recomendação de candidatos qualificados para integrar a empresa, através de um sistema de recompensas pela referenciação de novos talentos, ao qual acresce um montante solidário para instituições parceiras.

Atração de talento

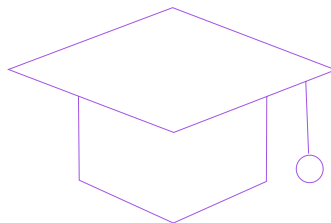
Na VINCI Energies em Portugal, as pessoas estão no centro da nossa capacidade de crescer e inovar. Ao longo de 2025, demos continuidade ao reforço de uma abordagem integrada à gestão de talento, focada na atração de novos perfis, no desenvolvimento de competências e na valorização dos percursos profissionais dentro do Grupo. Procuramos melhorar as nossas ferramentas de atração de forma ativa, por exemplo, através da recolha de *feedback* sobre a satisfação dos candidatos ao longo do processo de recrutamento.

Este trabalho concretiza-se através da articulação entre programas de recrutamento e formação, parcerias com instituições de ensino e oportunidades de mobilidade interna, promovendo equipas mais qualificadas, comprometidas e alinhadas com a evolução do negócio.

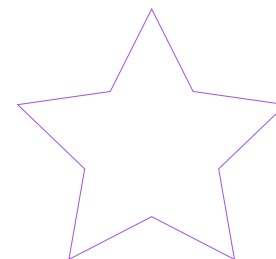
Sabia que, a BU *Tech Talent*, Axians, através do **Programa *We Care We Share***, contribui para a consciencialização de uma criança sobre a importância da preservação dos oceanos, por cada entrevista realizada? Cada candidato recebe um certificado digital associado a esta ação, sendo que a meta é chegar ao *awareness* de 3 000 crianças.



Promoção da inserção no mercado de trabalho

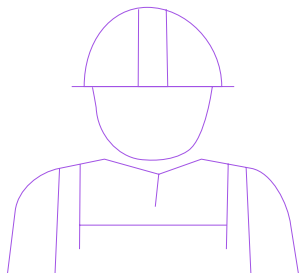


Parcerias académicas e iniciativas de aproximação ao ensino



Ações de retenção e desenvolvimento de talento

Atração de talento



Promoção da inserção no mercado de trabalho

Por forma a impulsionar a empregabilidade e facilitar a transição de jovens e profissionais em requalificação para o mercado de trabalho, dinamizamos e acolhemos diversos programas de estágio e formação:

✓ Programa Estágio Ativar

Estágios de nove meses, com apoio do Estado, direcionados para a inserção de jovens e reconversão de pessoas desempregadas. Para saber mais informação sobre o Programa de Estágio Ativar, consulte a [informação complementar](#).

✓ Programa Estágio +Talentos

Estágios com a duração de seis meses, não prorrogáveis, com o fim de promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados, através de apoios financeiros do Estado às empresas.

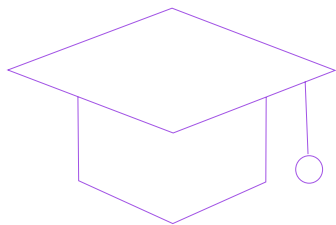
✓ Programa *Green Skills & Jobs*

Iniciativa voltada para a manutenção e criação de postos de trabalho no âmbito da transição energética e da eficiência energética.

✓ Programas de Estágios Curriculares

Protocolos estabelecidos com diversas instituições de ensino, nomeadamente o Instituto Superior Técnico (IST), Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto (FEUP), Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), *Lisbon School of Economics and Management* (ISEG), Universidade do Algarve (UAlg), *IMT Mines Albi-Carmaux* e *La Rochelle Université*, entre tantas outras, possibilitando formação prática e desenvolvimento de competências em contexto real de trabalho.

Atração de talento



Parcerias académicas e iniciativas de aproximação ao ensino

Mantemos uma relação próxima e contínua com universidades e politécnicos, através do estabelecimento de protocolos e programas de colaboração que promovem o contacto, a partilha de conhecimento e a aprendizagem junto dos estudantes, reforçando simultaneamente o nosso posicionamento enquanto empregador de referência. Estas parcerias constituem um canal estratégico para a captação de competências técnicas especializadas, alinhadas com as necessidades das diferentes áreas das nossas empresas.

✓ Feiras de emprego e eventos académicos

Participamos ativamente em eventos promovidos por instituições de ensino, como as Feiras de Emprego da ATEC, do IPS, do IST (JEEC), da NOVA FCT e a Feira de Estágios da UAlg, permitindo o contacto direto com potenciais candidatos.

✓ Programa *Legends*

Realizamos eventos e momentos de *networking* com a comunidade Alumni.

✓ Visitas de estudo

Convidamos os alunos a conhecerem as nossas instalações e a explorarem o nosso ambiente organizacional, proporcionando-lhes uma visão mais concreta das nossas áreas de atuação.

Sabia que a VINCI Energies Portugal é o principal patrocinador da *Formula Student* Lisboa (FST Lisboa), no âmbito da sua parceria com o Instituto Superior Técnico desde 2023?

✓ Programas de captação de talento

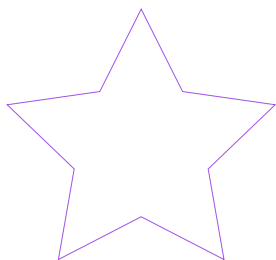
Participamos em iniciativas como o *Future Talents*, o programa *Young Talent Days* da VINCI Energies, e o Programa *UPskill*, este último focado na requalificação de profissionais para as áreas das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

O programa *UPskill* continua a representar uma via de integração de talento qualificado na VINCI Energies em Portugal. Em 2025, o número de estagiários cresceu face a 2024, mantendo-se ao nível de 2023, sendo que a taxa de contratação deste programa atingiu os 75%, demonstrando um forte alinhamento entre as competências adquiridas e as necessidades da empresa.

✓ Employer Branding

Continuamos a partilhar testemunhos autênticos de colaboradores da VINCI Energies em Portugal, como forma de dar a conhecer a experiência de trabalhar connosco, através de fontes credíveis.

Atração de talento



Ações de retenção e desenvolvimento de talento

Adicionalmente à atração de novos profissionais, investimos no desenvolvimento e retenção de talento, criando condições que favorecem o crescimento interno e a continuidade e progressão das carreiras dentro do Grupo VINCI.

✓ Mobilidade interna

Incentivamos a progressão e mudança de funções dentro do Grupo, promovendo a diversidade de experiências e oportunidades de crescimento, assim como a retenção de conhecimento dentro da organização.

✓ Sessões Pulsar

Encontros individuais e em equipa para alinhamento de expectativas, desenvolvimento de competências e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

✓ SmartTeams

Dinâmicas de trabalho colaborativas, que incentivam a inovação e o envolvimento das equipas em desafios estratégicos.

✓ Cheque Formação

Reforço da nossa política de desenvolvimento interno, proporcionando apoio financeiro para a formação contínua dos nossos profissionais.

✓ Touchpoints regulares

Conversas de acompanhamento realizadas ao longo do ano, focadas no bem-estar, relação com chefias, desafios individuais e desenvolvimento de carreira.

✓ Avaliações de desempenho

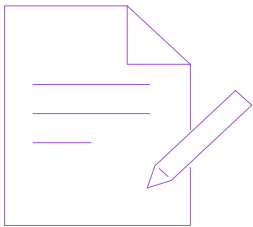
Realizadas com periodicidade anual ou semestral, abrangem todos os colaboradores. O modelo é ajustado às diferentes funções, incluindo abordagens mais informais para os contextos operacionais, assegurando a adequação do processo à realidade das equipas.

✓ Entrevistas de saída e offboarding

Processos estruturados para recolha de *feedback* de colaboradores em transição, permitindo a melhoria contínua das nossas práticas de gestão de pessoas.

Em 2025, após ter sido distinguido nos **Innovation Awards** de 2024, o **Talent Dashboard** avançou para o desenvolvimento da versão 2.0. Esta evolução integra melhorias significativas, nomeadamente no que respeita à apresentação de dados com melhoria da componente visual, resumos comparativos entre períodos, menus diferenciados e mais flexíveis, diferentes perfis de acesso, análises cruzadas, relatórios em PDF, novas capacidades de inferência e de integração de inteligência artificial, bem como alertas direcionados às *Business Units*. Os desenvolvimentos e a entrada em produção estão previstos para o segundo semestre de 2026.

Atração de talento



88,8%

dos trabalhadores
com contrato efetivo

Estas iniciativas refletem o nosso compromisso com uma gestão de talento estratégica e sustentável, assegurando a continuidade da VINCI Energies em Portugal enquanto referência no setor, tanto na captação como na retenção e progressão dos seus profissionais.

Em 2025, esta abordagem traduziu-se na consolidação da estratégia de captação e retenção de talento, evidenciada pelo aumento da proporção de colaboradores com contratos permanentes. Este resultado reflete não apenas a expansão da organização, mas também a sua capacidade de proporcionar um ambiente de estabilidade e de crescimento profissional.

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Novas contratações	418	478	594	410	↓
Contratos permanentes	182	193	311	231	↓
Contratos permanentes (%)	43,54%	40,38%	52,36%	56,34%	↑

O volume de novas contratações em 2025 manteve-se em linha com os anos anteriores, acompanhando o crescimento da empresa e respondendo tanto à reposição de talento como à expansão das atividades. Esta estabilidade confirma a consistência da estratégia de captação e retenção de talento dentro da organização.

Privilegiamos continuamente vínculos duradouros, assentes na segurança do emprego e na criação de condições que promovem confiança, estabilidade e progressão profissional. Em 2025 voltou a registar-se um aumento da percentagem de colaboradores com contratos de carácter efetivo, que representam cerca de 89% do total. Este resultado evidencia a prioridade da organização na promoção de relações laborais estáveis, reconhecendo, ainda assim, que determinadas necessidades operacionais podem justificar, de forma pontual, o recurso a contratos a termo.



Para mais informações sobre entradas e saídas de colaboradores da organização, bem como os programas de estágio, consultar [Informação Complementar > Desempenho Social > Atração e retenção de talento](#)

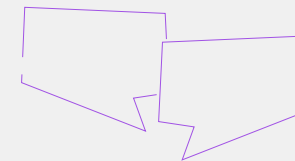
■ Diálogo social

O reforço do diálogo social e da participação dos colaboradores continua a ser uma prioridade, reconhecendo-se estes elementos como essenciais para a construção de relações laborais sólidas, transparentes e sustentadas na confiança. Acreditamos que a escuta ativa e o envolvimento dos nossos profissionais nos processos organizacionais assumem um papel central para o cumprimento dos nossos objetivos estratégicos e no fortalecimento de uma cultura baseada no respeito mútuo.

A nossa abordagem às relações laborais assenta numa atuação articulada entre as áreas de *People, Legal* e as *Business Units*, que colaboram de forma integrada na definição e aplicação de políticas, na prevenção e mediação de situações laborais e na promoção de boas práticas no contexto de trabalho. Esta articulação assegura coerência nos procedimentos, alinhamento com os valores organizacionais e cumprimento da legislação laboral em vigor.

Neste enquadramento, mantém-se a aposta numa cultura de proximidade e envolvimento, promovendo a comunicação regular entre equipas e liderança através de mecanismos estruturados, como reuniões, ações de formação e *webinars*, garantindo espaços de participação ativa na evolução das práticas e políticas laborais da organização.

■ Escuta ativa dos colaboradores



Na VINCI Energies asseguramos um acompanhamento contínuo dos colaboradores, tanto no início da relação laboral, através do **programa *Welcome***, como ao longo de todo o percurso profissional, disponibilizando ferramentas na *intranet* e promovendo momentos de partilha e desenvolvimento. Como forma de garantir a participação dos colaboradores nas decisões que afetam o seu ambiente de trabalho, realizamos regularmente **inquéritos de satisfação**, que nos permitem avaliar a perceção das equipas sobre as condições laborais que proporcionamos e identificar oportunidades de melhoria. Adicionalmente, os departamentos responsáveis pelas relações laborais desempenham um papel ativo na mediação e conciliação de conflitos, com envolvimento direto nos processos de negociação coletiva, intervindo sempre que necessário para prevenir ou superar quaisquer desafios laborais.

■ Diálogo social

Esta estrutura assegura que todos os colaboradores dispõem de canais adequados e seguros para expressar opiniões e preocupações, reforçando uma cultura organizacional assente na transparência e no envolvimento ativo.



94,4%

dos colaboradores
do perímetro de energia
em Portugal estão abrangidos
por um Acordo de Negociação
Coletiva⁹

A negociação coletiva assume igualmente um papel central na estratégia laboral da organização, traduzindo o compromisso com a definição de condições de trabalho justas e equilibradas. Para os colaboradores não abrangidos por acordos coletivos, as condições de trabalho e os termos de emprego são definidos com base em práticas alinhadas com os acordos existentes e no cumprimento integral da legislação laboral aplicável.

Do total de colaboradores, 840 estão abrangidos por acordos de negociação coletiva, representando 38,1% do quadro de pessoal. Este valor recupera e supera o nível de 2023 (38,1%), após a ligeira quebra registada em 2024 (37,4%), e traduz um aumento de 1,84 pontos percentuais face ao ano anterior. Neste contexto, a negociação coletiva e o diálogo social permanecem pilares fundamentais na promoção de um ambiente de trabalho sustentável, inclusivo e alinhado com as expectativas das nossas pessoas.

⁹ No perímetro Digital, 48 colaboradores (cerca de 3,51%) encontram-se abrangidos por acordos coletivos de trabalho. O reporte do indicador consolidado da VINCI Energies em Portugal é de 38,1%.

■ Diálogo social



“Na área de Recursos Humanos das Energy Brands, um dos principais desafios na integração da sustentabilidade tem sido alinhar a diversidade de realidades operacionais com uma abordagem comum, que coloque as pessoas no centro da transformação. Este percurso tem sido gerido através da harmonização de práticas, da promoção de uma cultura de responsabilidade partilhada e do reforço de políticas de bem-estar, desenvolvimento e inclusão, garantindo coerência entre discurso e ação. Olhando para o futuro, a sustentabilidade continuará a ser uma prioridade estratégica para os RH, assumindo um papel determinante na atração, retenção e desenvolvimento de talento. Acreditamos que integrar a sustentabilidade nas decisões de gestão de pessoas é essencial para assegurar o crescimento responsável da VINCI Energies em Portugal, fortalecendo o seu posicionamento enquanto empregador de referência e parceiro comprometido com um impacto positivo e duradouro.”

Elsa Boto

Head of Human Resources (Energy Transition Brands)

Diversidade e inclusão

GRI 405-1
ESRS2 GOV-1, S1-9, S1-12

Enquanto parte de um Grupo Global, reconhecemos a diversidade, a equidade e a inclusão como dimensões essenciais da nossa competitividade, reputação e cultura corporativa, intrinsecamente ligadas a todas as nossas atividades e operações.

Na VINCI, assumimos o compromisso de combater todas as formas de discriminação, promovendo práticas justas na contratação, nas relações profissionais e no desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores.

Construir uma organização mais inclusiva, diversa e equitativa constitui um fator diferenciador e competitivo para o nosso negócio, uma vez que nos permite atrair e reter os melhores talentos, reforçar a qualidade dos nossos produtos e serviços e sustentar o desempenho da empresa. Nesse contexto, continuamos a investir em parcerias e programas que promovem a igualdade e valorizam a diversidade em toda a organização.

Sabia que, a VINCI Energies em Portugal, em parceria com a Academia do Johnson, participa na reintegração social e profissional de reclusos dos estabelecimentos prisionais de Tires e Linhó, através do **Projeto 1 Passo +**

Em 2025, a VINCI Energies em Portugal reforçou a formação transversal em Diversidade e Inclusão junto das suas equipas, iniciada em 2024, cuja abrangência continuará a ser alargada até 2027.

Diversidade e inclusão

Para além do investimento em formação, mantivemos o reforço das iniciativas que promovem a igualdade de género, a inclusão e o desenvolvimento das nossas equipas, dando continuidade às parcerias já estabelecidas em anos anteriores e integrando novas ações que ampliam o seu impacto.

As colaborações com o **Professional Women's Network (PWN)**, a **Villa com Vida (Café Joyeux)**, a **One Step Ahead – AESE Business School** e a **Mens Talk** continuaram ativas, garantindo às equipas acesso a redes de aprendizagem, programas de capacitação e iniciativas de sensibilização que fortalecem a diversidade e a inclusão nas nossas operações. A comunidade **Women in Tech at Axians** manteve também a sua atuação, reforçando a atração e retenção de talento feminino na área tecnológica.

Em paralelo, introduzimos em 2025 novas iniciativas que ampliam este compromisso, aprofundando o desenvolvimento de competências, promovendo ambientes mais inclusivos e oferecendo oportunidades adicionais de crescimento ao longo da carreira:

Inclusive Workplace Project

Este projeto, desenvolvido em parceria com o IEFP, reúne um conjunto estruturado de iniciativas orientadas para a promoção de um local de trabalho mais inclusivo, integrando ações de capacitação e práticas de recrutamento alinhadas com os princípios de diversidade, equidade e inclusão.

No âmbito deste projeto, foram implementadas duas formações especializadas:

Deficiências e incapacidades no local de trabalho,

desenvolvida em colaboração com o IEFP, incide sobre a gestão inclusiva, a diversidade nas equipas e os princípios de um recrutamento verdadeiramente inclusivo.

Autism Awareness: Inclusion & Work, aprofunda o entendimento sobre a neurodiversidade, identificando barreiras

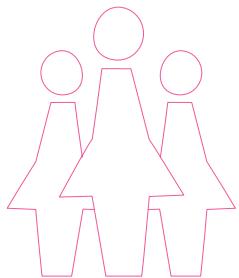
à participação e apresentando estratégias práticas para a adaptação do quotidiano profissional.

Complementarmente, o projeto inclui o desenvolvimento e implementação de uma **Inclusive Recruitment Framework**, que visa normalizar e reforçar a integração de critérios inclusivos nos processos de contratação, promovendo maior equidade e acessibilidade em todas as candidaturas.

(Im)Pacto pelas Pessoas – BCSD

Em 2025, a VINCI Energies em Portugal aderiu, como signatária, ao (Im)Pacto pelas Pessoas, uma iniciativa do BCSD que visa acelerar compromissos e práticas de diversidade, equidade e inclusão através de uma abordagem estruturada e orientada para a ação. O programa incide sobre três desafios centrais - igualdade de género, diversidade geracional e inclusão de pessoas com deficiência – contribuindo para a promoção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e representativos.

Diversidade e inclusão



META DO GRUPO

30%

de ocupação em cargos de gestão e nos comités de gestão por mulheres

Estágio profissional de uma jovem afegã

No âmbito da colaboração com a Associação Setare, a VINCI Energies em Portugal acolheu um estágio profissional de uma jovem afegã, integrado no projeto *Restart*, uma iniciativa que apoia mulheres refugiadas na reconstrução dos seus percursos pessoais e académicos. Este estágio permitiu a continuidade dos seus estudos em Portugal e constituiu um primeiro passo na sua integração no mercado de trabalho, reforçando o nosso compromisso com a inclusão, a equidade de oportunidades e a promoção da autonomia de jovens em situação de vulnerabilidade.

Ao nível do Grupo VINCI, foi definida a meta de assegurar 30% de representação feminina em cargos de gestão e nos comités de gestão até 2030. Em Portugal, as mulheres representam atualmente 22% do Comité Executivo, registando-se um ligeiro aumento face aos 20% observados nos anos anteriores. Em paralelo, a percentagem de mulheres em cargos de gestão diminuiu 2,3%, situando-se nos 23,5% em 2025.

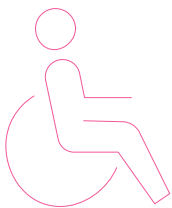
Percentagem de colaboradores por categoria profissional e género

		2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Manager (% do total de <i>managers</i>)	Masculino	73,9%	75,3%	74,1%	76,5%	+2,4%
	Feminino	26,1%	24,7%	25,9%	23,5%	-2,3%
Non-Manager (% do total de <i>non-managers</i>)	Masculino	74,9%	73,6%	74,6%	73,5%	-1%
	Feminino	25,1%	26,4%	25,4%	26,5%	+1,5%
Total (% do total)	Masculino	74,6%	74,0%	74,5%	74,3%	-0,2%
	Feminino	25,4%	26,0%	25,5%	25,7%	+0,2%



Para mais informações consultar [Informação Complementar >](#)
[Desempenho Social >](#) [Diversidade e Inclusão](#)

Inclusão de pessoas com deficiência



1,7%

de *managers* com deficiência
(+25,2% do que em 2024)

- No âmbito da promoção dos princípios da igualdade de oportunidades, a VINCI Energies em Portugal continua a implementar um conjunto alargado de medidas destinadas a fomentar a integração de profissionais com grau de deficiência, de entre as quais destacamos:
- ✓ **Integração nos quadros da empresa** de um colaborador que realizou, em 2024, um **estágio profissional de inserção promovido pelo IEFP** (Instituto do Emprego e Formação Profissional).
 - ✓ **Capacitação e integração de jovens, no espectro do autismo, no mercado de trabalho**, em parceria com a associação Inovar Autismo.
 - ✓ **Participação em encontros** que fomentam a contratação de pessoas com diferentes graus de deficiência.
 - ✓ **Disponibilização de vários e-learning**s na plataforma “UP”, sobre o tema: princípios básicos da inclusão, desafios e oportunidades da diversidade, lutar contra o sexismo quotidiano, gestão inclusiva, reporte do índice social de igualdade.

