



A SUSTEN TABILIDADE que nos liga

**Relatório de Sustentabilidade 2023
VINCI Energies em Portugal**



ÍNDICE

06

Quem somos



50

Crescimento
inclusivo



30

A ambição
ambiental





92

Respeito pelos
princípios éticos



78

Promoção da saúde
e segurança



102

Sobre
o relatório



MENSAGEM

do CEO

Pedro Afonso
CEO

Crescemos
quando
fazemos
crescer
o outro!



Quando olhamos para os resultados apresentados pelas operações da VINCI Energies em Portugal há uma palavra que se destaca em todas as suas dimensões: crescimento! Entre 2017 e 2023 o nosso volume de negócios quadruplicou. Nos últimos sete anos, o número de colaboradores mais do que triplicou e estão previstas mais 300 contratações ainda em 2024. Mas o crescimento – como consequência de desenvolvimento – é muito mais do que números financeiros.

O que nos move, acima de tudo, é a noção coletiva de que

o trabalho que fazemos é muito maior do que nós. É impossível pensar em crescimento sem estarmos alinhados com esta convicção. E só se pode crescer e preparar o futuro que queremos, desenvolvendo pessoas e dando-lhes as melhores condições para que prosperem e sejam as melhores versões delas próprias – tanto a nível profissional, como também pessoal. Centrar a nossa atividade no outro, é uma filosofia válida para dentro e para fora de portas, e é a base do nosso compromisso com a sustentabilidade: “Servir as pessoas e cuidar do Planeta”.

*O que nos move,
acima de tudo,
é a noção coletiva
de que o trabalho
que fazemos é muito
maior do que nós.*



Em 2023 crescemos em dimensão e volume de negócios, mas crescemos, sobretudo, em valor e em partilha. Multiplicámos os nossos esforços em ações e iniciativas focadas nas nossas pessoas e nas comunidades onde nos inserimos.

Alguns exemplos? A percentagem de colaboradores que se tornou acionista do grupo elevou-se para 25%. A aposta na formação foi notória, registando um aumento de 166% em horas de formação face ao ano anterior. Continuando o ritmo crescente, o número de mulheres subiu para 26%

entre os nossos quadros. O índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos reduziu em 43% e o índice de gravidade em 38%, resultado da aprendizagem partilhada – um forte pilar da nossa cultura de segurança – e do foco das nossas equipas rumo à *Safety Excellence* e aos Zero Acidentes.

Isto prova que a partilha dentro de uma organização é tão importante – senão mais importante – quanto o talento dos indivíduos. Em 2023, crescemos em conhecimento, e contámos com a *expertise* de cada um para o resultado do todo. Por isso, investimos 813 mil euros em iniciativas de I&D e levámos a cabo vários projetos inovadores, em resposta às novas necessidades ambientais, económicas e sociais, diferenciando-nos competitivamente como um dos *players* mais relevantes nas áreas de negócio onde atuamos.

É a mesma paixão pelo que fazemos que liga as nossas empresas e as pessoas que fazem acontecer: a nossa cultura humanista e de cuidado com o planeta está presente em cada projeto e em cada linha de ação. Em 2023 a intensidade de emissões de CO2 continuou a reduzir - menos 4% em relação a 2022 -, seguindo o caminho da frota descarbonizada e da eficiência energética verde. A aposta reforçada em *Green Offers*, focada na transição ambiental dos nossos clientes, posiciona-nos como aceleradores

da transição energética e da transição digital. O apoio à iniciativa *Climate as Common Heritage of Humankind*, a adesão ao projeto *Act4Nature Portugal* e o *Environment Day*, que contou com a mobilização de mais de 800 colaboradores em 12 localizações, abrangendo Portugal Continental, Madeira, Angola, Moçambique e Brasil, reforçam o nosso compromisso inabalável com o ambiente.

Ao nível da responsabilidade social, destaca-se o coinvestimento acumulado de quase 1,9 milhões de euros em 86 projetos no âmbito do Programa VINCI para a Cidadania, desde 2019. É um símbolo vivo e testemunhal do impacto transformador que podemos ter nas nossas comunidades.