Adicionalmente, em 2025, reforçámos o recrutamento inclusivo através da formação temática das equipas de recrutamento e *team leaders*, do anúncio das vagas em múltiplos idiomas e da divulgação ativa de oportunidades dirigidas a pessoas com deficiência, verificando-se uma resposta consistente em termos de candidaturas ao longo do ano.

Como resultado da implementação destas iniciativas, em 2025 foi possível aumentar para 10 o número de *managers* com deficiência, o que representa 1,7% do total desta categoria. Este indicador tem vindo a registar uma evolução positiva e consistente nos últimos anos, com um reforço significativo no presente ano de reporte.

Managers com deficiência

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Manager	4	7	8	10	25%
Total	525	555	584	583	-0,17%
% Managers com deficiência	0,8%	1,3%	1,4%	1,7%	25,2%

Sensibilização e Formação dos Colaboradores

TEMA MATERIAL

Educação e formação dos colaboradores



GRI 404-1
ESRS S1-13



“A implementação da sustentabilidade na VINCI Energies em Portugal representa o desafio de integrar princípios ESG de forma consistente nas práticas de gestão e no desenvolvimento de competências. Através da VINCI Energies Academy em Portugal, este desafio tem sido abordado com uma estratégia estruturada de formação e sensibilização, capacitando as equipas para uma atuação responsável e alinhada com os objetivos do Grupo. A sustentabilidade afirma-se, assim, como uma prioridade estratégica e um eixo central na criação de valor sustentável a longo prazo.”

Inês Santos

Formação Academy & Talent

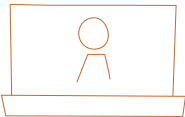
A sensibilização e a formação contínua dos colaboradores são pilares centrais da estratégia da VINCI Energies em Portugal, refletindo o nosso compromisso com a valorização do capital humano e com a promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo do percurso profissional. O investimento na capacitação das equipas permite o desenvolvimento de novas competências, o acompanhamento das tendências do mercado e o reforço da produtividade e do desempenho organizacional. Em paralelo, uma oferta formativa estruturada contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e inovador, promovendo a partilha de conhecimento, o crescimento individual e a consolidação de práticas de excelência.

Sensibilização e Formação dos Colaboradores



50 613

horas de formação



38,4%

das horas de formação em regime *online (e-learning)*

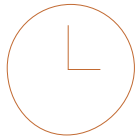
Desta forma, reforçamos a competitividade da organização e asseguramos um contexto de trabalho mais qualificado, seguro e alinhado com os nossos valores de ética, excelência e sustentabilidade. Em 2025, esta aposta traduziu-se num aumento de 41% do número total de horas de formação em termos absolutos, registando-se uma média de 22,9 horas de formação por colaborador.

Horas de formação por tema

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Saúde e Segurança	6 106,5	7 324,0	6 141,5	11 850,2	↑
Técnica	4 137,8	16 223,6	10 040,3	16 496,1	↑
Administração e Suporte	3 763,3	8 973,7	2 754,3	4 273,5	↑
Línguas	1 870,0	4 272,5	4 425,5	4 715	↑
Ambiente	496,5	587,0	401,9	879,6	↑
Gestão	733,0	8 326,0	4 078,9	4 594,7	↑
Ética	215,5	1 906,9	1 857,2	3 087,4	↑
Diversidade e Igualdade	-	131,0	40,5	344,5	↑
Outros	1 348,3	1 870,0	6 280,3	4 372,2	↓
Total	18 671,0	49 614,7	36 020,3	50 613,1	+41%

Ao investir de forma contínua no desenvolvimento de competências, a VINCI Energies em Portugal procura assegurar que os seus colaboradores estão preparados para responder de forma eficaz às exigências operacionais e às transformações do mercado, reforçando simultaneamente a qualidade, a consistência e a responsabilidade das suas práticas.

Sensibilização e Formação dos Colaboradores



5 120

horas de formação
via *e-learning* ou
lecionadas pelos nossos
formadores internos

Adicionalmente, garantimos também formação sobre diferentes temáticas aos nossos subcontratados, nomeadamente, SST, Ambiente, entre outros, de acordo com a natureza e necessidade dos projetos.

N.º médio de horas de formação por categoria funcional

		2022	2023	2024	2025
Manager	Masculino	12,9	25,3	17,2	24,8
	Feminino	11,1	32,5	28,4	38,6
Non-Manager	Masculino	8,9	19,4	13,4	18,9
	Feminino	9,1	28,8	20,5	27,3
Total	Masculino	10,0	20,9	14,4	20,5
	Feminino	9,6	29,7	22,6	30

Em alinhamento com a nossa política de *flexible work* e com as restantes iniciativas de promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, importa destacar que 38,4% do total de horas de formação foram realizadas em formato digital, recorrendo aos nossos *e-learning*s. Complementarmente, uma parte significativa das formações presenciais é desenvolvida de forma descentralizada, em vários escritórios, garantindo o acesso ao maior número possível de colaboradores.

Para além das parcerias já estabelecidas com instituições de ensino superior, continuou ativo em Portugal o programa **VINCI Energies Academy em Portugal**, criado em 2023 para apoiar o desenvolvimento de todos os colaboradores e marcas do Grupo. Esta academia de formação tem como missão consolidar uma oferta estruturada de cursos essenciais, facilitando o acesso a aprendizagens relevantes ao longo do percurso profissional. A equipa dedicada ao programa mantém o foco em expandir o catálogo formativo e em garantir que cada colaborador encontra conteúdos alinhados com as suas necessidades e evolução. Este reforço contínuo permite que a formação seja um verdadeiro motor de crescimento para as equipas e para o Grupo.

Sensibilização e Formação dos Colaboradores



Propósito VINCI Academy

- ✓ Desenvolvimento de talento
- ✓ Disseminar a cultura
- ✓ Conectar as pessoas
- ✓ Apoiar o desempenho global

Em 2025, a VINCI Energies Academy em Portugal deu continuidade à implementação dos seus três objetivos estratégicos, com ações orientadas para a divulgação, acessibilidade e consolidação da oferta formativa:

1. Dar a conhecer aos nossos Managers os cursos fundamentais existentes na VINCI Energies Academy em Portugal, bem como os programas formativos possíveis adequados aos perfis dos colaboradores:

Em 2025, no âmbito da VINCI Energies Academy em Portugal, foram realizadas 23 formações, com a participação de 442 colaboradores, perfazendo um total de 5 120 horas. A Academy promove formação alusiva à cultura do grupo, códigos internos e temas corporativos, sustentabilidade e ambiente, bem como competências técnicas e de gestão.

Promovido pelos membros da *Steering Committee* da Academy e pelos recursos humanos a nível de negócio (BU), áreas de Talento e Desenvolvimento Humano dos diversos perímetros que compõem a VINCI Energies em Portugal.

2. Garantir que todos os cursos estão acessíveis aos colaboradores elegíveis:

Através do portal da Academy e da integração dos programas formativos nos programas de *onboarding*;

3. Construir, apoiar e incentivar o uso da Academy e dos VINCI Energies Learning Networks por forma a facilitar a promoção de iniciativas de formação locais:

Respondendo às necessidades de desenvolvimento de competências das BU, a Academia tem reforçado a sua oferta formativa, com uma aposta clara em temas emergentes e críticos para o negócio, nomeadamente em *Ética & Compliance*. Neste âmbito, foram

desenvolvidas e disponibilizadas novas formações sobre Ofertas e Convites e Conflitos de Interesse, Passaporte AI, Gestão de Crise, entre outros temas, assegurando o alinhamento com os requisitos legais, regulamentares e as necessidades operacionais do negócio. Paralelamente, encontra-se em desenvolvimento um novo programa formativo de *Sales & Business Development* assim como o reforço de conteúdos em programas já existentes, como AI, *Safety Essentials* e PM1/PM2, assim como a criação de novos nomeadamente *Responsible Procurement*. Este esforço beneficia ainda da dinâmica colaborativa da rede global da VINCI Energies Academy, através da qual são regularmente partilhadas novas formações e boas práticas, bem como identificados conteúdos com potencial de adaptação e implementação local. Adicionalmente, tem sido realizada uma coordenação contínua com os Institutos, como o *Axians Institute*, para a criação de novos cursos, assim como potenciar novos institutos no futuro (*Omexom Institute* e *Building Solutions Institute*).

PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



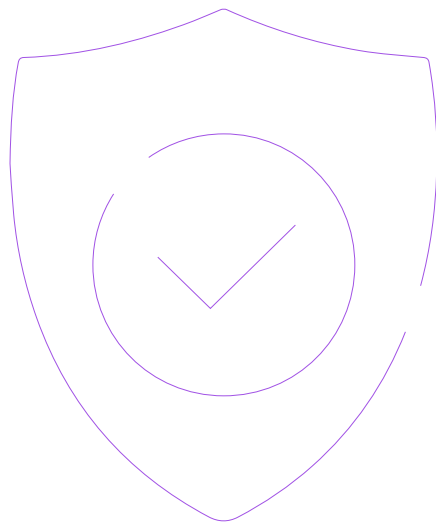
Temas materiais

Promoção da saúde e segurança

METAS

Zero Acidentes

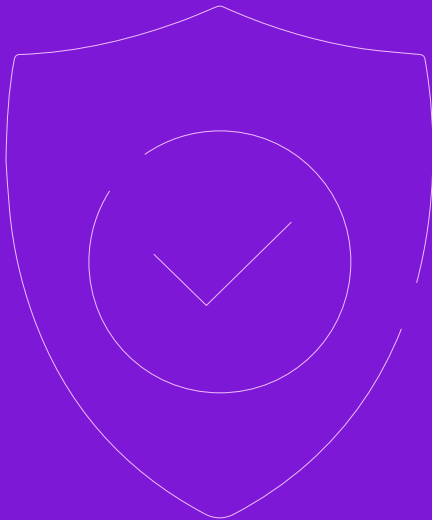
PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



“Um negócio verdadeiramente sustentável é, por natureza, um negócio seguro. Quando a proteção das pessoas, a saúde e o bem-estar fazem parte das decisões e da forma como a atividade é pensada e executada, a segurança deixa de ser apenas um requisito operacional e torna-se um pilar do desempenho responsável e duradouro. Esta integração sistémica é ‘o desafio’ e é nesta integração que reside o futuro das organizações mais resilientes, o futuro que estamos a construir: de quem reconhece que cuidar das pessoas é essencial para construir valor sustentável no longo prazo, onde segurança, liderança e desempenho caminham lado a lado.”

Magda Faria
Head of Safety & CSR

PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



A saúde, a segurança e o bem-estar das pessoas são prioridades fundamentais para a VINCI Energies em Portugal e um elemento central da forma como planeamos, executamos e melhoramos o nosso desempenho. Num setor onde a exposição ao risco é inerente às atividades, assumimos uma ambição clara e mobilizadora: “Zero Acidentes”, um compromisso assumido no Manifesto VINCI e partilhada por todas as empresas do Grupo. Mais do que um objetivo, “Zero Acidentes” traduz-se numa cultura de prevenção e aprendizagem: antecipar riscos, reforçar competências, promover uma liderança próxima e garantir que cada decisão operacional protege pessoas, equipas e terceiros. Esta cultura de negócio seguro envolve todos, desde a gestão de topo às equipas no terreno, e estende-se a trabalhadores temporários, subcontratados e parceiros, bem como a outros beneficiários em locais sob a nossa responsabilidade. A nossa abordagem integra não só a prevenção de acidentes e doenças profissionais, como também a gestão de riscos psicossociais, a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis e o apoio à reintegração após incidentes.

Em 2025, continuamos a reforçar uma atuação transversal, baseada em governação, participação e melhoria contínua, alinhada com os ODS 3 e 8, e materializada em iniciativas que mobilizam toda a organização, das quais destacamos a *Safety Week* como momento de referência para consolidar comportamentos seguros e o compromisso coletivo.



PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA

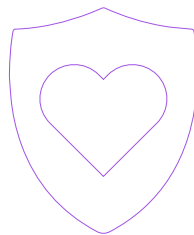
A nossa atuação em saúde e segurança resulta de uma abordagem integrada, que combina direção estratégica, envolvimento das equipas e controlo contínuo do desempenho. Para garantir consistência em toda a organização e reforçar a prevenção de riscos, o bem-estar e a melhoria permanente das condições de trabalho, materializamos este compromisso em três eixos complementares:



Governance de saúde e segurança

GRI 403-1, 403-2, 403-7
ESRS S1-1, S1-3

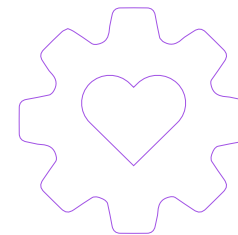
Asseguramos uma governação sólida, suportada por políticas, responsabilidades e processos que orientam a prevenção. Esta base permite-nos identificar perigos e avaliar riscos de forma sistemática, investigar ocorrências e implementar ações corretivas e preventivas, promovendo a mitigação contínua dos riscos associados às nossas atividades.



Cultura de saúde e segurança

GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-6

Reforçamos uma cultura de negócio seguro no dia a dia, em que a participação ativa e a responsabilidade partilhada são determinantes. Apostamos em iniciativas de sensibilização e capacitação, asseguramos o acompanhamento em saúde ocupacional e promovemos práticas que contribuem para um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e alinhado com o bem-estar físico e psicossocial das equipas.



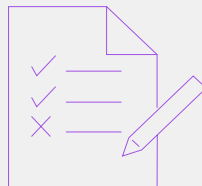
Gestão da saúde e segurança

GRI 403-9

Acompanhamos de forma regular a eficácia das medidas implementadas, através da monitorização de indicadores e da análise de tendências. Esta gestão permite-nos avaliar resultados, ajustar prioridades e reforçar intervenções sempre que necessário, com o objetivo de reduzir incidentes e consolidar a melhoria das condições de trabalho.

Governance de saúde e segurança

A VINCI Energies em Portugal posiciona a saúde e segurança no trabalho como um pilar estratégico e no centro da sua atuação, sendo uma condição essencial para proteger todos os seus colaboradores, garantir operações seguras e reforçar a confiança com clientes e parceiros. Esta governação traduz-se numa abordagem consistente e integrada, suportada por três dimensões fundamentais:



Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

GRI 403-1

ESRS S1-1

Implementamos um Sistema de Gestão de SST robusto que assegura o cumprimento dos requisitos legais e normativos, promovendo a melhoria contínua e a padronização de práticas de segurança em toda a organização.

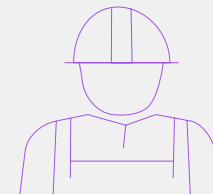


Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI 403-2

ESRS S1-3

Aplicamos metodologias e mecanismos sistemáticos para identificar perigos e avaliar riscos que impactam a saúde e segurança dos colaboradores, reforçando a prevenção através da participação ativa das equipas, formação e sensibilização e da implementação de medidas corretivas e preventivas.

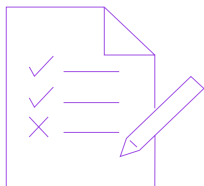


Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança no trabalho

GRI 403-7

Abrangemos a nossa exigência em saúde e segurança a toda a cadeia de valor, promovendo o alinhamento de parceiros, fornecedores e subcontratados com os nossos *standards* e incentivando a adoção de boas práticas no terreno.

Governance de saúde e segurança

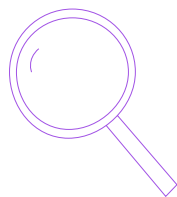


Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

Temos o compromisso de assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, suportado por um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho robusto e alinhado com as melhores práticas internacionais¹⁰. A nossa gestão assenta numa combinação de prevenção, controlo operacional e melhoria contínua, aplicada transversalmente ao Grupo e ajustada às especificidades de cada *Business Unit*, função e contexto operacional.

Para manter o sistema atual e eficaz, a VINCI Energies em Portugal acompanha de forma regular a evolução dos requisitos legais e normativos aplicáveis, recorrendo a plataformas especializadas e a interações periódicas com entidades de referência. A conformidade e a maturidade do sistema são verificadas através de ciclos de avaliação que combinam auditorias internas e revisões independentes por entidades externas, com periodicidade definida e reforço sempre que ocorram alterações relevantes, necessidades identificadas ou oportunidades de melhoria.

Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes



A gestão de riscos em saúde e segurança é parte integrante do planeamento e execução das nossas operações. Antes de iniciar qualquer atividade, identificamos os perigos e realizamos a respetiva avaliação dos riscos associados, definimos medidas de prevenção e controlo adequadas, assegurando que o risco é compreendido e gerido de forma responsável, de acordo com os vários procedimentos estabelecidos.

Esta abordagem estruturada permite-nos atuar de forma preventiva, antecipando e priorizando situações críticas e reforçar continuamente os nossos padrões de segurança.

¹⁰ A maioria das nossas BU, incluindo as marcas Sotécnica, Actemium, Sotmoz, Axians, Omexom e VINCI Facilities, dispõe de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde ocupacional estruturado com base na norma ISO 45001, assegurando a conformidade com requisitos legais e regulatórios, bem como a adoção das melhores práticas reconhecidas no setor.

Governance de saúde e segurança

Em situações perigosas com potencial de gravidade (HIPO), ativamos um processo estruturado, composto por quatro etapas fundamentais, que assegura não só a resposta imediata, mas também a aprendizagem organizacional e o reforço das medidas de prevenção:

01

Deteção e registo

Garantimos o reporte sistemático de incidentes, promovendo transparência e uma cultura de comunicação aberta.



02

Análise e identificação de causas

Avaliamos as ocorrências com foco na identificação de causas raiz, reforçando a prevenção futura.



03

Definição e implementação de medidas

Estabelecemos ações corretivas e preventivas proporcionais ao nível de risco identificado, assegurando a sua aplicação e partilha efetivas.



04

Acompanhamento e melhoria contínua

Monitorizamos resultados através de auditorias, objetivos e indicadores, ajustando os processos sempre que necessário para elevar o desempenho em segurança.



O processo é revisto regularmente e sempre que se verificam alterações relevantes nas operações ou no contexto de trabalho. Sempre que aplicável, seguimos a hierarquia de controlo, privilegiando a eliminação do risco na origem e, quando tal não é possível, a sua redução para níveis tão baixos quanto razoavelmente praticável.

As avaliações são realizadas por técnicos especializados e devidamente capacitados e os resultados das análises de perigos e riscos são integrados no Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, permitindo fortalecer uma gestão de riscos consistente, permitindo uma melhoria contínua das metodologias adotadas e o reforço das estratégias de mitigação, alinhada com os mais elevados padrões de segurança e com a ambição permanente de “Zero Acidentes”.

Em 2025, na sequência da análise às Políticas de Qualidade, Segurança e Ambiente (QAS) das empresas da VINCI Energies em Portugal, concluiu-se que estas se encontram alinhadas com os valores do Grupo, destacando-se o reforço da perceção de risco e do princípio de parar o trabalho, “Dizer Stop” sempre que não estejam garantidas as condições de segurança ou surjam dúvidas.. Estas mensagens são transmitidas nos momentos-chave de integração, nomeadamente na admissão de colaboradores e no acolhimento em obra e nos projetos.

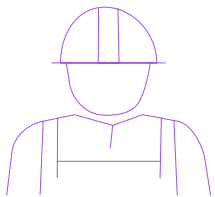
Governance de saúde e segurança

Assente no princípio de que todos os acidentes podem ser prevenidos, a gestão de topo promove uma cultura de transparência e prevenção, incentivando todos os trabalhadores a reportar de imediato qualquer situação perigosa, comportamento inseguro ou quase-acidente que possa comprometer a integridade do próprio ou de terceiros. O reporte é essencial para permitir a avaliação célere da situação e a implementação de medidas adequadas para eliminar ou minimizar o risco.

Para assegurar acessibilidade e rapidez, estão disponíveis vários canais de reporte, nomeadamente:

- | Contacto telefónico;
- | Aplicação *Safety Up/OnSite*;
- | *Email*, dirigido a qualquer elemento com responsabilidade em SST (e.g. TQSA, PM, SGI, BUGM);
- | Canal de *Whistleblowing*, gerido por uma equipa especificamente formada, garantindo confidencialidade e tratamento adequado das ocorrências.

Prevenção e Mitigação de Impactos na Saúde e Segurança do Trabalho

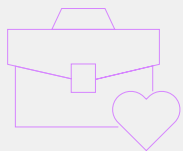


A VINCI Energies em Portugal assume a responsabilidade de prevenir e mitigar impactos negativos na saúde e segurança não apenas nas suas operações diretas, mas também ao longo de toda a cadeia de valor. Por isso, trabalhamos ativamente com parceiros, fornecedores e subcontratados para promover boas práticas, reforçar a prevenção e assegurar condições de trabalho seguras em todas as atividades associadas aos nossos produtos e serviços.

A excelência em saúde e segurança assenta num compromisso coletivo, materializado num diálogo contínuo com os nossos *stakeholders*, com foco na redução e mitigação de riscos e na prevenção de acidentes. Esta articulação assegura que os padrões de proteção e bem-estar definidos internamente são também refletidos nas nossas relações externas, contribuindo para uma cultura de segurança consistente em toda a nossa cadeia de valor.