É assim que gostamos de trabalhar. Com compromisso. Com valores fortes. Com consciência. Sabendo que o caminho se faz caminhando e que nada se faz sozinho.

Em 2023 crescemos. Como profissionais e como pessoas. Porque há um propósito maior que nos une e que queremos continuar a aprofundar: a sustentabilidade de tudo o que fazemos, começando por fazer crescer o outro!





QUEM SOMOS



“Servir as pessoas e cuidar do Planeta” é hoje um compromisso maior, alinhado com a ambição permanente de gerar valor de longo prazo para os seus clientes, acionistas, colaboradores e parceiros, e para a sociedade em geral.

SOBRE A VINCI ENERGIES

no mundo

Com mais de 200 anos de história, na VINCI Energies – parte do Grupo VINCI – posicionamo-nos como uma marca aceleradora de transição ambiental, tendo consolidado, ano após ano, a nossa posição como um dos maiores players na **transformação digital** e na **transição energética**.

Na VINCI Energies apresentamos uma estrutura organizacional descentralizada, ágil e inovadora, caracterizada pelas suas ligações locais provenientes de cerca de 2 000 unidades de negócio. Esta estrutura permite-nos ter uma abordagem baseada em parcerias, sendo um fator-chave na criação de valor da empresa. As unidades de negócio presentes na VINCI Energies têm especializações diversificadas, da consultoria à engenharia, da execução à manutenção, à gestão de soluções, serviços e sistemas.

Por forma a promover os nossos serviços e conhecimento especializado, na VINCI Energies recorremos às nossas quatro marcas internacionais, específicas para cada linha de negócio: Omexom para as infraestruturas de energia, Actemium para a indústria, Axians para as tecnologias de informação e comunicação e a VINCI Facilities, em conjunto com as marcas locais Sotécnica e Longo Plano, para as *building solutions*.

IMPACTOS DA VINCI ENERGIES NO MUNDO



19,3
Mm€
receitas



97 000
colaboradores



2 000
unidades
de negócio



57
países
(em 2023)



SOBRE A VINCI ENERGIES

em Portugal

Em 2005 iniciámos o nosso caminho em Portugal com a aquisição da Sotécnica, empresa portuguesa de referência nas áreas de *smart building solutions*, manutenção multitécnica e energias, que atuava no mercado português há mais de 50 anos.

Ao longo dos últimos anos, mantivemos a trajetória de franco desenvolvimento do nosso projeto empresarial, ora por crescimento orgânico, ora por aquisições (Novabase IMS, Longo Plano, Novabase Digital Consulting, Infocontrol Sistemas de Energia).

Em Portugal, contamos hoje com as quatro marcas internacionais – Actemium, Axians, Omexom e VINCI Facilities – e duas marcas locais, a Sotécnica e a Longo Plano. Em conjunto, estas seis marcas contam com 40 unidades de negócio com operações a nível nacional e internacional, tendo operações permanentes em Angola, Moçambique, Luxemburgo, Brasil e Estados Unidos da América e desenvolvendo projetos na Alemanha, Gana, Grécia, Holanda, Qatar, Reino Unido, Zâmbia, Bélgica e França, entre outras geografias.

Em 2023, procedemos à aquisição da tecnológica portuguesa, Truwind – Sistemas de Informação. Esta operação reforça a estratégia e posicionamento da Axians no desafio da transformação digital, sendo a experiência internacional da Truwind uma manifesta mais-valia.



239,8

**Mm€
de receitas**

(+9,3% do que em 2022)



2 137

colaboradores

(+13,7% do que em 2022)



40

**unidades
de negócio**



19

localizações

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS

e abordagem da VINCI Energies em Portugal

Na VINCI Energies em Portugal estamos cientes do desenrolar do contexto global e como este pode impactar a nossa capacidade de criar valor a curto, médio e longo prazo e, nesse sentido, temos procurado antecipar a resposta a potenciais tendências e riscos, promovendo oportunidades capazes de contribuir para um desenvolvimento sustentável.

Resposta da VINCI Energies em Portugal

Emergência ambiental



As alterações climáticas são identificadas como um dos maiores riscos de curto, médio e longo prazo. Prevê-se que seja cada vez mais significativo o seu impacto no estilo de vida das sociedades e nos negócios.