Cultura de saúde e segurança

A cultura de saúde e segurança na VINCI Energies em Portugal constrói-se todos os dias, nas decisões, nos comportamentos e na forma como cuidamos das nossas pessoas. Num contexto operacional exigente, reforçamos uma abordagem integrada que combina prevenção, participação e capacitação, orientada pela ambição de “Zero Acidentes” e pelo compromisso com o bem-estar físico e mental. Para garantir consistência e evolução contínua, estruturamos esta cultura em quatro eixos de atuação:



Serviços de saúde no trabalho

GRI 403-3

Implementamos programas que vão além das exigências normativas, disponibilizando acompanhamento médico especializado e promovendo apoio contínuo de forma a garantir o bem-estar físico e mental dos colaboradores.



Participação e consulta dos trabalhadores e comunicação em Saúde e Segurança no Trabalho

GRI 403-4

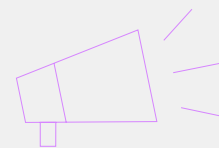
Promovemos um ambiente de diálogo e corresponsabilização, incentivando o envolvimento ativo das equipas na identificação de riscos, na melhoria das condições de segurança e na partilha de boas práticas.



Formação em saúde e segurança no trabalho

GRI 403-5

Promovemos o reforço de competências através da capacitação contínua das equipas e de ações de formação e sensibilização ajustadas às necessidades, fomentando comportamentos seguros e garantindo que cada colaborador atua com segurança e responsabilidade.



Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho

GRI 403-6

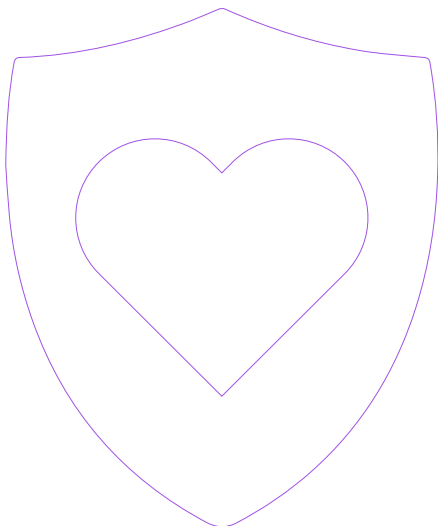
Desenvolvemos ações de prevenção e sensibilização que apoiam estilos de vida saudáveis e consolidam uma abordagem abrangente à segurança e ao bem-estar, contribuindo para ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Cada um dos eixos foi concebido para reforçar a segurança, a integridade e a qualidade de vida dos nossos colaboradores, assegurando que dispõem dos meios, competências e enquadramento necessários para desempenhar as suas funções de forma mais segura, consciente e responsável.

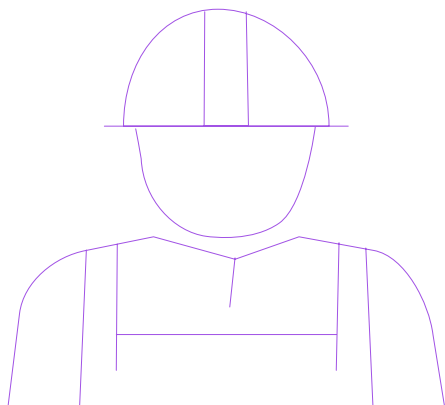
Cultura de saúde e segurança

Na VINCI Energies em Portugal, o compromisso com a saúde e segurança vai além da conformidade normativa. Promovemos uma cultura de prevenção, responsabilidade partilhada e melhoria contínua, em que cada colaborador tem um papel ativo na construção de um ambiente de trabalho mais seguro. Neste contexto, estabelecemos os seguintes compromissos, alinhados com a nossa Cultura de melhoria contínua e prevenção de riscos:

- ✓ Escuta ativa dos colaboradores
- ✓ Sensibilização e envolvimento das equipas
- ✓ Monitorização das condições de trabalho
- ✓ Vigilância ativa da saúde
- ✓ Prevenção de doenças profissionais e promoção do bem-estar
- ✓ Capacitação contínua, específica e adequada das equipas de trabalho



Cultura de saúde e segurança



Gestão da saúde e segurança de subcontratados

No âmbito da nossa missão de **Safety Excellence** em toda a nossa cadeia de valor, estendemos a cultura de saúde e segurança a todos os que conosco trabalham, com especial destaque para os nossos **subcontratados**. Para garantir alinhamento e conformidade, solicitamos a documentação necessária ao cumprimento dos requisitos legais aplicáveis e implementamos um conjunto de mecanismos de controlo e acompanhamento, incluindo:

- | Entrega e aceitação do Manual QAS por parte de novos subcontratados
- | Análise de *compliance* e aceitação da empresa e trabalhadores de subcontratado antes da entrada em obra
- | Investigação de acidentes em parceria com o subcontratado e divulgação dos resultados, como forma de consciencialização dentro da equipa
- | Reuniões periódicas e momentos de envolvimento
- | Divulgação e aceitação do Plano de Segurança e Saúde (PSS), na Ficha de Procedimento de Segurança (FPS) e na Pasta GIS – dossiê QAS Interno, previamente ao início dos trabalhos
- | Formação de acolhimento, ações de informação e sensibilização e acompanhamento por parte do técnico de SST em obra e/ou projetos em curso
- | Inclusão dos incidentes sofridos por trabalhadores de subcontratados nos indicadores de desempenho de segurança internos/da BU para que estão a trabalhar (*TBM Safety*)
- | Avaliação periódica e comunicação do desempenho

Cultura de saúde e segurança

Serviços de saúde no trabalho

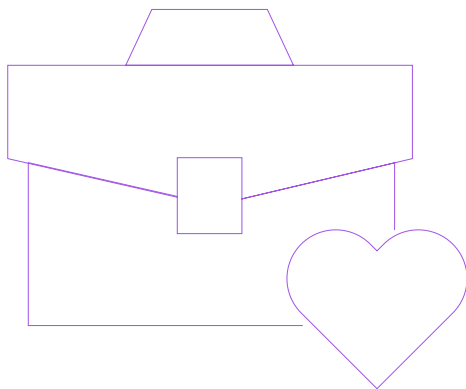
A VINCI Energies em Portugal disponibiliza um serviço integrado de Saúde no Trabalho, orientado para a prevenção, a vigilância da saúde e a promoção do bem-estar físico e mental dos seus colaboradores. Este serviço apoia a identificação precoce de riscos ocupacionais e a implementação de medidas de mitigação, contribuindo para condições de trabalho mais seguras, saudáveis e sustentáveis.



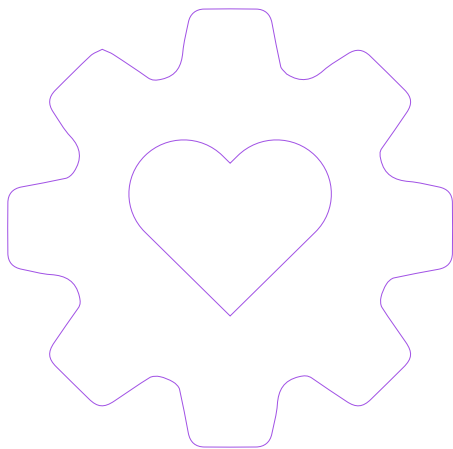
Cultura de saúde e segurança

O plano anual de atividades do Serviço de Saúde no Trabalho é definido com base nos objetivos do serviço e nas expectativas e necessidades identificadas, assegurando uma atuação preventiva, estruturada e alinhada com os riscos existentes. Este plano deve contemplar, entre outras, as seguintes componentes:

- ✓ Vigilância da saúde;
- ✓ Implementação de medidas corretivas, tratamento, reabilitação e reintegração;
- ✓ Participação na identificação de perigos e avaliação de riscos das atividades;
- ✓ Prevenção de doenças profissionais (DP) e acidentes de trabalho (AT);
- ✓ Acompanhamento de trabalhadores na sequência de AT;
- ✓ Campanhas de promoção da saúde e bem-estar;
- ✓ Visitas às instalações e frentes de trabalho.



Cultura de saúde e segurança



A vigilância da saúde é da responsabilidade do Médico do Trabalho e tem como objetivos centrais a prevenção de Doenças Profissionais e de doenças relacionadas ou agravadas pelo trabalho, promovendo simultaneamente o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. No âmbito desta atividade, o Médico do Trabalho:

- Recolhe informação relevante sobre a organização do trabalho, substâncias utilizadas e condições de exposição, utilizando esse conhecimento exclusivamente para fins relacionados com a saúde dos colaboradores;
- Aconselha e orienta o cumprimento do enquadramento jurídico-normativo aplicável, a nível nacional, europeu e internacional, no domínio da Medicina do Trabalho;
- Assegura a vigilância da saúde através da realização de exames médicos de acordo com o enquadramento legal aplicável, nomeadamente:

Tipo de Exame **Admissão**

Objetivo
Avaliação inicial da aptidão para a função

Ocorrência
Antes do início do trabalho ou, em situações de urgência, até 10 dias após a admissão

Tipo de Exame **Periódico**

Objetivo
Monitorização da saúde conforme riscos ocupacionais

Ocorrência
Anual (>50 anos) ou bienal (<50 anos). Sempre que aplicável, o Médico do Trabalho pode ajustar a periodicidade em função dos riscos e da legislação em vigor

Tipo de Exame **Ocasional**

Objetivo
Avaliação após ausência prolongada ou alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho

Ocorrência
Sempre que necessário

Cultura de saúde e segurança

Promovemos ações preventivas e corretivas orientadas para a melhoria contínua da segurança e saúde ocupacional, assegurando a implementação de medidas adequadas às atividades e aos riscos identificados. Em estreita articulação com as equipas de SST, participamos na identificação de perigos e na avaliação de riscos, apoiando a definição e aplicação de medidas de mitigação. Prestamos ainda aconselhamento técnico em ergonomia, organização do posto de trabalho e utilização adequada de equipamentos de proteção individual e coletiva.

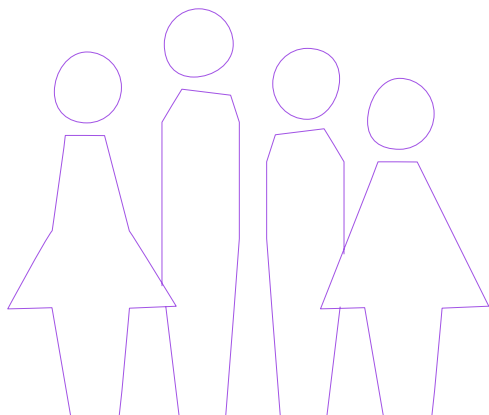
As visitas regulares aos vários locais de trabalho, realizadas em colaboração com os serviços de higiene e segurança, permitem acompanhar as condições de trabalho no terreno, identificar oportunidades de melhoria e reforçar a adoção consistente de boas práticas.

Para garantir um serviço de elevada qualidade e acessível a todos, mantemos um sistema estruturado de monitorização e auditoria, que assegura a cobertura efetiva da saúde ocupacional e a aplicação sistemática das melhores práticas. Sempre que necessário, disponibilizamos acompanhamento clínico e medidas de reabilitação, promovendo a reintegração segura e sustentada dos trabalhadores após acidentes ou períodos de ausência prolongada.

Participação e consulta dos trabalhadores e comunicação em Saúde e Segurança no Trabalho

Na VINCI Energies em Portugal, a Saúde e Segurança no Trabalho é um compromisso partilhado. Acreditamos que os melhores resultados só são possíveis quando os trabalhadores participam ativamente, não apenas no cumprimento de regras, mas também na deteção de riscos, na proposta de melhorias e na construção diária de um ambiente de trabalho mais seguro.

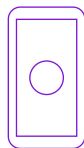
Esse envolvimento começa no primeiro momento de integração de novas admissões, por meio da participação numa *Welcome Session*, onde são apresentados os princípios, compromissos, obrigações e expectativas em matéria de saúde e segurança. Adicionalmente, no acolhimento em projeto e/ou obra, os colaboradores são lembrados do dever de reporte imediato e dos canais disponíveis, reforçando a importância da intervenção precoce como condição para manter um ambiente de trabalho seguro.



Cultura de saúde e segurança

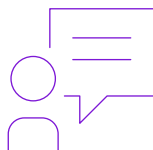
Ao longo do ano, esta cultura é reforçada com comunicações regulares e iniciativas internas, através de *e-mails*, *intranet*, conteúdos nas redes sociais, *workshops* e materiais visuais no terreno, mantendo a segurança como tema presente e mobilizador.

Para apoiar uma atuação preventiva, disponibilizamos canais acessíveis e dinâmicos que facilitam o reporte imediato de situações perigosas, comportamentos inseguros e quase acidentes, garantindo que as preocupações são registadas, analisadas e tratadas com rapidez:



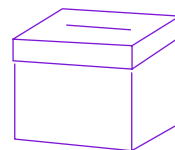
App Safety Up / OnSite

Disponível para *smartphones* e ambiente *web*, que possibilita a identificação e comunicação de situações perigosas, boas práticas e alertas de segurança.



Sistema de denúncia

O sistema de denúncia e queixa *Whistleblowing*, gerido por uma equipa especializada, garantindo o anonimato e proteção contra represálias.



Caixas de Sugestões

Caixas de sugestões e fichas de melhoria, acessíveis a todos os colaboradores para propor medidas corretivas e otimizar processos de trabalho.



Linhas de comunicação direta

Linhas de comunicação direta por telefone e *e-mail* para as equipas responsáveis pela segurança.

De forma a reforçar a consciencialização e a participação dos trabalhadores, realizamos anualmente inquéritos de satisfação e de clima organizacional, que permitem compreender a perceção sobre as condições de segurança e saúde no trabalho e sinalizar oportunidades de melhoria. A informação recolhida é tratada e analisada no contexto do desempenho de segurança, suportando a definição de ações preventivas ajustadas à realidade e maturidade de cada BU.

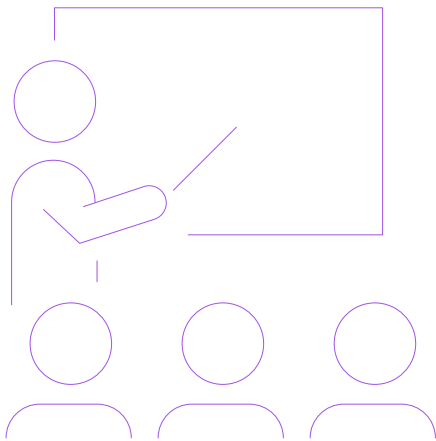
Cultura de saúde e segurança

Em paralelo, asseguramos um modelo de consulta estruturado, alinhado com as práticas reconhecidas nesta matéria, que promove o contributo efetivo dos trabalhadores para a identificação de riscos, a prevenção e a construção de soluções que reduzam a sinistralidade laboral. Nas entidades em que existe Comissão de Segurança, são promovidas reuniões periódicas onde se discutem medidas preventivas e ações corretivas, garantindo que preocupações e sugestões são integradas no processo de decisão e na melhoria contínua da segurança e saúde ocupacional.

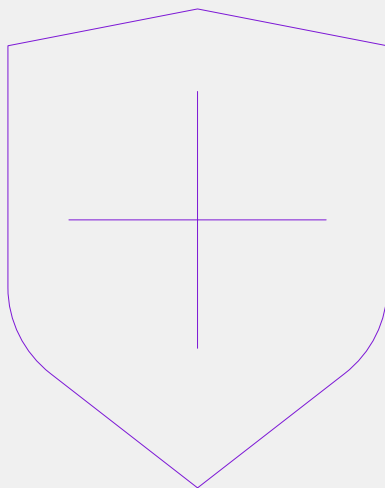
Formação em Saúde e Segurança no Trabalho

A formação contínua de colaboradores e parceiros da VINCI Energies em Portugal é um elemento central para promover condições de trabalho seguras e reduzir o risco de acidentes. Por isso, a capacitação em Saúde e Segurança no Trabalho está integrada no plano anual de formação, sendo planeada de forma alinhada com as funções desempenhadas, os riscos associados às atividades e os requisitos específicos de cada projeto.

O foco passa por desenvolver competências, consolidar comportamentos preventivos e assegurar o cumprimento dos referenciais e normas aplicáveis. Através de uma abordagem formativa prática, dinâmica e multidisciplinar, reforçamos uma cultura de prevenção e o compromisso com a proteção da saúde física e mental de todos os que participam nas nossas operações, com especial incidência nos seguintes domínios:



Formação em Saúde e Segurança no Trabalho



Integração e Acolhimento

Formação de admissão / *onboarding*:

- | Introdução à cultura de segurança da empresa, normas de conduta, política, regras e procedimentos de segurança, onde se incluem os relativos a resposta a situações de emergência.
- | Perigos e riscos associados à função e atividade a desenvolver, com foco em riscos especiais e medidas de mitigação implementadas.
- | Utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Formação de acolhimento em obra/projeto:

- | *Onboarding* no projeto assegurando que todos conhecem e compreendem as atividades a desenvolver, bem como perigos e riscos identificados, com especial incidência nos riscos especiais, medidas de controlo e mitigação preconizadas, bem como todos os procedimentos de segurança e ambiente específicos do projeto. São, ainda, abordados temas referentes à utilização responsável de equipamentos de trabalho e utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Este tipo de formação é ministrado a todos os trabalhadores, incluindo os dos subcontratados.

Riscos e Procedimentos de Segurança Operacional

- | **Trabalhos em altura:** Procedimentos de acesso seguro a estruturas e postes, utilização de plataformas elevatórias, de andaimes, escadas e escadotes, bem como resgate em situações de emergência.
- | **Espaços confinados:** identificação de perigos e riscos em espaços confinados, incluindo controlo de atmosferas perigosas, procedimentos de entrada e resgate, medidas de prevenção e utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), assegurando uma atuação segura em contextos de risco elevado.
- | **Movimentação de cargas:** Técnicas seguras de elevação, transporte e descarga seguras, incluindo correta a utilização de empilhadores, guias e respetivos acessórios.
- | **Operação de máquinas e equipamentos:** Capacitação para a correta utilização de ferramentas elétricas, máquinas industriais e veículos pesados.
- | **Passaporte de Segurança:** Reforçar atitudes proativas de segurança, identificação de riscos e cumprimento de procedimentos.
- | **Riscos da atividade:** Identificar os riscos associados à atividade e aplicar as medidas preventivas e de proteção, onde se inclui o uso de equipamentos de proteção individual.

Formação em Saúde e Segurança no Trabalho



Emergência, Primeiros Socorros e Resposta

- | **Emergência e primeiros socorros:** Atuar em situações de emergência até chegada de apoio especializado.
- | **Formação em Primeiros Socorros:** Obter os conhecimentos básicos de primeiro socorro para identificar e executar as técnicas de socorro adequadas, visando a estabilização da vítima de acidente ou doença súbita, até à chegada dos meios de socorro.
- | **Curso Europeu de Primeiros Socorros:** Certificação como socorrista, conferindo as competências para atuar até à chegada dos meios de socorro, numa situação de acidente ou doença súbita suscetível de acontecer nos locais de trabalho ou no quotidiano.
- | **Formação de Suporte Básico de Vida e Desfibrilhação automática externa:** Adquirir competências que permitam realizar corretamente manobras de SBV com utilização de um Desfibrilhador Automático Externo (DAE), numa vítima em paragem cardiorrespiratória.
- | **Formação Profissional de Combate a incêndios e meios de 1ª intervenção:** Interpretar medidas de autoproteção, executar procedimentos de emergência e atuar com meios de primeira intervenção perante focos de incêndio em fase inicial.
- | **Formação às equipas de evacuação:** Executar procedimentos de emergência e/ou evacuação e funções das equipas.
- | **Simulacros:** Testar procedimentos de emergência e avaliar capacidade de resposta.

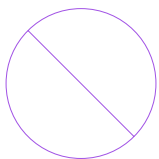
Segurança Comportamental e Cultura de Prevenção

- | **Divulgação de acidente e/ou situação perigosa com potencial de gravidade (HIPO):** Partilhar ocorrências, causas e lições aprendidas para prevenir reincidências.
- | **Toolbox / Diálogo saúde e segurança:** Promover a vigilância ativa, a partilha de alertas e o reforço de comportamentos seguros no local de trabalho.
- | **Webinars de saúde física e mental:** Promover bem-estar e sensibilização para fatores de risco psicossociais.
- | **E-learning SST:** Reforçar cultura *Safety*, boas práticas e atuação em emergência de forma acessível e transversal.

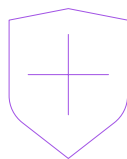
Cultura de saúde e segurança

Promoção da saúde e segurança no trabalho

A VINCI Energies em Portugal assume o compromisso de promover, de forma ativa e contínua, a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores e de todos os trabalhadores que exerçam atividades ou se encontrem em locais de trabalho sob a nossa responsabilidade. Este compromisso concretiza-se através de políticas e iniciativas que reforçam o acesso a cuidados médicos e a serviços de saúde não ocupacionais, complementados por ações regulares de promoção da saúde e do bem-estar físico e mental. Neste âmbito, destaca-se:



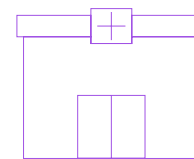
Direito à interrupção de atividades em situações perigosas



Iniciativas de mobilização e sensibilização, como a *Safety Week*, que contribuem para fortalecer hábitos saudáveis e uma cultura de prevenção

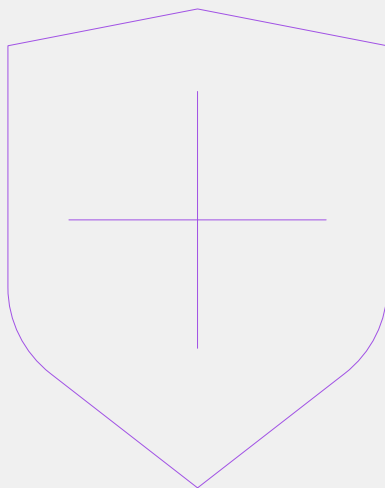


Promover a integridade física e bem-estar dos trabalhadores



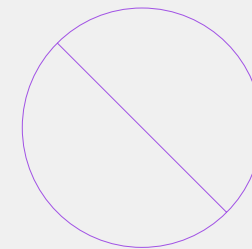
Acesso a serviços médicos e de saúde não ocupacionais

Promoção da saúde e segurança no trabalho



Direito à Interrupção de Atividades em Situações Perigosas

Reconhecemos e respeitamos o direito fundamental dos trabalhadores de interromper qualquer atividade que considerem representar um risco para a sua integridade física ou saúde, sem receio de represálias. Esta política é amplamente divulgada através de sessões de formação, manuais de boas práticas e campanhas de divulgação, onde se destaca “Diz STOP, Salva-vidas!” assegurando que todos os colaboradores estão cientes dos seus direitos e dos procedimentos a seguir nestas situações.



Safety Week

A *Safety Week* constitui um dos momentos mais mobilizadores do nosso calendário anual, reafirmando o compromisso da VINCI Energies em Portugal com a segurança física e mental no trabalho. Integrada no programa global do Grupo VINCI Energies, esta iniciativa envolve todas as marcas e *Business Units* numa dinâmica comum de reflexão, partilha e reforço de comportamentos seguros.

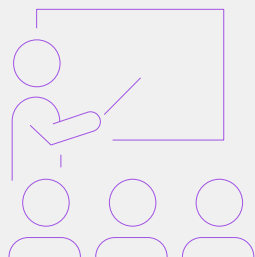
Mais do que um evento, trata-se de um movimento coletivo que coloca a segurança no centro das decisões e das operações, promovendo a responsabilidade individual e coletiva na prevenção de riscos. Ao estimular o diálogo aberto e a troca de experiências entre equipas, a *Safety Week* contribui para consolidar uma cultura de segurança transversal a toda a organização, abrangendo colaboradores, subcontratados e parceiros.

Em 2025, esta iniciativa decorreu entre os dias 19 e 23 de maio, sob o mote: “Alterações de última hora - Diz Stop, Salva-vidas!”. Ao longo da semana foram dinamizados *workshops*, ações de sensibilização, sessões formativas e iniciativas interativas, incentivando a identificação proativa de riscos, o reforço de boas práticas e a integração da segurança no quotidiano profissional e pessoal.

Promoção da saúde e segurança no trabalho

No âmbito desta semana, destaca-se o *Laboratório Sensorial*, uma experiência imersiva que convida os participantes a refletir sobre o impacto real de um acidente de trabalho. Através da simulação de limitações físicas em tarefas simples do dia a dia, os colaboradores são confrontados com as potenciais consequências de pequenas distrações. Em 2025, realizaram-se **28 sessões, envolvendo cerca de 258 participantes**, proporcionando momentos de reflexão profunda sobre a importância da prevenção e do cuidado contínuo com o bem-estar físico.

Safety Week 2025 em números



Workshops

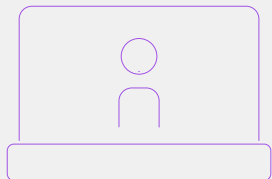
97
workshops

40
BUs/Support Functions
participaram

1 207
pessoas

7
países
(Portugal, Angola,
Moçambique, Brasil,
Reino Unido, Estados
Unidos e Holanda)

271
ações/iniciativas
para implementar em
2025 ou a considerar no
SSP¹¹ de 2026



Webinars

2
webinars

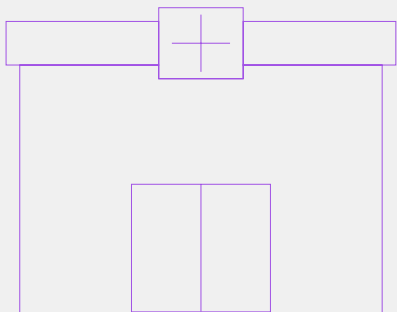
645
participantes
| Performance individual e das equipas
| Comunicar com assertividade e clareza



ver vídeo

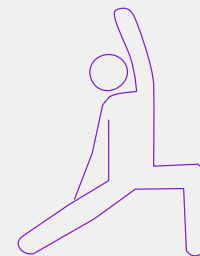
¹¹ SSP – Shared Strategic Project: documento no qual as unidades descrevem as ações do próximo ano e resumem o ano transato.

Promoção da saúde e segurança no trabalho



Promover a Integridade Física e Bem-estar dos Trabalhadores

- | Dinamizamos regularmente campanhas de sensibilização (*workshops, webinars*) e programas de saúde e bem-estar (por exemplo, sessões educativas conduzidas por especialistas que se destinam a capacitar os colaboradores com conhecimentos práticos para a melhoria da sua saúde diária) em temáticas como saúde mental, ergonomia (prevenção de doenças profissionais), adoção de estilos de vida saudáveis (nutrição, qualidade do sono, exercício físico) e condução defensiva.
- | Mantemos protocolos com ginásios a nível continental, com condições comerciais mais vantajosas para os colaboradores, incentivando a prática regular de atividade física e a adoção de estilos de vida saudáveis.
- | Incentivamos hábitos alimentares saudáveis através da oferta de fruta fresca nos locais de trabalho, facilitando escolhas nutricionais benéficas durante o dia.
- | Disponibilização de sessões *online* de *Mindfulness* (uma vez por semana) a todos os colaboradores da VINCI Energies Portugal, promovendo o bem-estar e a saúde mental.



Acesso a Serviços Médicos e de Saúde Não Ocupacionais

- | Oferecemos um seguro de saúde base gratuito a todos os colaboradores e respetivos familiares, com diversos planos de cobertura que permitem acesso a uma ampla rede de prestadores de serviços e benefícios adicionais tais como serviços de psicologia e saúde mental *online*, programas de gestão de stresse, ansiedade, parentalidade e promoção do bem-estar.
- | Disponibilizamos apoio especializado aos colaboradores e respetivas famílias nas áreas psicológica, psicossocial, jurídica e financeira, promovendo uma abordagem integrada ao bem-estar, saúde mental e equilíbrio pessoal e familiar, reforçando o nosso compromisso com a saúde mental.
- | Para garantir apoio médico contínuo, fornecemos os contactos diretos dos nossos profissionais de saúde, permitindo aos colaboradores obter aconselhamento, esclarecer dúvidas e solicitar prescrições.
- | Disponibilizamos seguro de vida para todos os colaboradores, acrescentando uma camada de proteção que reforça o nosso compromisso com o bem estar e a segurança.

■ *Safety Essentials*

Em 2025, iniciámos o enquadramento e preparação da implementação dos *Safety Essentials*, o novo referencial comum de Segurança do Grupo, que sucede o *Safety Excellence*, uma evolução natural do caminho que tem vindo a ser feito. Este enquadramento foi concebido para integrar a segurança de forma consistente, simples e estruturada em todas as atividades operacionais, *Business Units* e níveis de gestão. Assinala um momento-chave na evolução da abordagem à segurança no Grupo: a segurança deixa de ser tratada como um elemento à parte e passa a constituir um princípio estruturante do negócio, onde cada colaborador contribui de forma ativa e responsável para um ambiente seguro.

Assente em convicções, princípios e orientações claras, estabelece uma linguagem comum e práticas alinhadas, permitindo que as equipas atuem com maior maturidade, autonomia e clareza no terreno. Estabelece expectativas comuns para líderes, gestores operacionais e equipas, reforçando dimensões centrais como prevenção, tomada de decisão segura, comunicação eficaz, análise de riscos e aprendizagem a partir de partilha de experiências e de lições aprendidas resultantes de incidentes e pela proximidade, através da presença regular nos locais de trabalho. Mais do que um conjunto de regras, os *Safety Essentials* são um quadro de gestão: um sistema transversal que integra ferramentas, comportamentos e responsabilidades, garantindo que a segurança é vivida diariamente e não apenas comunicada. Este referencial reforça o compromisso da VINCI Energies de que todos os acidentes podem ser prevenidos e clarifica a responsabilidade de cada líder em dar o exemplo, identificar melhorias e apoiar as equipas no terreno.

A implementação segue um percurso faseado, nomeadamente:

EM 2026,

decorrerá a formação dirigida a Diretores, BUGMs, *Heads of e Safety Officers* (programas de dois dias ministrados pelo *Pole Managing Director*).

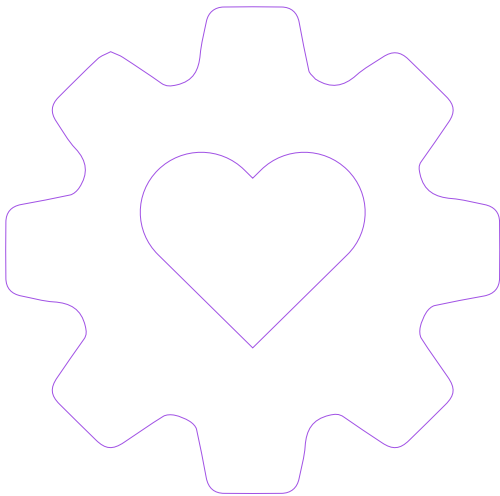
EM 2027,

será a vez das equipas operacionais, com formações conduzidas pelos BUGMs, cuja duração e conteúdos se encontram em desenvolvimento.

Este processo garante uma adoção consistente, alinhada internacionalmente e ajustada às especificidades locais.

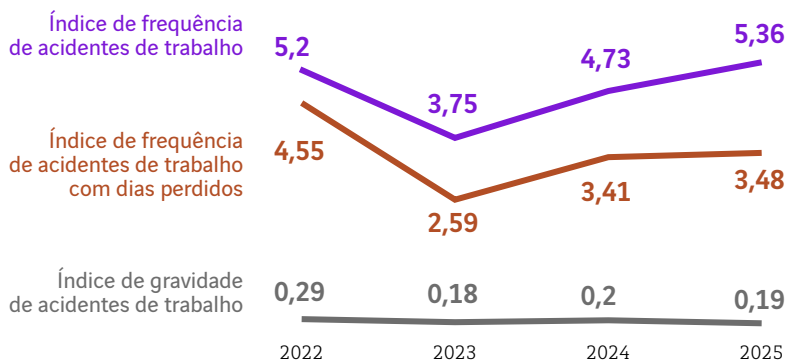


Gestão da saúde e segurança



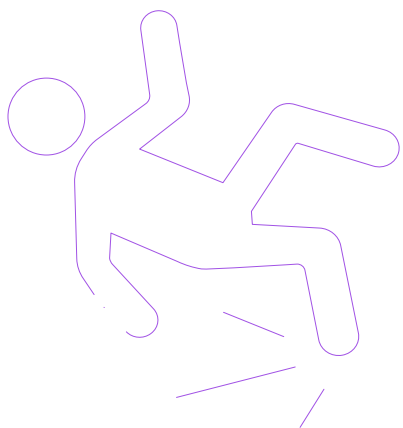
A segurança e o bem-estar dos colaboradores são componentes centrais da cultura da VINCI Energies em Portugal. Para além de implementar medidas preventivas e promover boas práticas, é essencial acompanhar, de forma objetiva, o impacto dessas ações. Este eixo centra-se precisamente na avaliação dos resultados, permitindo medir a eficácia das abordagens adotadas e identificar oportunidades de melhoria contínua.

O balanço quantitativo e qualitativo apresentado (consultar anexo de [informação complementar](#)) reflete a evolução dos principais indicadores de sinistralidade laboral em 2025. A monitorização sistemática dos acidentes de trabalho e a análise das suas causas fortalecem uma cultura de transparência, aprendizagem e prevenção, assegurando que cada ocorrência contribui para tornar o ambiente de trabalho progressivamente mais seguro.



Os indicadores de sinistralidade obtidos em 2025 evidenciam uma subida face a 2024 no que respeita ao índice de frequência de acidentes de trabalho, que aumentou de 4,73 para 5,36. Já o índice de frequência de acidentes com dias perdidos manteve-se praticamente estável, com uma ligeira variação de 3,41 para 3,48. Em paralelo, o índice de gravidade registou uma ligeira melhoria, reduzindo de 0,20 em 2024 para 0,19 em 2025, o que sugere que, apesar do aumento de ocorrências, o impacto médio dos acidentes se manteve controlado.

Gestão da saúde e segurança



Os resultados de 2025 refletem, assim, um aumento do número total de acidentes registados, mantendo-se, contudo, a severidade em níveis semelhantes aos do ano anterior. As rotinas repetitivas e alterações de última hora, associadas a uma incorreta avaliação de riscos, continuam a ser fatores críticos, exigindo reforço constante da prevenção. Em resposta a estes desafios, a empresa tem vindo a intensificar iniciativas como:

- ✓ **Reforço da formação e sensibilização, promovendo a compreensão dos riscos e o empoderamento para dizer STOP em situações inseguras, sobretudo nas áreas identificadas como críticas**
- ✓ **Avaliação contínua das condições e métodos de trabalho, ajustando processos, recursos e equipamentos**
- ✓ **Reforço da cultura de reporte de quase-acidentes e situações perigosas, incentivando a participação ativa dos trabalhadores na análise e aplicação das lições aprendidas. A evolução dos indicadores pode também refletir uma maior maturidade na notificação e acompanhamento de incidentes**

A Gestão de Saúde e Segurança mantém-se alinhada com o compromisso da VINCI Energies em Portugal de promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e sustentável para todos os colaboradores e parceiros, com progressos relevantes, nomeadamente no que concerne à manutenção do controlo da gravidade, com ligeira redução do índice de gravidade em 2025.

Ao analisar estes indicadores à luz da realidade operacional, torna-se mais claro onde devemos concentrar esforços para reduzir riscos, ajustar práticas e reforçar comportamentos seguros. Mais do que um registo estatístico, este capítulo é uma ferramenta de gestão e de aprendizagem que apoia a definição de prioridades, orienta ações de melhoria contínua e assegura que o compromisso da VINCI Energies em Portugal com a Segurança e Saúde no Trabalho se traduz em resultados tangíveis, consistentes e responsáveis.



Para mais informações consultar
[Informação Complementar > Desempenho Social > Saúde e segurança no trabalho](#)

Respeito pelos Direitos Humanos

TEMA MATERIAL

Promoção dos direitos humanos



ESRS S1-1, S2-1, S3-1, S4-1



Na VINCI Energies em Portugal, os Direitos Humanos integram de forma estruturante a nossa cultura organizacional e a forma como concebemos, executamos e gerimos a nossa atividade. Este compromisso reflete os princípios estabelecidos no Guia VINCI¹² sobre os Direitos Humanos, publicado pelo Grupo VINCI em 2017, e materializa a implementação de medidas que asseguram um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo para colaboradores, fornecedores, parceiros e as comunidades com que interage.

A nossa abordagem ao desempenho vai além das dimensões técnica e financeira dos projetos. Avaliamos o valor que criamos também pelo seu contributo social e ambiental, numa perspetiva de longo prazo e de alinhamento com os princípios do desenvolvimento sustentável. Acreditamos que o crescimento só é consistente quando assenta num projeto humano sólido, construído em proximidade com os nossos *stakeholders* e baseado na partilha de valor, porque os resultados mais relevantes são aqueles que se constroem em conjunto.

Este posicionamento está alinhado com as orientações definidas pelo Grupo VINCI, nomeadamente com o referencial corporativo em matéria de Direitos Humanos, desenvolvido com base nos **Princípios Orientadores das Nações Unidas** e nas **principais convenções internacionais**, incluindo a proibição do trabalho infantil e das formas de trabalho forçado, e suportado por uma análise sistemática dos riscos de impactos negativos associados a diferentes contextos geográficos. Este enquadramento comum orienta a adoção de medidas concretas e coerentes em todas as empresas do Grupo.

¹² Para mais informações consulte o [Guia VINCI dos Direitos Humanos](#).

Respeito pelos Direitos Humanos

A VINCI é signatária do Pacto Global das Nações Unidas desde 2003, comprometendo-se a aplicar os seus 10 princípios e a promovê-los junto de todos os seus parceiros.

DUDH - Declaração Universal
dos Direitos Humanos

OIT - Convenções fundamentais
da Organização Internacional
do Trabalho

PIDCP - Pacto Internacional
dos Direitos Civis e Políticos

Princípios orientadores
da OCDE direcionados às empresas
multinacionais

PIDESC - Pacto Internacional
dos Direitos Económicos, Sociais
e Culturais

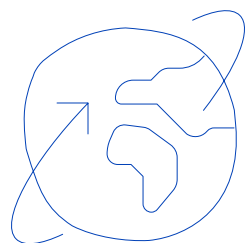
Princípios orientadores das Nações
Unidas relativamente às empresas
e aos direitos do homem, da qual
se destaca a *Due Diligence*.

Desta análise resultou a identificação de cinco temas nos quais as atividades do Grupo VINCI podem gerar impactos significativos em matéria de Direitos Humanos. A reflexão incidiu sobre todo o ciclo de vida dos projetos, permitindo identificar, para cada fase, situações concretas de potencial risco e as respetivas práticas de atuação, traduzidas em diretrizes claras de implementação.

Estas diretrizes devem ser entendidas como um enquadramento orientador e evolutivo, assente numa lógica de melhoria contínua e de progressiva maturidade das práticas, e não como um instrumento de caráter coercivo.

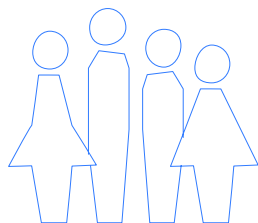
Respeito pelos Direitos Humanos

Num contexto de atuação marcado por elevada diversidade geográfica e operacional, frequentemente influenciado por fatores externos ao seu controlo direto, as empresas do Grupo VINCI dispõem assim de orientações explícitas e consistentes para a prevenção de riscos de violação dos Direitos Humanos no desenvolvimento das suas atividades. A sua aplicação é acompanhada por ações de sensibilização, formação e partilha de boas práticas, promovendo uma cultura de prevenção, responsabilidade e melhoria contínua neste domínio.



Migração de mão-de-obra e práticas de recrutamento

- | Dívidas e despesas de recrutamento
- | Substituição dos contratos de trabalho
- | Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída



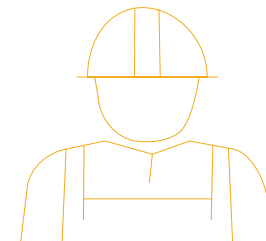
Comunidades locais

- | Desafios sociais e ambientais
- | Desafios fundiários
- | Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações



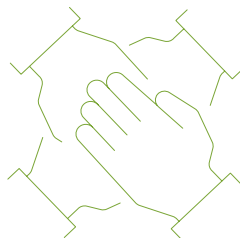
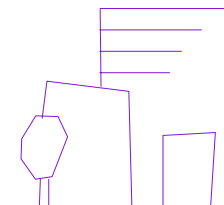
Condições de trabalho

- | Remuneração
- | Tempo de trabalho
- | Férias pagas e outros benefícios sociais
- | Representação dos trabalhadores
- | Emprego de menores
- | Discriminação
- | Segurança e Saúde no trabalho
- | Segurança



Condições de alojamento

- | Normas relacionadas com alojamento: saúde, segurança
- | Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações



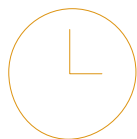
Práticas relativas aos Direitos Humanos na cadeia de valor

- | Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar

Respeito pelos Direitos Humanos

As diretrizes do Grupo VINCI em matéria de Direitos Humanos desenvolvem e aprofundam os princípios consagrados no Manifesto VINCI, abrangendo de forma integrada todas as dimensões da responsabilidade corporativa: desde a relação com as partes interessadas e a ética, até às vertentes social, societária, ambiental e de saúde e segurança no trabalho.

O Manifesto constitui o referencial comum dos compromissos assumidos pelo Grupo, aplicável a todas as suas empresas, independentemente da natureza da atividade desenvolvida ou dos contextos geográficos em que operam, assegurando uma abordagem coerente e transversal na promoção e proteção dos Direitos Humanos.



196

horas de formação
de Direitos Humanos



232

colaboradores que
participaram em formações
de Direitos Humanos

Contributo para as Regiões e Comunidades Locais

ESRS S3-1, S3-3, S3-4



“As empresas são parte integrante das comunidades onde operam e contribuem, de forma direta ou indireta, para o seu desenvolvimento. O verdadeiro desafio da responsabilidade social/societal de qualquer organização está em transformar essa consciência em ação consistente e próxima da comunidade, integrando o impacto social na forma como as decisões são tomadas e a atividade é conduzida pelas equipas no seu dia a dia. Construímos um futuro sustentável significa reconhecer que criar valor sustentável implica também fortalecer as pessoas, as comunidades e a sociedade de que fazemos parte. E esse tem sido e continuará a ser o nosso caminho.”

Magda Faria
Head of Safety & CSR

Contributo para as Regiões e Comunidades Locais

Em 2025, aprofundámos o nosso compromisso com a responsabilidade social, reforçando a ligação entre a VINCI Energies em Portugal e as comunidades onde atuamos. O envolvimento dos nossos colaboradores ganhou nova expressão, com maior participação em iniciativas de voluntariado e em projetos que respondem a necessidades concretas dos territórios. Este movimento consolidou uma cultura interna cada vez mais orientada para a proximidade social e para a construção de soluções duradouras, contribuindo para comunidades mais inclusivas e resilientes.

Investimento na comunidade e voluntariado corporativo

	2023	2024	2025	Var. 24/25
Valor do investimento na comunidade (€)	163 257	214 216	227 374	6,1%
Total de horas (h) de voluntariado corporativo	4 743	6 688	7 249	8,4%
Nº de participações de colaboradores	1 508	1 678	2 787	66,1 %

Voluntariado Corporativo

O FUTURO DE OUTROS
É O NOSSO PRESENTE!

Na VINCI Energies em Portugal partimos da convicção de que o desempenho económico só faz sentido quando avança lado a lado com o desenvolvimento social. Em 2025 aprofundámos esta ligação, reforçando o envolvimento das nossas equipas em iniciativas de voluntariado corporativo, com destaque para o Programa VINCI para a Cidadania (PVpC). Ao dedicar tempo, competências e energia a causas locais, os nossos colaboradores ajudam a responder a desafios reais das comunidades e fortalecem, ao mesmo tempo, a cultura de responsabilidade partilhada que marca a organização.

Este movimento tem impacto que vai além do apoio direto prestado, ao gerar relações mais sólidas dentro das equipas, alimentar o sentido de propósito e reforçando o orgulho em fazer parte de um projeto coletivo com impacto social duradouro.

Os resultados alcançados em 2025 voltaram a demonstrar a relevância deste compromisso e dão continuidade ao percurso iniciado em anos anteriores, consolidando o nosso papel enquanto agente ativo no desenvolvimento económico e social dos territórios onde operamos.

Reforçámos a nossa presença na comunidade: Patrocinámos a Corrida Sempre Mulher, apoiámos o acesso de estudantes e professores ao programa ENSICO e, através do voluntariado da VINCI Energies em Portugal, mobilizámos 68 colaboradores no apoio a pessoas em situação de sem-abrigo.



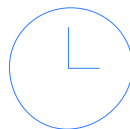
47

instituições/projetos apoiados diretamente pela VINCI Energies em Portugal e pelo PVpC



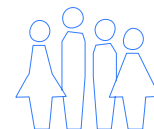
227 374€

investidos em iniciativas para a comunidade
(+7% do que em 2024)



7 249

horas de voluntariado corporativo
(+8,4% do que em 2024)



2 787

participações de colaboradores envolvidos no voluntariado corporativo
(+66% do que em 2024)



Para mais informações consultar [Informação Complementar >](#)
[Desempenho Social > Contributos para regiões e comunidades locais](#)

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

O PVpC resulta do compromisso conjunto das empresas do Grupo VINCI a atuar em Portugal¹³ - incluindo a VINCI Energies e a ANA Aeroportos - em parceria com a *Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité*. Esta colaboração traduz uma visão comum: contribuir de forma ativa para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades que se cruzam com as nossas operações.

PROGRAMA VINCI PARA A CIDADANIA



Programa VINCI para a Cidadania

Em 2025 decorreu a 7.ª edição do PVpC, com 18 projetos apadrinhados. O apoio totalizou 374 058€, dos quais 65 123€ foram contribuídos por empresas da VINCI Energies em Portugal. Este reforço traduz a proximidade às comunidades e o envolvimento ativo dos nossos colaboradores na resposta a desafios sociais concretos.

¹³ Estas entidades são as promotoras do Programa VINCI para a Cidadania, expressão em Portugal do compromisso histórico do Grupo VINCI, através da *Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité*, com o apoio às comunidades onde opera.

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Acesso ao emprego



Apoiar entidades que promovam projetos que permitam o acesso ao emprego a pessoas em situação de exclusão do mercado laboral, bem como o acesso à formação por parte daqueles que não tenham qualificações escolares ou profissionais. O Programa apoia entidades que fomentem a integração pela atividade económica; estruturas de trabalho adaptado e protegido para pessoas portadoras de deficiência; organismos diversos dedicados ao combate ao abandono escolar (alfabetização, formação em competências base, etc.).

Mobilidade solidária

Apoiar iniciativas que promovam a mobilidade de pessoas em situação de exclusão social ou profissional: escolas de condução e oficinas de reparação sociais, serviços de aluguer solidários, plataformas e serviços de apoio à mobilidade.



Inserção pela habitação



Encorajar as entidades que promovam projetos que permitam o acesso à habitação dos mais carenciados, apoiando pessoas sem-abrigo, com habitações precárias ou em risco de despejo e projetos favorecendo a convivência intergeracional e social e a habitação participativa.

Intervenção social em bairros prioritários



Apoiar entidades que atuem para o reforço dos elos sociais e combate ao isolamento e exclusão social dos moradores dos bairros prioritários: entidades generalistas (acolhimento de jovens, apoio escolar, animação da vida no bairro), centros de alfabetização, entidades de luta contra o abandono escolar (inserção pelo desporto e cultura).

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Reconhecemos que o apoio a iniciativas sociais continua a ser uma forma relevante de contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde operamos. Para que este contributo seja efetivo, é essencial mobilizar as nossas BU e os nossos colaboradores, envolvendo-os em projetos que reflitam os seus valores e motivações.

O acompanhamento próximo entre o Programa e as entidades apoiadas mantém-se como um fator crítico de sucesso. Dar um rosto aos projetos e assumir um compromisso ativo permite-nos partilhar conhecimento técnico, aproximar equipas e criar pontes com clientes, fornecedores e parceiros. Esta relação de proximidade reforça a transferência de competências e recursos, tornando o apoio mais útil, mais responsável e mais duradouro.

2ª edição 2020 14 projetos apoiados 7 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	3ª edição 2021 14 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	4ª edição 2022 14 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	5ª edição 2023 17 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	6ª edição 2024 16 projetos apoiados 7 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	7ª edição 2025 18 projetos apoiados 9 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal
---	---	---	---	---	---



2,63 M€

em apoios desde a sua
primeira edição em 2019

[ver vídeo 7ª edição](#)

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

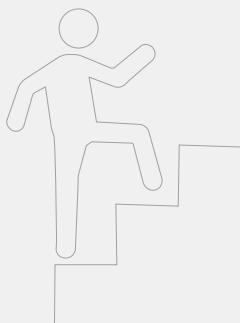
PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Movidos pelo compromisso de contribuir para o progresso sustentável da sociedade, continuámos a juntar esforços e recursos para fortalecer um Programa que amplia a capacidade de cada colaborador intervir de forma responsável. Esta abordagem coletiva tem permitido apoiar projetos com perfis e geografias diversas, refletindo a pluralidade de interesses e motivações das nossas equipas.

Em 2025 foram selecionados¹⁴ **18** projetos, abrangendo as quatro áreas de atuação do Programa: “Acesso ao Emprego” (7), “Mobilidade Solidária” (5), “Bairros Prioritários” (5) e “Inclusão pela Habitação” (1). Deste universo de projetos, 9 foram apadrinhados por colaboradores da empresa, contando com um valor total doado pelo programa de 374 058,39 € dos quais 65 123,57€ foram doados por empresas VINCI Energies em Portugal.¹⁵

Acesso ao emprego



Academia Geração+*

Entidade apoiada

Inovar Autismo - Associação de Cidadania e Inclusão

Descrição do Projeto

O projeto visa promover a inclusão socioprofissional de até 15 jovens no espetro do autismo, entre os 17 e os 40 anos, através de um programa intensivo que combina formação, mentoria, capacitação e apoio ao autoemprego. Incluiu ainda ações de sensibilização junto de empresas e escolas profissionais, criando condições concretas para práticas inclusivas e oportunidades reais de integração no mercado de trabalho.

Para além do apoio financeiro, em 2025 apoiámos o projeto com ações de formação em áreas-chave para a empregabilidade, nomeadamente preparação para entrevistas, elaboração de currículos, integração no contexto de trabalho, direitos laborais e literacia digital.

Geografia: Setúbal

Apoio: 24 905,55 €

Associação dNovo

Entidade apoiada

Associação dNovo

Descrição do Projeto

Promover a reintegração profissional, a valorização do talento sénior e o equilíbrio intergeracional. Entre 2025 e 2027, pretende acompanhar até 2.000 profissionais por ano, alcançar 40% de reintegração e reduzir em 25% o tempo médio de desemprego.

O modelo de financiamento das intervenções baseia-se em quatro eixos: donativos empresariais, parcerias públicas, universidades e prémios.

Geografia: Lisboa

Apoio: 17 500 €

¹⁴ Mais detalhes sobre os critérios de escolha dos projetos apoiados no capítulo de [Informação Complementar > Contributos para as regiões e comunidades locais](#).

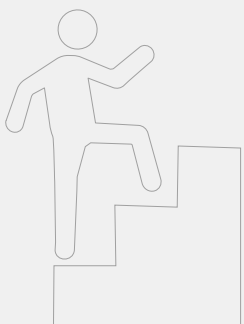
¹⁵ Sinalizados com * na tabela abaixo.

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Acesso ao emprego



Café Joyeux Porto*

Entidade apoiada

Associação VilacomVida
– a mais-valia na diferença

Descrição do Projeto

Expandir o modelo de restauração inclusiva do Café Joyeux para o Porto, com o objetivo de empregar e formar jovens adultos com deficiência intelectual e dificuldades do desenvolvimento. Com o apoio serão assegurados 24 percursos de autonomia: 8 postos de trabalho diretos e 16 jovens em atividades de *catering* e eventos ao longo de 3 anos.

Geografia: Porto

Apoio: 20 000 €

Cuidar com Humanidade

Entidade apoiada

ADENORMA – Associação de Desenvolvimento da Costa Norte da Madeira

Descrição do Projeto

Capacitar cuidadores formais em São Vicente através da Metodologia Humanidade, que promove cuidados humanizados e dignos a idosos dependentes. Serão formados 9 cuidadores e 3 profissionais da saúde e da segurança social, beneficiando diretamente cerca de 20 idosos. Inclui diagnóstico, formação teórica e prática, acompanhamento mensal e avaliação contínua, com o objetivo de melhorar a qualidade dos cuidados domiciliários e o bem-estar dos idosos.

Geografia: São Vicente, Madeira

Apoio: 6 355 €

Florescer na Casa Pia*

Entidade apoiada

Florescer – Associação de Educação Global

Descrição do Projeto

Desenvolver, em parceria com a Casa Pia de Lisboa, um projeto que reforça competências participativas junto dos alunos do curso de Imagem Interativa do CEB Jacob. A iniciativa abrange

23 docentes, 37 alunos do 10.º ao 12.º ano e 7 técnicos envolvidos na implementação de metodologias alternativas. O programa dirige-se a jovens surdos, ouvintes com multideficiências e em situação de vulnerabilidade, criando condições para uma aprendizagem mais inclusiva e para o desenvolvimento de competências que apoiam o seu percurso educativo e social.

Geografia: Belém, Lisboa

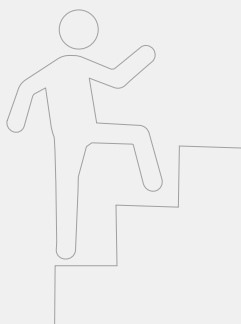
Apoio: 20 500 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Acesso ao emprego



Geração Emprego Verde | GEV*

Entidade apoiada

MARCA, Associação de Desenvolvimento Local

Descrição do Projeto

Atuar em Montemor-o-Novo para combater o desemprego jovem e acelerar a transição ecológica. O projeto prevê capacitar 40 jovens através de formação em sustentabilidade e *green skills*, laboratórios práticos, mentoria, visitas a negócios verdes e campanhas comunitárias. Envolve escolas, a autarquia e empresas locais na criação de oportunidades de voluntariado, *job-shadowing* e estágios ligados à economia verde, contribuindo para a empregabilidade e para modelos de desenvolvimento mais sustentáveis na região.

Geografia: Montemor-o-Novo, Évora

Apoio: 21 750 €

Restart*

Entidade apoiada

Associação Setare

Descrição do Projeto

Apoiar jovens mulheres refugiadas, promovendo a sua educação, autonomia e integração social e profissional. O projeto combina acompanhamento académico, tutoria, formação em língua portuguesa, alojamento e apoio psicológico, criando condições para que cada participante avance com mais segurança no seu percurso. Ao ligar a educação a oportunidades reais de emprego, contribui para a independência económica e para uma inclusão eficaz na comunidade.

Geografia: Lisboa

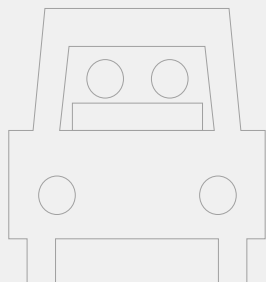
Apoio: 21 000 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Mobilidade Solidária



Porta Aberta Sobre Rodas*

Entidade apoiada

APOIAR - Associação Portuguesa de Apoio a África

Descrição do Projeto

Criar um sistema partilhado de bicicletas para apoiar as deslocações de 40 jovens para as escolas secundárias, complementado por formação em segurança rodoviária e manutenção básica. O projeto inclui também acompanhamento pedagógico e socioeducativo, bem como o fornecimento de refeições diárias a 100 crianças do ensino básico e a 40 jovens do ensino secundário, garantindo uma nutrição adequada. A iniciativa envolve a comunidade através de sessões de sensibilização com pais e líderes locais, promovendo a continuidade escolar e reforçando o apoio às raparigas.

Geografia: Dondo, Sofala - Moçambique

Apoio: 24 484,13 €

Juntos pela Inclusão - APADIF em Movimento

Entidade apoiada

Associação de Pais e Amigos dos Deficientes da Ilha do Faial

Descrição do Projeto

Aquisição de uma viatura elétrica de 9 lugares, com potencial de servir 150 utentes nas deslocações diárias, para serviços de saúde, formações e outras atividades diárias. Intervenção com idosos, pessoas com deficiência ou incapacidade, crianças e jovens e outros públicos em situação de vulnerabilidade.

Geografia: Horta, Açores

Apoio: 25 000 €

Mobilidade Solidária Sénior – Cuidar + Perto

Entidade apoiada

ABA - Associação Beneficente de Ajuda

Descrição do Projeto

Adquirir uma carrinha adaptada para transporte diário de refeições e deslocação de equipas

técnicas de apoio domiciliário e acompanhamento psicossocial que abrangem 40 idosos residentes nos concelhos de Loures e Odivelas. Objetivo de, ao fim de 12 meses de projeto, assegurar que pelo menos 24 idosos (60% dos 40 identificados) nos concelhos de Loures e Odivelas reduzem o isolamento social e recebem serviços essenciais de apoio domiciliário.

Geografia: Loures e Odivelas, Lisboa

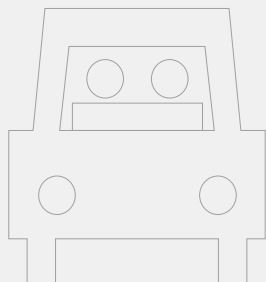
Apoio: 25 000 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Mobilidade Solidária



Centro Comunitário - Acolher para a Mudança

Entidade apoiada

CASA - Centro de Apoio ao Sem Abrigo
(Delegação de Lisboa)

Descrição do Projeto

Criar um espaço de dia em Benfica destinado a apoiar pessoas em situação de sem-abrigo, oferecendo um ambiente seguro, inclusivo e de acompanhamento técnico. O projeto "Acolher para a Mudança" apoia 22 pessoas em situação de sem-abrigo, promovendo atividades formativas, visitas culturais, apoio psicológico e encaminhamento social, com o objetivo de reduzir o isolamento, melhorar a autoestima e reforçar competências pessoais e sociais.

Geografia: Benfica, Lisboa

Apoio: 20 500,60 €

Conversas à noite

Entidade apoiada

Comunidade Vida e Paz

Descrição do Projeto

Adquirir uma viatura elétrica de 9 lugares para apoiar as equipas de rua no acompanhamento a cerca de 500 pessoas em situação de vulnerabilidade social e/ou sem-abrigo na Área Metropolitana de Lisboa, incluindo a zona envolvente ao aeroporto. A viatura permitirá assegurar deslocações diárias essenciais e facilitar a ligação destas pessoas aos serviços de saúde, a processos de tratamento de adições e a ações de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais promovidas pela Comunidade Vida e Paz. O orçamento destina-se exclusivamente à aquisição da viatura.

Geografia: Lisboa

Apoio: 22 000 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Inserção pela habitação



*Turn Up Lisboa 2026**

Entidade apoiada

Just a Change

Descrição do Projeto

Reabilitar 3 habitações na Área Metropolitana de Lisboa, beneficiando 5 pessoas em situação de vulnerabilidade. O projeto inclui aplicação de isolamentos térmicos e acústicos, instalação de equipamentos de baixo consumo e outras soluções de eficiência energética, promovendo habitações mais sustentáveis e mitigando a pobreza energética.

Geografia: Lisboa

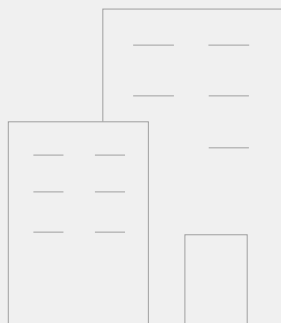
Apoio: 25 000 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Bairros prioritários



Bairro, o Futuro é teu!*

Entidade apoiada

Acessível Êxito Associação

Descrição do Projeto

Desenvolver competências essenciais em jovens de bairros sociais, prevenindo ciclos de pobreza através de literacia financeira, digital e preparação para o mercado de trabalho. O projeto divide-se em duas intervenções: no Bairro do Rego, onde 20 jovens serão formados com a Passa Sabi, e na Escola TEIP Agostinho da Silva, envolvendo 100 alunos do 9.º ano, com integração dos conteúdos financeiros em programação e robótica. Inclui ainda a criação de um instrumento nacional de avaliação da literacia financeira juvenil, desenvolvido em parceria com o ISCTE e o Banco de Portugal, contribuindo para uma resposta estruturada às necessidades formativas dos jovens.

Geografia: Lisboa e Sintra

Apoio: 19 563,71 €

Bairros com Talento - Promover o Movimento Intergeracional e a Inclusão Social em Vila Nova de Gaia*

Entidade apoiada

Talentos de Campeão - Associação Desportiva

Descrição do Projeto

Alargar a intervenção a oito bairros sociais de Vila Nova de Gaia, integrando pela primeira vez a população sénior. O objetivo é criar um movimento comunitário intergeracional que promova inclusão social, bem-estar e hábitos de vida saudáveis, envolvendo 160 crianças e jovens e 80 idosos. A iniciativa inclui workshops psicossociais, masterclasses desportivas, training camps e um torneio de Natal solidário, reforçando laços entre gerações e combatendo o isolamento. O projeto conta com o apoio da Câmara Municipal de Gaia, da Gaiurb e do IPMAIA, responsável pela monitorização científica.

Geografia: Vila Nova de Gaia, Porto

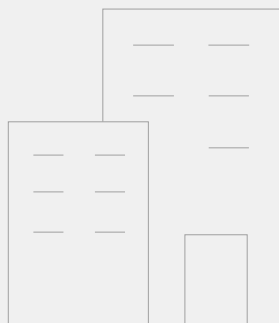
Apoio: 20 500 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Bairros prioritários



Playground4ALL

Entidade apoiada

SISH – *Social Innovation Sportshub* – Associação

Descrição do Projeto

Garantir a utilização sustentável dos espaços desportivos da Quinta da Fonte e da Quinta do Mocho, promovendo inclusão e estilos de vida saudáveis. O projeto prevê duas sessões semanais de prática desportiva por bairro, a formação de dois dinamizadores comunitários e a criação de modelos de gestão participada com associações locais. Inclui ainda quatro ações de voluntariado com a VINCI (duas por bairro). No total, envolverá cerca de 150 crianças, jovens e famílias, reforçando a participação comunitária e a coesão social.

Geografia: Loures, Lisboa

Apoio: 21 000 €

UnFollow the Fake - Bairro Edition

Entidade apoiada

Associação Juvenil *Transformers*

Descrição do Projeto

Capacitar 20 jovens entre os 12 e os 20 anos dos bairros do Cerco, Falcão e Pasteleira em literacia crítica, combate à desinformação e participação cívica é o propósito do projeto “Fonte Segura – Bairro Edition”. A iniciativa integra 10 sessões formativas, duas ações comunitárias de *payback* e a cocriação de uma nova série do *podcast* “Fonte Segura”, dando voz aos jovens e reforçando a ligação entre escola, comunidade e políticas locais.

Geografia: Porto

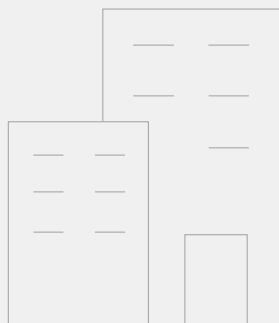
Apoio: 21 000 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Bairros prioritários



Ser+Inclusivo

Entidade apoiada

Cruz Vermelha Portuguesa

Descrição do Projeto

Capacitar 160 crianças e jovens de diferentes minorias étnicas, culturais e religiosas, assim como pessoas com deficiência/incapacidade e em situação de carência socioeconómica ou socioafetiva, residentes em bairros sinalizados. O projeto pretende reforçar competências que

apoiam uma melhor integração familiar, social, cultural, educativa e desportiva, diminuindo o estigma associado aos bairros através da sensibilização da comunidade local e externa. A intervenção inclui formação em primeiros socorros psicológicos, atividades lúdico-pedagógicas, criação de uma oficina de profissões, sessões de arte e cultura, encontros com entidades locais e tertúlias intergeracionais, promovendo relações mais fortes e um envolvimento comunitário mais inclusivo.

Geografia: Lagos, Faro

Apoio: 18 000 €

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Em 2025, as BU desenvolveram mais de 40 iniciativas com impacto nas comunidades, mesmo num contexto de introdução da nova política de patrocínios e donativos do Grupo. Para 2026, o objetivo é que todas as BU dinamizem ações de envolvimento comunitário de forma estruturada.

De forma complementar, ao longo de 2025 foram promovidas diversas ações de solidariedade e apoio às comunidades pelas diferentes BU. Entre estas iniciativas, destacam-se:

Inserção profissional

[Continuidade]

Aplicações para Gestão de Vendas

Desenvolvimento de um sistema para facilitar a gestão de vendas na loja ZaraHome, permitindo descodificar os relatórios emitidos pelos sistemas de faturação internacionais.

[Continuidade]

Formação básica de *skills* digitais

No âmbito do protocolo celebrado entre a Axians Portugal e o Café Joyeux Portugal foi realizada uma formação prática presencial em ferramentas de Office e utilização segura da *internet* aos colaboradores do Café Joyeux.

Educação e estudantes

[Continuidade]

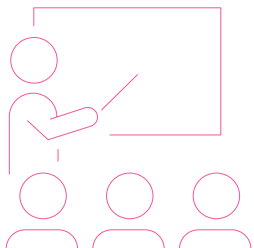
Apoio a bolsas de estudantes

Pelo quarto ano consecutivo, mantivemos a parceria com o Instituto Superior Técnico (IST) para atribuir bolsas a jovens em situação financeira vulnerável, reforçando o acesso a uma educação de qualidade. Em 2025, o programa passou também a incluir estudantes dos PALOP, alargando o seu impacto.

[Continuidade]

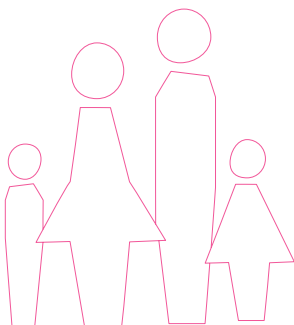
Doação à ENSICO

A VINCI Energies em Portugal e a Axians mantiveram a parceria com a ENSICO (Associação para o Ensino de Computação) para apoiar o acesso a aulas de informática e tecnologia nas escolas onde a associação atua. No ano letivo de 2025/2026, garantimos aulas de computação a 219 alunos e 10 professores, contribuindo para um programa que já chega a cerca de 4 700 estudantes desde o seu início.



Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Educação e crianças



[Continuidade]

Regresso às aulas 2025

A Terra dos Sonhos promove todos os anos a iniciativa de Regresso às Aulas, dedicada a crianças e jovens que vivem em casas de acolhimento ou que enfrentam doenças crónicas. O dia reúne atividades, convívio e refeições, criando um espaço seguro e positivo. Cada voluntário acompanha um jovem ao longo de toda a experiência, garantindo um dia leve e feliz e apoiando na recolha do material escolar doado para o novo ano letivo. A iniciativa contribui também para o reforço da confiança pessoal e emocional destes jovens.

Sharing Moment Solidário

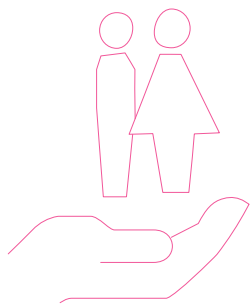
Assegurámos alimentos e refeições para todas as crianças da Casa Santo António durante dois meses e doámos uma quantidade significativa de leite em pó para bebés. Mantivemos ainda o apoio à instituição através da participação no seu Arraial Solidário, onde realizámos a reunião geral de uma BU no próprio espaço da Casa Santo António. Esta presença reforçou a visibilidade do trabalho desenvolvido pela IPSS e contribuiu para a sua missão de acolhimento de mães e crianças.

Entrega de Material Escolar

Apoiámos a Associação do Johnson através de um donativo destinado à compra de manuais escolares para 75 crianças acompanhadas pela instituição. Esta contribuição reforça o acesso equitativo aos recursos educativos e ajuda a criar condições mais justas e inclusivas para o percurso escolar destas crianças.

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Saúde infantil



Comunidades locais e envolvimento social

Este é o teu presente | O Futuro de uma criança – UNICEF

No âmbito da campanha Presente para a Vida da UNICEF, apoiámos a vacinação contra o sarampo através da aquisição de 7 500 doses, suficientes para proteger 3 750 crianças de uma doença potencialmente fatal. Esta contribuição reforça o acesso a cuidados de saúde essenciais e ajuda a garantir um futuro mais seguro para estas crianças.

Avó veio trabalhar ao Japão

Na sequência da ação Semeando o Futuro, mantivemos o apoio à associação “A Avó veio trabalhar”. Em 2025, contribuímos para que três Avós, entre os 70 e os 80 anos, viajassem até ao Japão para uma experiência única. Durante a visita, partilharam o seu talento em *workshops* de bordados com a comunidade local, inspiraram mulheres japonesas 70+, participaram em conferências e tertúlias e foram recebidas na embaixada, onde apresentaram a sua visão sobre propósito na reforma e envelhecimento positivo. O projeto reforça o envelhecimento ativo, combate a solidão e promove a intergeracionalidade, preservando e transmitindo conhecimentos e saberes tradicionais.

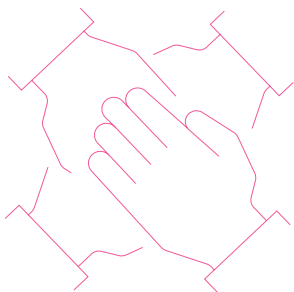
[Continuidade]

Festival +Solidariedade

Continuação da parceria com a Associação 4 Corações, através da compra de bilhetes para o Festival +Solidário, cuja receita é destinada ao apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade. Os bilhetes foram oferecidos às crianças das instituições Abrigo S. José e Casa do Menino Jesus.

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Comunidades locais e envolvimento social



[Continuidade]

Dia da Sustentabilidade

Em 2025 voltámos a celebrar o dia, com o objetivo de promover a responsabilidade social e ambiental. A iniciativa incluiu a entrega de alimentos, roupas e materiais a quem mais necessita, a plantação de uma horta comunitária e a partilha de experiências de vida entre os participantes. O impacto refletiu-se tanto no apoio direto à comunidade como na consciencialização dos colaboradores para a importância da solidariedade e da sustentabilidade no dia a dia.

[Continuidade]

Refood

Na continuidade da ação realizada no ano anterior, em que foram preparadas e doadas 24 refeições durante uma atividade de team building, em 2025 reforçámos o apoio ao núcleo da *Refood* com a doação de um frigorífico e a recolha adicional de bens essenciais. Esta contribuição ajudou a fortalecer a capacidade de resposta da organização no apoio alimentar a quem mais necessita.

[Continuidade]

Banco Alimentar

O voluntariado no Banco Alimentar é uma ação regular e anual que a BU *Next Gen Networks* promove convidando as outras BU. A ação consiste na recolha de alimentos num supermercado e triagem desses mesmos produtos no centro de armazenamento do Banco Alimentar. A iniciativa é realizada por meio da Casa de Sant'Ana, uma instituição que apoia mulheres em situação de risco, para onde parte dos bens recolhidos é destinada.

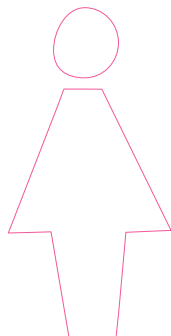
[Continuidade]

Programa de Voluntariado

Continuação do programa de voluntariado de apoio a pessoas em situação de sem-abrigo, em colaboração com a instituição Legião da Boa vontade. O programa conta com quatro a cinco atividades mensais no Porto e em Lisboa, nomeadamente com a preparação de sopas e lanches e posterior distribuição. Em 2025, contámos com a participação ativa de 68 colaboradores.

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Empoderamento feminino



PWN – *Professional Women's Network*

[Continuidade]

A Axians elege anualmente um grupo de mulheres comprometidas com o seu crescimento profissional para serem membros da PWN, onde podem fazer parte de uma rede de contactos empresariais, receber formação em liderança, serem mentoras e participar em eventos.

Inclusão e deficiência

Doação de Equipamentos a uma associação para a Integração e Apoio ao Deficiente Mental Jovem e Adulto

Realizámos uma ação de *teambuilding* com o objetivo de reforçar o espírito de equipa e a solidariedade. Contámos com a participação de 40 colaboradores e, como parte da iniciativa, ficou definido que a equipa vencedora seria responsável por entregar os equipamentos previamente identificados pela associação como necessidades prioritárias. Desta forma, a atividade permitiu combinar colaboração interna com um contributo direto para uma causa social relevante.

Projeto 1 Passo +

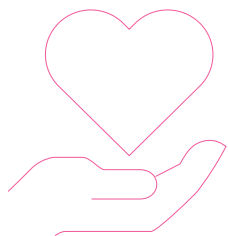
Promovemos a inclusão social apoiando reclusos na aquisição de competências e na construção de projetos de vida sustentáveis que facilitem a sua reintegração na sociedade. Esta iniciativa é desenvolvida em parceria com a Academia do Johnson, reforçando o compromisso conjunto com caminhos de reinserção mais seguros e autónomos.

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Saúde

Melhoria condições de operacionalidade da sede da Liga Portuguesa Contra a Sida

Em parceria com a *Mitsubishi Electric* Europa efetuámos a instalação de dois sistemas de ar condicionado para melhoria das condições nos gabinetes de atendimento dos pacientes e escritórios na sede da Liga Portuguesa Contra a Sida.



Compromisso coletivo

Corrida da Mulher e Corrida Sempre Mulher

Patrocinámos e apoiámos com doações as edições de 2025 da Corrida da Mulher, no Porto, e da Corrida Sempre Mulher, em Lisboa. Estas iniciativas, que combinam corrida e caminhada, têm como principal objetivo angariar fundos para a Associação Portuguesa de Apoio à Mulher com Cancro da Mama, contribuindo para a prevenção e o combate à doença, bem como para a promoção de hábitos regulares de atividade física entre a população feminina. A Corrida Sempre Mulher contou com a participação de 131 colaboradores da VINCI Energies em Portugal. Já a Corrida da Mulher, focada na mobilização interna e na prática desportiva, envolveu 14 colaboradores.

Plataforma *Global United Heroes*

A Plataforma *Global United Heroes* promove o bem estar e o envolvimento dos colaboradores através do registo de atividades físicas, convertendo essa participação em pontos que se transformam em donativos para causas apoiadas pelo Grupo VINCI Energies. Entre estas iniciativas solidárias incluem-se projetos da UNICEF, uma ação social no Brasil, um programa de desenvolvimento comunitário em Timor Leste e o apoio a uma associação francesa dedicada a transplantes cardíacos infantis. A plataforma reforça, assim, o compromisso do Grupo com impactos sociais positivos a nível internacional.

Projetos apoiados no âmbito das *Business Units*

Compromisso coletivo

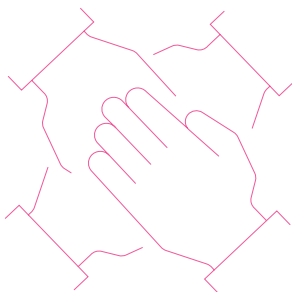
Doação à Elo Social e Colaboração na Prestação de Serviços

Colaborámos com a Elo Social para a prestação de serviços de montagem de equipamentos da Actemium bem como para a preparação de 500 caixas por parte dos nossos colaboradores. Adicionalmente, doámos balizas, espuma sensorial, gruas de transferência e monitores.

[Continuidade]

L'Etape du Tour 2025

Pelo quarto ano consecutivo, a VINCI Energies uniu-se à associação *Mécénat Chirurgie Cardiaque* para angariar fundos e ajudar a salvar crianças com problemas cardíacos. A missão da *Mécénat Chirurgie Cardiaque* é operar crianças com problemas cardíacos em todo o mundo. Em 2025, quatro colaboradores da VINCI Energies em Portugal marcaram presença neste evento solidário global que oferece cerca de 1 000€ por cada participante à associação.



■ Mensagem do CFO



“Enquanto CFO da VINCI Energies em Portugal, acredito que a sustentabilidade só ganha vida através das pessoas que a constroem todos os dias. O desafio tem sido transformar ambição em prática num grupo descentralizado, conciliando rigor financeiro com impacto positivo, algo que apenas é possível graças ao envolvimento, à responsabilidade e ao sentido de propósito das nossas equipas. É esta energia coletiva que continuará a integrar a sustentabilidade na nossa forma de pensar e agir, fortalecendo o orgulho de pertencer à VINCI Energies em Portugal e garantindo um futuro mais responsável e sustentável.”

Nuno Caldeirinha
CFO



SOBRE O RELATÓRIO

Âmbito, período e estrutura de reporte

GRI 2-2, 2-3
ESRS2 BP-1

A VINCI Energies em Portugal publica anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade, sendo a presente edição referente ao exercício compreendido entre **1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025**.

Sempre que pertinente, é apresentada informação comparativa com anos anteriores, permitindo acompanhar a evolução do desempenho da organização em matéria de sustentabilidade nos seus três pilares: económico, ambiental e social.

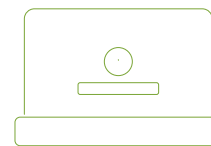
O relatório abrange as **empresas integradas na VINCI Energies em Portugal**, organizadas em dois perímetros de atividade: Energia e Digital. As entidades incluídas em cada um destes perímetros são apresentadas de seguida.

VINCI Energies Portugal



Energia

- ✓ Sotécnica - Sociedade Electrotécnica S. A.
- ✓ Cegelec - Instalações e Sistemas de Automação, Lda.
- ✓ Sotécnica Açores - Instalações técnicas Unipessoal, Lda.
- ✓ Longo Plano - Segurança integrada e Gestão de Edifícios, S. A.
- ✓ Sotmoz - Sociedade Electrotécnica, Lda.



Digital¹⁶

- ✓ Axians Digital Solutions
- ✓ Axians Digital Consulting
- ✓ Axians Tecinfo Angola
- ✓ Axians Moçambique
- ✓ Axians Digital Solutions LU
- ✓ Axians DC LC S.A.
- ✓ Axians Low Code BR Ltda.
- ✓ Axians Low Code UK Limited
- ✓ Axians Low Code US Inc.

¹⁶ Ao longo do Relatório são feitas referências ao perímetro Digital, onde se incluem todas as *Business Units* que operam sob a marca Axians.

Verificação externa independente

GRI 2-5
ESRS2 BP-1

A informação incluída no presente Relatório de Sustentabilidade foi preparada de acordo com as diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*, adotadas atualmente como base de reporte pela VINCI Energies em Portugal.

Em paralelo, e de forma preliminar e progressiva, foram já incorporados alguns conteúdos e indicadores alinhados com os *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, refletindo o percurso evolutivo da VINCI Energies em Portugal no reforço da maturidade do reporte de informação não financeira, em preparação para requisitos regulatórios futuros.

O relatório foi posteriormente objeto de verificação por uma entidade externa independente, incidindo esta verificação exclusivamente sobre o alinhamento dos conteúdos e indicadores reportados com os GRI Standards, com o objetivo de avaliar a sua conformidade, consistência e fiabilidade.

Este processo de verificação constitui um elemento fundamental para reforçar a credibilidade, a transparência e a confiança dos *stakeholders* na informação reportada, assegurando a qualidade e a integridade do nosso desempenho em matéria de sustentabilidade.

Contactos

Para qualquer esclarecimento relacionado com o presente relatório, ou com a atuação da VINCI Energies em Portugal em matéria de sustentabilidade, poderá consultar o nosso *website* corporativo ou contacta-nos através do endereço sustainability.pt@vinci-energies.com.

INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR



DESEMPENHO AMBIENTAL

Emissões de GEE

GRI 305-1, 305-2, 305-4

Atingir a neutralidade de emissões de gases com efeito de estufa até 2050 é a meta definida pelo Grupo VINCI e que orienta o nosso compromisso diário com a descarbonização. Em 2025, registámos uma redução de 24% nas emissões totais de âmbito 1 e 2 face a 2024, refletindo o impacto das medidas implementadas ao longo do ano.

No âmbito 1, alcançámos uma diminuição igualmente significativa de 23%, passando de 2 137,42 tCO₂e em 2024 para 1 636,48 tCO₂e em 2025. No âmbito 2, verificou-se uma redução de 69,5%, descendo de 24,15 tCO₂e para 7,37 tCO₂e. Este resultado está alinhado com a maior utilização de energia verde e com o reforço da produção fotovoltaica nas nossas instalações.

Emissões de CO₂ de Âmbito 1 e de Âmbito 2

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Âmbito 1 (tCO ₂ e)	2 157,62	2 259,44	2 137,42	1 636,48	-23%
Âmbito 2 (tCO ₂ e) <i>market-based</i>	99,63	60,15	24,15	7,37	-69,5%
Total (A1 e A2 <i>market-based</i>) ¹⁷	2 257,25	2 319,59	2 161,57	1 643,85	-24%

Esta tendência de redução refletiu-se igualmente nos indicadores de intensidade de emissões, que nos permitem avaliar de forma consistente o contributo da VINCI Energies em Portugal para as metas globais do Grupo.

Em 2025, a intensidade das emissões por receitas registou uma diminuição de 26%, passando de 8,45 para 6,25 tCO₂e/receita M€, decorrente da redução da pegada de âmbito 1 e 2 e aumento de *turnover*. Já a intensidade por colaborador diminuiu em 25%, de 0,99 para 0,74 tCO₂e/colaborador, como resultado da redução da pegada de âmbito 1 e 2. Estes indicadores reforçam a eficácia das medidas adotadas e a maturidade crescente da nossa estratégia de descarbonização.

Intensidade das emissões

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Intensidade das emissões (tCO ₂ e/receitas M €)	10,32	9,88	8,45	6,25	-26%
Intensidade das emissões (tCO ₂ e/n.º de colaboradores)	1,20	1,17	0,99	0,74	-25%

¹⁷ Uma vez que o Grupo não reporta emissões segundo a abordagem location-based, a VINCI Energies em Portugal segue a mesma opção metodológica.

Emissões de GEE

Para o cálculo das emissões foram utilizados os seguintes fatores:

Fatores de emissão

	Unidade	Fatores de emissão
GPL	kgCO ₂ /kWh	0,211
Gasolina	kgCO ₂ /l	2,200
Gasóleo	kgCO ₂ /l	2,490
HVO Biodiesel	kgCO ₂ /l	0,000
Mix energético Portugal	gCO ₂ e/kWh	0,104
Mix energético Moçambique	gCO ₂ e/kWh	0,0874

Energia

GRI 302-1 | ESRS E1-5

Ao nível do consumo de energia dentro da organização, em 2025 verificou-se um aumento de 23% no consumo total de energia face ao ano anterior, impulsionado sobretudo pelo crescimento do consumo de eletricidade, que subiu 29%, acompanhando a expansão das operações e o aumento das necessidades associadas à eletrificação da frota. Apesar deste incremento, importa destacar que a eletricidade utilizada provém quase na totalidade de fontes renováveis, mantendo o alinhamento com os compromissos de redução de emissões e eficiência energética.

Relativamente às restantes fontes, registou-se um consumo de gás natural em linha com o ano anterior.

No que respeita à produção própria de eletricidade, esta manteve-se praticamente estável, registando uma ligeira redução de 4%. Esta variação está associada a ajustes operacionais nas instalações fotovoltaicas atualmente em funcionamento.

Energia

Consumo de energia dentro da organização

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
GPL (GJ)	-	46	59,1	0	-100%
Gás natural (GJ)	-	-	30,5	32,3	6%
Eletricidade (GJ)	4 987	4 655	5 389	6 940	29%
Eletricidade produzida a partir de painéis fotovoltaicos (GJ)	231	780	918	886	-4%
Total (GJ)	5 218	5 481	6 397	7 857	23%

O consumo de combustíveis fósseis continua associado às deslocações das equipas e ao transporte de materiais e equipamentos necessários às operações. Em 2025, verificou-se um aumento de 8% no consumo de gasolina, explicado pelo crescimento da frota híbrida no âmbito da estratégia de descarbonização, enquanto o gasóleo registou uma redução de 37%, refletindo a progressiva substituição deste combustível em vários segmentos operacionais. No total, o consumo de combustíveis fora da organização diminuiu 12% face ao ano anterior.

Este ano reforçámos o trabalho para acelerar esta transição, substituindo o gasóleo convencional por HVO. Esta mudança aumentou de forma significativa a utilização deste biocombustível face a 2024 e reduziu diretamente o consumo de gasóleo. Pelo facto de gerar zero emissões durante a combustão (fator de emissão igual a zero na plataforma eVE), o HVO teve um papel decisivo na redução das emissões de âmbito 1 e continuará a ser uma peça central na evolução da nossa mobilidade operacional e no avanço da estratégia de descarbonização.

Consumo de combustíveis fora da organização

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Gasolina (GJ)	4 723,73	7 023,66	9 621,97	10 384,23	8%
Gasóleo (GJ)	29 899,92	26 351,46	21 427,96	13 519,49	-37%
HVO Biodiesel (GJ)	-	0,00	9,40	3 477,25	36 883%
Total (GJ)	31 075,18	32 719,67	31 059,35	27 380,97	-12%

Para a conversão dos consumos foram utilizados os seguintes fatores de conversão:

Fatores de conversão

	Unidade	Fatores de conversão
Gasóleo	PCI (GJ/ton)	42,7
	Densidade (ton/l)	0,00084
Gasolina	PCI (GJ/ton)	43,77
	Densidade (ton/l)	0,00075
HVO Biodiesel	PCI (GJ/ton)	45,83
	Densidade (kg/L)	0,78
Gás natural	PCI (GJ/ton)	48
	Densidade (ton/l)	0,000175
Eletricidade	GJ/MWh	3,6

A VINCI definiu como meta reduzir a pegada hídrica, no âmbito do compromisso de proteção dos ambientes naturais, objetivo para o qual trabalhamos através da implementação de medidas de gestão dos recursos hídricos, otimização e eficiência de consumos e ações de sensibilização dirigidas aos colaboradores.

Procedemos à monitorização dos nossos consumos, através da verificação de faturas do operador, dados disponibilizados pelos proprietários de edifícios e sistema de Gestão Técnica Centralizada (GTC), quando aplicável, garantindo assim o registo trimestral na plataforma eVE, e a possibilidade de identificar picos de consumo anómalos e, consequentemente, definir estratégias de mitigação.

Em 2025 observou-se uma redução de 13,5% na captação de água através da rede pública face ao ano anterior, refletindo uma utilização mais eficiente das instalações. Esta tendência é acompanhada por uma diminuição de 14,3% no consumo médio por colaborador, o que demonstra uma gestão mais responsável dos recursos hídricos e o impacto das medidas de sensibilização e otimização implementadas ao longo do ano.

Captação de água por fonte

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Captação de água (m³) através da rede pública	3 262	3 864	4 912	4 248	-13,5%
Consumo médio de água por colaborador	1,74	1,95	2,25	1,92	-14,3%

No que respeita à gestão de efluentes, apenas a fábrica de São Julião do Tojal exige licenciamento industrial, encontrando-se obrigada à realização de recolhas trimestrais de águas residuais. A respetiva Autorização de Descarga de Águas Residuais estabelece os parâmetros a monitorizar e os limites permitidos.

Quanto ao plano de ação eCIRCULAR (classificação aplicável na Sotécnica), avançamos na sensibilização de vários interlocutores internos que podem desempenhar um papel importante na redução de impactos relacionados com a água, como é o caso das instalações de São Julião do Tojal, nas quais é feito o aproveitamento de águas pluviais.

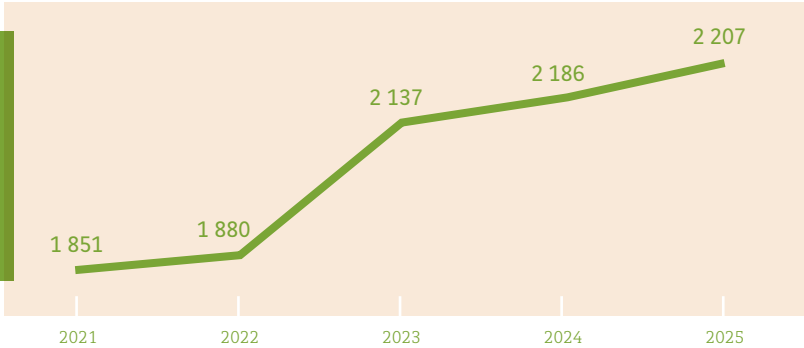
No que toca à água de consumo, por ser proveniente da rede pública, não lhe aplicámos outros controlos de qualidade além dos já assegurados pelos serviços de saneamento. Toda a água que consumimos na VINCI Energies em Portugal é captada e descartada na rede, uma vez que é utilizada para consumo humano e utilização nas instalações, não constituindo um *input* no processo produtivo. Para além disso, a gestão da água não é um tema material para a VINCI Energies em Portugal uma vez que os impactos associados não são significativos (ver secção [Gestão Responsável > Materialidade](#)). Não obstante, e não descurando a sua importância enquanto recurso fundamental, as BU que compõe a VINCI Energies em Portugal identificam e analisam impactos ambientais relativos ao consumo de água, no âmbito da certificação ISO 14001, definindo as medidas de controlo necessárias.

DESEMPENHO SOCIAL

Bem-estar dos colaboradores

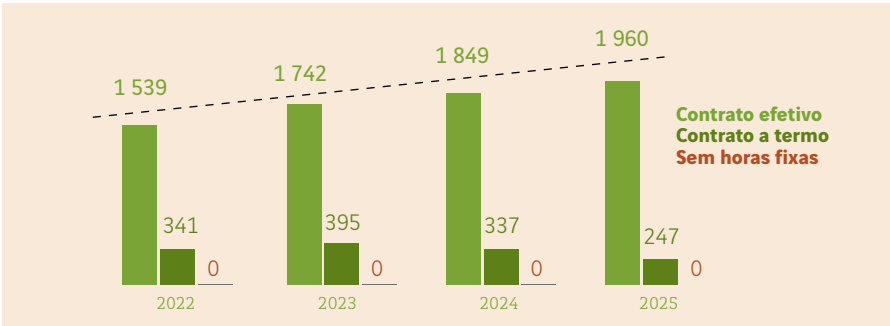
GRI 2-7, 2-8, 2-21
ESRS2 SBM-1, S1-6

O número total de colaboradores cresceu 1% face ao ano anterior, atingindo 2 207 profissionais em 2025. Este aumento mantém a tendência positiva dos últimos cinco anos, com um acréscimo de mais de 350 colaboradores desde 2021. A evolução reflete o compromisso contínuo da VINCI Energies em Portugal em construir um ambiente de trabalho estável e orientado para o bem-estar.



Assente na nossa política de valorização do emprego estável, temos vindo a aumentar de forma consistente o número de colaboradores com contrato de caráter efetivo. Entre 2022 e 2025, esse número passou de 1 539 para 1 960, representando cerca de 89% do total de colaboradores da VINCI Energies em Portugal em 2025. Esta evolução demonstra a continuidade do nosso compromisso com vínculos duradouros e condições de trabalho estáveis.

Número de colaboradores de acordo com o tipo de contrato de trabalho



% de colaboradores de acordo com o tipo de contrato de trabalho em 2025



Bem-estar dos colaboradores

Em 2025, os contratos a termo representaram 11,2% do total, uma redução de 27% face a 2024. Esta evolução reforça o esforço contínuo para aumentar a estabilidade contratual e privilegiar vínculos duradouros sempre que possível.

Essa aposta na estabilidade reflete-se também na organização das condições de trabalho. Toda a equipa trabalha com carga horária fixa, não existindo colaboradores sem horário definido, e a quase totalidade exerce funções em regime de tempo inteiro - 99,5% em 2025 - uma proporção que se mantém consistente ao longo dos anos analisados.

Colaboradores por tipo e regime de contrato

		2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Com Contrato efetivo ¹⁸	Masculino	1 140	1 255	1 349	1 429	6%
	Feminino	399	481	500	531	6%
Contrato a termo ¹⁹	Masculino	263	327	279	210	-25%
	Feminino	78	74	58	37	-36%
Total		1 880	2 137	2 186	2 207	1%
Colaboradores a tempo integral ²⁰	Masculino	1 399	1 579	1 624	1 633	1%
	Feminino	471	552	552	562	2%
Colaboradores a tempo parcial ²¹	Masculino	4	6	5	6	20%
	Feminino	6	3	5	6	20%

¹⁸ Contrato permanente ou de prazo indeterminado: contrato por tempo indeterminado, a tempo integral ou parcial.
¹⁹ Contrato temporário ou de prazo determinado: contrato que expira após um período determinado, a tempo integral ou parcial.
²⁰ Tempo integral: contrato de trabalho definido por um mínimo de 6 meses por ano e 40 horas por semana de trabalho.
²¹ Contrato temporário ou de prazo determinado: contrato que expira após um período determinado, a tempo integral ou parcial.

Bem-estar dos colaboradores

Em 2025, verificou-se um novo aumento do número de profissionais que colaboram diretamente connosco sem vínculo laboral interno, desempenhando funções essenciais sob a gestão da organização²². Este grupo cresceu 106% face ao ano anterior, totalizando 794 pessoas. Esta evolução acompanha necessidades específicas do setor, nomeadamente projetos de duração limitada ou perfis técnicos muito especializados que exigem reforços pontuais de capacidade. Mesmo com este crescimento, continuamos a privilegiar a integração direta sempre que adequado, criando oportunidades de evolução dentro da VINCI Energies em Portugal.

No mesmo ano, o rácio entre a remuneração máxima e a mediana desceu de 14,62 para 14,22, refletindo uma trajetória de maior equidade na distribuição salarial. Esta evolução é reforçada pelo rácio entre os aumentos percentuais, que passou de 0,89 em 2024 para 0,64 em 2025, indicando que o crescimento salarial beneficiou proporcionalmente mais os colaboradores com remunerações medianas do que o indivíduo mais bem pago.

Colaboradores por tipo e regime de contrato

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Rácio de remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e remuneração total anual mediana dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	11,11	14,73	14,62 ²³	14,22	-2,7%
Rácio entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago)	-	-0,83	0,89	0,64	-28,9%

²² Prestador Serviços e *Outsourcing*: limpeza de estaleiro; Participação em projetos específicos e/ou áreas não desempenhadas ou desenvolvidas pelos nossos trabalhadores ou equipas.

²³ Valor do rácio de remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e remuneração total anual para 2024 foi atualizado, devido a uniformização do critério de cálculo.

Atração e Retenção de Talento

GRI 401-1, 405-1
ESRS S1-6

Temos como objetivo ser uma organização empregadora de referência e, nesse sentido, promovemos continuamente iniciativas de atração e retenção de talento. Ao longo do ano, integrámos 340 novos colaboradores, refletindo a capacidade de captar perfis alinhados com as necessidades do Grupo. Paralelamente, aproximadamente 25% da equipa mantém um vínculo à organização há pelo menos dez anos, evidenciando a estabilidade e a continuidade que procuramos promover na VINCI Energies em Portugal.

Antiguidade na organização por género

	Masculino	Feminino	Total 2024	Total 2025
<1 ano	251	89	396	340
Igual ou > 1 ano e 5 anos	607	230	883	837
Igual ou > 5 anos e < 10 anos	342	141	429	483
Igual ou > 10 anos e < 20 anos	256	57	275	313
Mais de 20 anos	183	51	203	234

A VINCI Energies em Portugal continua a assegurar um equilíbrio entre novas contratações e rotatividade, promovendo a estabilidade das equipas e uma resposta ajustada às necessidades do mercado. Esta dinâmica contribui para a integração de perfis diversos, em termos etários, de género e de proveniência geográfica. A análise dos indicadores evidencia que os níveis mais elevados de rotatividade são, em regra, acompanhados por um maior número de admissões, verificando-se ainda que, para a maioria dos parâmetros considerados, a taxa de novas contratações se mantém superior à taxa de saídas. Este enquadramento sustenta a renovação contínua das equipas e um crescimento consistente da organização.

Atração e Retenção de Talento

Novas contratações e rotatividade em número e taxa²⁴

		Novas contratações				Rotatividade			
		2024		2025		2024		2025	
Faixa etária	<=25	94	4,3%	99	4,5%	68	3,1%	43	2,0%
	26-35	154	7,0%	151	6,9%	118	5,4%	152	7,0%
	36-50	219	10,0%	118	5,4%	208	9,5%	152	7,0%
	>50	127	5,8%	42	1,9%	66	3,0%	52	2,4%
Género	Masculino	475	21,7%	306	14,0%	366	16,7%	306	14%
	Feminino	119	5,4%	104	4,8%	94	4,3%	93	4,25%
Geografia	Portugal	557	25,5%	365	16,7%	428	19,6%	360	16,5%
	Moçambique	4	0,2%	7	0,3%	2	0,1%	14	0,6%
	Angola	6	0,3%	1	0,0%	10	0,5%	0	0,0%
	Luxemburgo	7	0,3%	3	0,1%	2	0,1%	6	0,3%
	Áustria	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bélgica	17	0,8%	15	0,7%	4	0,2%	10	0,5%
	Reino Unido	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,0%
	Brasil	2	0,1%	12	0,5%	12	0,5%	8	0,37%
	EUA	1	0,1%	1	0,05%	1	0,1%	0	0,00%
TOTAL		594	27,2%	410	18,8%	460	21,0%	399	18,3%

²⁴ Taxa de novas contratações = (N.º de novas contratações / N.º total de trabalhadores) x 100
Taxa de rotatividade = (N.º de saídas / N.º total de trabalhadores) x 100

Atração e Retenção de Talento

Em 2025, um total de 399 colaboradores deixou a nossa empresa, um decréscimo de cerca de 13% face a 2024. A distribuição entre o número de saídas e o motivo associado, permite compreender as dinâmicas do setor, razões de rotatividade e adaptações da organização ao seu contexto estratégico.

Saída de colaboradores por motivo

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Fim do contrato	32	45	103	72	-30%
Demissão	259	247	281	246	-12%
Mútuo acordo	12	39	61	50	-18%
Outros ²⁵	108	23	15	31	107%
Total	411	354	460	399	-13%

²⁵ A categoria “Outros” inclui razões como: reforma, despedimento por má conduta/processo administrativo e morte do trabalhador.

O programa *UPskill* continua a afirmar-se como uma via relevante de integração de talento qualificado na VINCI Energies em Portugal. Em 2025, registou-se um aumento do número de estágios face a 2024, refletindo-se numa taxa de contratação de 75%. Este resultado evidencia a adequação das competências desenvolvidas no âmbito do programa às necessidades da organização, reforçando o seu papel na captação e integração de perfis alinhados com os desafios da empresa.

Programa *UPskill*

	2022	2023	2024	2025
Estágios (n.º)	18	6	1	4
Estagiários contratados (n.º)	4	5	1	3
Estagiários contratados (%)	22%	83%	100%	75%

Atração e Retenção de Talento

Adicionalmente, o programa Ativar mantém-se como um instrumento estruturante na captação e desenvolvimento de jovens talentos. Em 2025, registou-se uma redução do número de estágios face ao ano anterior. Ainda assim, a taxa de integração manteve-se em 50%, próxima do valor observado em 2024 (56%). Esta consistência evidencia a eficácia do programa enquanto via de integração profissional, reforçando o seu contributo para o desenvolvimento de competências e a retenção de talento na organização.

Programa Ativar

	2022	2023	2024	2025
Estágios (n.º)	31	8	9	2
Estagiários contratados (n.º)	22	2	5	1
Estagiários contratados (%)	71%	25%	56%	50%

Diversidade e Inclusão

GRI 405-1
ESRS S1-6, S1-9

Em linha com os anos anteriores, a distribuição etária dos colaboradores evidencia uma maior concentração nas faixas dos 26 aos 35 anos (29%) e dos 36 aos 50 anos (43%). Esta estrutura reflete uma composição equilibrada das equipas, com predominância das gerações *Millennials* e da Geração X, que em 2025 continuam a representar a maioria dos colaboradores, tanto do género masculino como do género feminino.

Colaboradores por faixa etária

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
≤ 25	135	175	168	168	0%
26-35	530	625	650	641	-1%
36-50	898	987	979	958	-2%
> 50	317	350	389	440	13%
Total	1 880	2 137	2 186	2 207	1%

Diversidade e Inclusão

Colaboradores por geração por género

	Masculino	Feminino	Total 2024	Total 2025
Geração Z (1997-2010)	193	68	249	261
<i>Millenials</i> (1981-1996)	731	306	1 022	1 037
Geração X (1965-1980)	644	186	762	830
<i>Baby Boomers</i> (1945-1964)	71	8	153	79

No que respeita às habilitações académicas, verifica-se que 55% dos colaboradores da VINCI Energies em Portugal possuem formação ao nível do ensino superior, mantendo-se este como o grau de escolaridade mais representativo em 2025. Seguem-se o ensino secundário e o ensino básico, ambos com menor expressão no conjunto da população colaboradora, refletindo um perfil global de qualificação elevado e consistente com as exigências das atividades desenvolvidas pela organização.

Habilitações académicas por género

	Masculino	Feminino	Total 2024	Total 2025
Ensino Básico	314	16	330	330
Ensino Secundário	542	105	660	647
Ensino Superior	768	439	1 135	1 207

Diversidade e Inclusão

Adicionalmente, apresentamos a distribuição dos colaboradores da VINCI Energies em Portugal por categoria funcional e respetivas faixas etárias. Esta análise permite caracterizar a composição das equipas nos diferentes níveis da organização, evidenciando a diversidade etária associada a cada categoria funcional em 2025.

Colaboradores por categoria funcional

	18 a 26	27 a 42	43 a 58	59 a 67	Total 2024	Total 2025
Direção Executiva	0	0	7	2	10 ²⁶	9
Gestão e coordenação	10	119	225	30	274	384
Quadros Técnicos	180	760	452	55	1 166	1 447
Administrativos e operacionais	32	144	168	23	736	367

²⁶ O valor indicado no relatório de sustentabilidade 2025, foi corrigido para 10 (nº elementos do CODI).

Saúde e Segurança no Trabalho

GRI 403-9

A saúde e segurança no trabalho constitui um pilar central da atuação da VINCI Energies em Portugal, refletindo o compromisso contínuo com a proteção e o bem-estar dos seus colaboradores. A promoção de uma cultura de segurança, aliada à implementação sistemática de medidas preventivas, é determinante para a redução da sinistralidade e para a criação de ambientes de trabalho mais seguros. Os indicadores apresentados na tabela seguinte permitem acompanhar a evolução da frequência e da gravidade dos acidentes de trabalho, suportando uma análise regular e a definição de ações orientadas para o reforço da prevenção e da segurança.

Saúde e Segurança no Trabalho

²⁷ Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos = (número de acidentes de trabalho com dias perdidos * 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

²⁸ Índice de gravidade de acidentes de trabalho = (número de dias perdidos por causa de acidentes de trabalho * 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

²⁹ Acidentes de comunicação obrigatória são todos os acidentes que têm de ser comunicados à seguradora (com e sem baixa). Neste contexto, para os anos de 2022, 2023 e 2024 os valores foram ajustados face aos reportados anteriormente nos respetivos relatórios.

³⁰ Acidentes com consequência grave são aqueles que resultam em danos graves e geralmente permanentes (excluindo mortes).

³¹ Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (acidentes de trabalho de comunicação obrigatória/horas trabalhadas) * 1 000 000). Neste contexto, para os anos de 2022, 2023 e 2024 os valores foram ajustados face aos reportados anteriormente nos respetivos relatórios.

³² Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = (acidentes de trabalho de consequência grave/horas trabalhadas) * 1 000 000).

³³ Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho = (óbitos resultantes de acidentes de trabalho/horas trabalhadas) * 1 000 000).

Índices de acidentes de trabalho

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos ²⁷	4,55	2,59	3,41	3,48	+2%
Índice de frequência de acidentes de trabalho	5,20	3,75	4,73	5,36	+13%
Índice de gravidade de acidentes de trabalho ²⁸	0,29	0,18	0,20	0,19	-5%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²⁹	16	13	18	20	+11%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave ³⁰	1	1	0	0	0%
Número de acidentes de trabalho com baixa médica	14	9	13	13	0%
Número de acidentes de trabalho sem baixa médica	2	4	5	7	+40%
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0%
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ³¹	5,20	3,75	4,73	5,36	+13%
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave ³²	0,33	0,29	0,00	0,00	0%
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho ³³	0,00	0,00	0,00	0,00	0%
Horas trabalhadas	3 074 962	3 469 209	3 806 932	3 733 821	-2%

Saúde e Segurança no Trabalho

Em 2025, verificou-se uma ligeira redução do absentismo face a 2024, passando o total de dias de ausência de 23 143 para 22 970, o que representa uma diminuição de 1%. Esta evolução resulta da continuidade do rigor na gestão de faltas, aliado à manutenção de políticas orientadas para o bem-estar dos colaboradores, como a flexibilidade horária, medidas de conciliação entre a vida profissional e pessoal e benefícios associados à parentalidade, bem como do reforço das condições de saúde e segurança no trabalho.

Ao nível das tipologias, registou-se uma redução dos dias de ausência por doença (de 9 929 para 9 569, -4%) e por parentalidade (de 5 840 para 5 617, -4%), enquanto a categoria “outros” apresentou um aumento (de 7 374 para 7 784, +6%). Ainda assim, a tendência global mantém-se estável, evidenciando a consolidação das medidas implementadas e o seu contributo para a gestão equilibrada do absentismo na organização.

Dados de absentismo, por motivo (dias de ausência)

	2022	2023	2024	2025	Var. 24/25
Doença	9 588	11 296	9 929	9 569	-4%
Parentalidade	6 485	7 042	5 840	5 617	-4%
Outros ³⁴	8 248	6 750	7 374	7 784	+6%
Total	24 321	25 088	23 143	22 970	-1%

³⁴ A categoria outros inclui, entre outros, ausências por assistência à família, licença de amamentação/aleitação, licença sem vencimento, ponte, ponte de cliente, licença de casamento, consulta médica, luto, licença trabalhador-estudante.

Contributos para as Regiões e Comunidades Locais

Atendendo à responsabilidade que assumimos no apoio dos projetos, desenvolvemos um conjunto de critérios que nos ajudam na análise, avaliação, e garantia de elegibilidade dos mesmos para a atribuição de donativos, nomeadamente:

- ✓ **Relevância/urgência de intervenção**, tendo em conta o contexto atual, seja por geografia, número de beneficiários apoiados, relevância local, diferenciação de resposta, necessidade rápida de ajustamento a uma nova realidade, entre outros;
- ✓ **Qualidade e coerência do diagnóstico e da solução** em relação aos objetivos esperados e problemáticas a combater;
- ✓ **Valor acrescentado do donativo** para o projeto, beneficiários e entidade;
- ✓ **Valorização de apadrinhamento do projeto** por parte de colaborador do Grupo na fase de candidatura;
- ✓ **Viabilidade do projeto para alcançar os objetivos**, a nível de recursos humanos e financeiros para a entidade, de acordo com a solidez e experiência desta na área em que pretende desenvolver o projeto e junto do público-alvo em questão;
- ✓ **Mudanças positivas e sustentáveis na comunidade**: capacidade de criação de mudanças sociais significativas, duráveis e mensuráveis para a região de proximidade.

Durante o período de vigência do Protocolo, as entidades são acompanhadas para garantir a concretização dos projetos e dos respetivos objetivos. Adicionalmente, durante o mesmo período são recolhidas informações, junto das entidades, acerca dos projetos, iniciando o diálogo com os padrinhos do projeto relativamente aos principais pontos de melhoria.

Associações e Compromissos com Iniciativas Externas

GRI 2-28
ESRS G1-5

A VINCI Energies em Portugal estabelece relações com parceiros de referência, promovendo a inovação e o desenvolvimento de soluções e serviços ajustados às necessidades do mercado. Neste âmbito, participamos em iniciativas e grupos de trabalho relevantes para o setor e para as diferentes marcas da organização:

- | AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
- | AMEAL - Agência Municipal de Energia e Ambiente de Loures
- | APE - Associação Portuguesa da Energia
- | APFM - Associação Portuguesa de *Facilities Management*
- | APIRAC - Associação Portuguesa de Empresas do Sector Térmico, Energético, Eletrónico e do Ambiente
- | APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética
- | APPSI - Associação Portuguesa para a Promoção da Segurança da Informação
- | APSEI - Associação Portuguesa de Segurança
- | APCD - Associação Portuguesa de Centros de Dados
- | APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações³⁵
- | AQTSE - Associação para a Qualificação Técnica do Sector Energético
- | BCSD Portugal
- | Câmara do Comércio e Indústria Luso-Francesa
- | CCH - Casa Comum da Humanidade
- | Centro Nacional de Cibersegurança
- | COTEC Portugal
- | *Data Science Portuguese Association*
- | ERP Portugal - *European Recycling Platform*
- | Portal Eletrão
- | Rede Nacional de CSIRT
- | PWN - Lisbon (*Professional Women's Network Lisbon*)

³⁵ Um dos Diretores de Negócio representa a VINCI Energies em Portugal como Vogal da Direção na APDC.

Tabela GRI

Declaração de utilização	A VINCI Energies em Portugal relatou em conformidade com os GRI <i>Standards</i> para o período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Foundation 2021
Norma setorial aplicável	Não aplicável

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
GRI 2: Conteúdos gerais 2021			
2-1 Detalhes da Organização	ESRS2 BP-1	Quem somos Sobre a VINCI Energies em Portugal Sede Edifício Atlantis, Avenida D. João II, N° 44C, 5° Andar, 1990-095, Lisboa Forma jurídica Sociedade Comercial Anónima Sobre o Relatório	
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	ESRS2 BP-1	Sobre o Relatório Âmbito, período e estrutura de reporte	
2-3 Período de relato, frequência e contactos	ESRS2 BP-1	Sobre o relatório Âmbito, período e estrutura de reporte	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-4 Reformulação das informações	ESRS2 BP-2	As reformulações de informação reportada no anterior Relatório são, sempre que aplicável, apresentadas e identificadas ao longo do presente Relatório.	
2-5 Verificação externa	ESRS2 BP-1	Sobre o Relatório Verificação externa independente Anexos Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade	
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	ESRS2 SBM-1	Quem Somos Sobre a VINCI Energies em Portugal O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Cadeia de Fornecimento O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Avaliação de Fornecedores	
2-7 Colaboradores	ESRS2 SBM-1	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Informação Complementar Desempenho Social Bem-estar dos Colaboradores	
2-8 Trabalhadores que não são colaboradores	-	Informação Complementar Desempenho Social Bem-estar dos Colaboradores	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-9 Estrutura de <i>governance</i> e sua composição	ESRS2 GOV-1 G1-5	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i> Gestão Responsável <i>Governance</i> de Sustentabilidade Informação Complementar Desempenho Social Associações e Compromissos com Iniciativas Externas	
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de <i>governance</i>	ESRS2 GOV-1	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i>	
2-11 Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i>	ESRS2 GOV-1	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i> O <i>Pole Managing Director</i> – presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> – assegura o cumprimento do Código de Conduta da VINCI e a realização das atividades, de acordo com o estabelecido no <i>General Management Guidelines</i> da VINCI Energies – que define os requisitos relacionados com Compromissos, informação e outros <i>guidelines</i> .	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos	ESRS2 GOV-1, GOV-2, SBM-2	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i> O CODI assume enquanto principais responsabilidades, nomeadamente aquelas relacionadas com sustentabilidade: - Assegurar a implementação do estabelecido no Manifesto VINCI, documento do qual derivam os compromissos e valores do Grupo a que pertencemos; - Garantir o desempenho e equilíbrio das diversas Áreas da Organização; - Promover o funcionamento em rede e as ações transversais e, simultaneamente, manter o controlo de gestão numa base de autonomia e responsabilidade propiciando o crescimento das áreas de negócio; - Assegurar que são entendidas e comunicadas as funções relevantes na Organização; - Garantir a melhoria contínua do desempenho ambiental e de SST.	
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	ESRS2 GOV-2	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i>	
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> no relato de sustentabilidade	ESRS2 GOV-5 IRO-1	Gestão Responsável <i>Governance</i> de Sustentabilidade	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-15 Conflitos de interesse	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança <i>Governance</i> da Ética Os processos definidos para garantir que os conflitos de interesse são prevenidos e mitigados, caso existam, são: - Contratos de trabalho e código de ética e conduta que indicam que, caso existam conflitos de interesse, estes têm de ser reportados - Curso <i>e-learning</i> de ética e <i>compliance</i> que obriga à declaração individual de que não se registam conflitos de interesse; - Plataforma de denúncias anónima, também conhecida como <i>whistleblowing</i>. Trata-se de um mecanismo para que os colaboradores possam denunciar a existência de conflitos de interesse entre colaboradores e/ou outros <i>stakeholders</i>.	
2-16 Comunicação de preocupações críticas	-	Não foram comunicadas preocupações críticas ao longo de 2025. Caso tal viesse a ocorrer, o procedimento previsto seria o seguinte: as preocupações críticas comunicadas ao CODI, por via do <i>Legal, Ethics & Compliance Director</i>, que não fossem consideradas devidamente resolvidas pelas equipas jurídicas das empresas, seriam analisadas à luz do documento <i>General Management Guidelines</i> da VINCI Energies. Com base nessa análise, seriam definidas e implementadas as ações consideradas necessárias e adequadas.	
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de <i>governance</i>	ESRS2 GOV-1	Gestão Responsável Estrutura de <i>Governance</i>	
2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i>	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-19 Políticas de remuneração	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores	
2-20 Processo para determinação da remuneração	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores	
2-21 Rácio da remuneração total anual	-	Informação complementar Desempenho Social Bem-estar dos Colaboradores	
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-	Mensagem do CEO	
2-23 Políticas	G1-1 S1-1 S2-1	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Ética e Transparência O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança O Nosso Compromisso com uma Cadeia de Abastecimento Responsável	
2-24 Incorporação de Políticas	G1-2	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Ética e Transparência O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Relação com Fornecedores e Parceiros para Garantir a Ética	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-25 Processos para remediar impactos negativos	S1-3 S3-3	Gestão Responsável Envolvimento dos <i>Stakeholders</i> O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Ética e Transparência O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança <i>Governance</i> da Ética	
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança <i>Governance</i> da Ética	
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	G1-4 S1-17	Em 2025 não se registou qualquer caso de não conformidade, embora tenha sido paga uma coima no montante de 1 224€, relativa à Lei 4/2019, ocorrida em 2023.	
2-28 Participação em associações	-	Informação complementar Desempenho Social Associações e Compromissos com Iniciativas Externas	
2-29 Abordagem de envolvimento de <i>stakeholders</i>	ESRS2 SBM-2 S1-2 S3-2 S4-2	Gestão responsável Envolvimento dos <i>Stakeholders</i> O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Cadeia de Fornecimento O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Clientes Avaliação de Satisfação dos Clientes	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
2-30 Acordos de negociação coletiva	S1-8	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos colaboradores Diálogo social O ACT abrange 38,1% de colaboradores abrangidos por um acordo de negociação coletiva.	
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-1 Processo de definição de temas materiais	-	Gestão responsável Materialidade	
3-2 Lista de temas materiais	-	Gestão responsável Materialidade	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança	
Denúncias feitas relativas a irregularidades com o estabelecido no Código de Ética	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança <i>Governance</i> da Ética	
Colaboradores que receberam formação em ética e corrupção	G1-3	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Ética e Transparência	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO E CIBERSEGURANÇA			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Privacidade da Informação e Cibersegurança	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016			
418-1 Denúncias relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	S4-3 S4-4	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Privacidade da Informação e Cibersegurança	
GESTÃO RESPONSÁVEL			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	Gestão Responsável	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais		O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Proteção da Biodiversidade	
GRI 101: Biodiversidade 2024			
101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade		O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Proteção da Biodiversidade	A VINCI Energies não tem uma política sustentada pelos objetivos para 2050 do Marco Global de Biodiversidade.
101-2 Gestão de impactos na biodiversidade		O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Proteção da Biodiversidade	
101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios			Este indicador não é aplicável para a VINCI Energies em Portugal, uma vez que a organização não realiza atividades de investigação ou desenvolvimento que envolvam acesso a recursos genéticos ou conhecimento tradicional associado no âmbito do Protocolo de Nagoya.
101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Proteção da Biodiversidade	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
101-5 Locais com impactos na biodiversidade	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Proteção da Biodiversidade	
GESTÃO DA ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Gestão da energia	
GRI 302: Energia 2016			
GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização	E1-5	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e emissões de CO ₂ Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Energia	
GRI 302-3 Intensidade energética	E1-5	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Gestão da energia	
ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E EMISSÕES GEE			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais		O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
GRI 305: Emissões 2016			
305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	E1-6	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho Ambiental Emissões de GEE	
305-2 Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2)	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho Ambiental Emissões de GEE	
305-3 Outras emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)	-	-	O resultado destas emissões, por se basearem em estimativas, são utilizadas apenas internamente como método de avaliação das ambições ambientais dos fornecedores, permitindo equacionar, junto destes, soluções de redução da pegada de carbono. Os resultados obtidos no âmbito deste processo na VINCI Energies em Portugal foram integrados no relatório de sustentabilidade do Grupo VINCI, contribuindo para uma visão consolidada do desempenho climático a nível global.
305-4 Intensidade das emissões de GEE		O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho ambiental Emissões de GEE	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
305-5 Redução de emissões de GEE	E1-4	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Alterações Climáticas e Emissões de CO ₂ Gestão da energia	
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DOS COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Sensibilização e Formação dos Colaboradores	
GRI 404: Capacitação e Educação 2016			
404-1 Total de horas de formação	S1-13	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Sensibilização e Formação dos Colaboradores	
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Respeito pelos Direitos Humanos	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
Formação de colaboradores sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Respeito pelos Direitos Humanos	
SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018			
403-1 Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho	S1-1	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho	
403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	S1-3	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	
403-3 Serviços de saúde do trabalho	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança Cultura de saúde e segurança Serviços de saúde no trabalho	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança Cultura de saúde e segurança Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação em Saúde e Segurança no Trabalho	
403-5 Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança Cultura de saúde e segurança Formação em saúde e segurança no trabalho	
403-6 Promoção da saúde e segurança no trabalho		O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança Cultura de saúde e segurança Promoção da saúde e segurança no trabalho	
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança Prevenção e Mitigação de Impactos na Saúde e Segurança do Trabalho	
403-9 Acidentes de trabalho		O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Promoção da Saúde e Segurança Gestão da saúde e segurança Informação complementar Desempenho Social Saúde e segurança no trabalho	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
SATISFAÇÃO DOS CLIENTES			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Clientes	
Nível de satisfação dos clientes	S4-1	O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Clientes Avaliação de Satisfação dos Clientes	
BEM-ESTAR E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES			
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-3 Gestão dos temas materiais	-	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores	
GRI 401: Emprego 2016			
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	S1-11	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores Benefícios e condições de trabalho	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS			
GRI 204: Práticas de compras 2016			
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	G1-2	Quem Somos Criação de Valor O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Cadeia de Fornecimento O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores O Nosso Compromisso com uma Cadeia de Abastecimento Responsável O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Fornecedores Relação com Fornecedores e Parceiros para Garantir a Ética O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança Clientes	
Outros Indicadores Económicos	ESRS2 SBM-1	Quem Somos Sobre a VINCI Energies em Portugal	
DIVULGAÇÕES AMBIENTAIS			
GRI 303: Água e efluentes 2018			
303-1 Interações com a água como recurso partilhado	-	Informação complementar Desempenho ambiental Água	
303-2 Gestão dos impactos relacionados com os efluentes	-	Informação complementar Desempenho ambiental Água	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
303-3 Captação de água	-	Informação complementar Desempenho ambiental Água	A VINCI Energies em Portugal, não procede à discriminação da captação de água proveniente de áreas com stress hídrico, em alinhamento com o indicador GRI 303-3, alínea b).
GRI 306: Resíduos 2016			
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Economia Circular	
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Economia Circular	
306-3 Resíduos gerados	-	O Nosso Desempenho Ambição Ambiental Economia Circular	
DIVULGAÇÕES SOCIAIS			
GRI 401: Emprego 2016			
401-1 Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	S1-6	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Bem-estar dos Colaboradores Atração de talento Informação complementar Desempenho Social Atração e Retenção de Talento	

Tabela GRI

Conteúdo	Correspondência ESRS	Localização	Observações
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades			
405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades	ESRS2 GOV-1 S1-6 S1-9 S1-12	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Diversidade e Inclusão Informação Complementar Desempenho Social Atração e Retenção de Talento Informação Complementar Desempenho Social Diversidade e Inclusão	
Outras Divulgações			
Investimento na comunidade e iniciativas de voluntariado corporativo	S3-1 S3-3 S3-4	O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Respeito pelos Direitos Humanos O Nosso Desempenho Pessoas e Impacto Social Contributo para as Regiões e Comunidades Locais	
Programa VINCI para a Cidadania		O Nosso Desempenho Integridade, Transparência e Governança <i>Governance</i> da Ética	



Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade

Exmo. Conselho de Administração

Introdução

Fomos contratados pela Administração da Vinci Energies Portugal, S.A. (adiante designada por Empresa) para a realização de um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre os indicadores identificados abaixo na secção “Responsabilidades do auditor” que integram a informação de sustentabilidade incluída no Relatório de Sustentabilidade 2025 relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2025, preparada pela Empresa para efeitos de divulgação do seu desempenho anual em matéria de sustentabilidade.

Responsabilidades do Conselho de Administração

É da responsabilidade do Conselho de Administração a preparação dos indicadores identificados abaixo na secção “Responsabilidades do auditor” incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2025 de acordo com as diretrizes para reporte de Sustentabilidade “Global Reporting Initiative” (“GRI”), e critérios divulgados no Relatório de Sustentabilidade 2025, bem como a manutenção de um sistema de controlo interno apropriado, que permita uma adequada preparação da informação mencionada.

Responsabilidades do auditor

A nossa responsabilidade consiste em emitir um relatório de garantia limitada de fiabilidade, profissional e independente, baseado nos procedimentos realizados e especificados no parágrafo abaixo.

O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional sobre Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que Não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica - (ISAE) 3000 (Revista), emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board da International Federation of Accountants* e cumprimos as demais normas e orientações técnicas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC), as quais exigem que o nosso trabalho seja planeado e executado com o objetivo de obter garantia limitada de fiabilidade sobre se os indicadores GRI Standards apresentados no Relatório de Sustentabilidade 2025 estão isentos de distorções materialmente relevantes.

Para tanto o referido trabalho consistiu em:

- Indagar a gestão e principais responsáveis das áreas em análise para compreender o modo como está estruturado o sistema de informação e a sensibilidade dos intervenientes às matérias incluídas no relato;
- Identificar a existência de processos de gestão internos conducentes à implementação de políticas económicas, ambientais e de responsabilidade social;
- Verificar, numa base de amostragem, a eficácia dos sistemas e processos de recolha, agregação, validação e relato que suportam a informação de desempenho supracitada, através de cálculos e validação de dados reportados;

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.

Sede: Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 - 3º, 1069-316 Lisboa, Portugal
Tel: +351 213 599 000 | Matriculada na CRC sob o NIPC 506 628 752, Capital Social 314.000 EUR
Inscrita na lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas sob o nº 183 e na CMVM sob o nº 20161485

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.
Residência: Palácio Sottomayor, Avenida Fontes Pereira de Melo, nº16, 1050-121 Lisboa, Portugal
DUID: Nq0n4ZT1vMa0MGvMm02MGUMTJd7Y00Ma0Y0AMMS0YwATtA1N2VtVF8RQ==

pwc.pt

- Confirmar a observância de determinadas unidades operacionais às instruções de recolha, agregação, validação e relato de informação de desempenho;
- Executar, numa base de amostragem, alguns procedimentos de consubstanciação da informação, através de obtenção de evidência sobre informação reportada;
- Comparar os dados financeiros e económicos incluídos na informação de sustentabilidade com os auditados pela PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, Lda., no âmbito da revisão legal das demonstrações financeiras da Empresa do exercício findo em 31 de dezembro de 2025; e
- Verificar que a informação de sustentabilidade a incluir no Relatório cumpre com os requisitos das diretrizes da GRI e com as instruções e critérios definidos pela Empresa.

Os procedimentos efetuados foram mais limitados do que seriam num trabalho de garantia razoável de fiabilidade, por conseguinte, foi obtida menos segurança do que num trabalho de garantia razoável de fiabilidade.

Entendemos que os procedimentos efetuados proporcionam uma base aceitável para a expressão da nossa conclusão.

Qualidade e independência

Aplicamos a Norma Internacional de Gestão de Qualidade ISQM 1, a qual requer que seja desenhado, implementado e mantido um sistema de gestão de qualidade abrangente que inclui políticas e procedimentos sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Cumprimos com os requisitos de independência e ética do código de ética (incluindo as Normas Internacionais de Independência) emitido pelo *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA) e do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC).

Conclusão

Com base no trabalho efetuado, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que os indicadores identificados acima na secção “Responsabilidades do auditor” incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2025 relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2025 não tenham sido preparados, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos das diretrizes GRI e com as instruções e critérios divulgados no mesmo e que a Vinci Energies Portugal, S.A. não tenha aplicado, na informação de sustentabilidade incluída no mesmo Relatório de Sustentabilidade 2025, as diretrizes GRI.

Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade
31 de dezembro de 2025

Vinci Energies Portugal, S.A.
PwC 2 de 3

Restrições de uso

Este relatório é emitido unicamente para informação e uso do Conselho de Administração da Empresa, para efeitos da divulgação da informação de sustentabilidade incluída no Relatório de Sustentabilidade 2025 pelo que não deverá ser utilizado para quaisquer outras finalidades. Não assumiremos quaisquer responsabilidades perante terceiros, para além da Vinci Energies Portugal, S.A., pelo nosso trabalho e pela conclusão expressa neste relatório, o qual será anexado ao Relatório de Sustentabilidade 2025 da Empresa.

10 de julho de 2026

PricewaterhouseCoopers & Associados
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
representada por:

Signed by:

BEE66ACBACD04F4...

António Joaquim Brochado Correia, ROC n.º 1076
Registado na CMVM com o n.º 20160688



Título

Relatório de Sustentabilidade 2025 – A Sustentabilidade que Nos Liga

Propriedade

VINCI Energies em Portugal

Consultoria

The Equator Company equatorcompany.com

Verificação Externa

PricewaterhouseCoopers & Associados - SROC, Lda [pwc.pt](https://www.pwc.pt)

Direção Artística e Produção

Have a Nice Day haveaniceday.pt

Data de Publicação

julho de 2026

Website

www.vinci-energies.pt

Contactos

sustainability.pt@vinci-energies.com

A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2025
VINCI ENERGIES EM PORTUGAL