Adicionalmente, a escassez de recursos, a pressão sobre o ambiente e a maior exigência dos consumidores, impõem uma alteração na atuação das empresas e das suas atividades, tornando-as mais responsáveis e com menor impacto no ambiente.

Na VINCI Energies estamos empenhados em potenciar impactos positivos, apostando em soluções adequadas e práticas para responder aos desafios trazidos pelas alterações climáticas. Pretendemos reduzir a nossa pegada ambiental, enquanto apoiamos os nossos clientes na transição energética.

Neste sentido, definimos três alavancas de ação:

- 1. Agir pelo clima**, através da redução das emissões de CO₂, aumentar a eficiência energética e a resiliência das nossas infraestruturas e das nossas *green-offers*.
- 2. Otimizar recursos** através da economia circular, separando e valorizando os resíduos e materiais.
- 3. Preservar os ambientes naturais** (biodiversidade, água, ar e solo).

Mais detalhes sobre a abordagem da VINCI Energies no capítulo **Ambição Ambiental**.

Expectativas sociais e dos colaboradores



As crescentes desigualdades e crises sociais exigem ação imediata na promoção de políticas de inclusão e integração, sendo necessário criar mecanismos para reter e envolver os colaboradores, bem como promover o seu bem-estar, saúde, proteção e segurança.

Cientes da importância dos colaboradores, na VINCI Energies incentivamos uma abordagem focada na prevenção de acidentes e na melhoria contínua das condições no local de trabalho, comprometendo-nos com o objetivo de “Zero Acidentes”. Adicionalmente, empenhamo-nos a promover oportunidades de formação, visando carreiras equilibradas e assentes também no desenvolvimento pessoal.

Mais detalhes sobre a abordagem da VINCI Energies nos capítulos **Crescimento Inclusivo** e **Promoção da Saúde e Segurança**.

Transformação digital e transição energética



A transformação digital e a transição energética são mecanismos decisivos para alcançar e consolidar o desenvolvimento sustentável. As empresas necessitam de se adaptar para se tornarem mais competitivas, sustentáveis e resilientes, ficando mais preparadas para responder aos desafios atuais e futuros. A aceleração digital desenvolve um papel crucial nesta adaptação, uma vez que é capaz de alavancar as ferramentas e capacidades, catalisando-as para a criação de soluções digitais em prol da ação climática.

A nossa dedicação é focada em duas grandes transformações: a transformação digital e a transição energética. Neste sentido, colocamo-nos no centro das decisões digitais e energéticas dos nossos clientes, procurando promover soluções de confiança, eficientes e sustentáveis nas suas infraestruturas e processos.

Mais detalhes sobre a abordagem da VINCI Energies nos capítulos **Ambição Ambiental** e **Respeito pelos Princípios Éticos**.



MANIFESTO VINCI

O Manifesto VINCI, transversal a todas as unidades de negócio do Grupo, tem como objetivo primordial responder às necessidades decorrentes das nossas atividades. Fruto da tipologia das linhas de negócio presentes na VINCI Energies, desde a concessão ao financiamento, passando pela construção e gestão de infraestruturas e equipamentos de utilidade pública, o Grupo VINCI define um conjunto de compromissos fundamentais para satisfazer as necessidades dos seus parceiros públicos e privados, assegurando a melhor forma de prestar os seus serviços e garantido a melhoria do quotidiano e da mobilidade de todos:



1
Together!
Design and build
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso nos capítulos **Envolvimento dos stakeholders** e **Desenvolvimento de green-offers**.



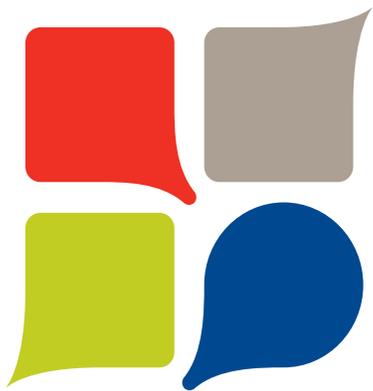
2
Together!
Comply with ethical principles
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Respeito pelos Princípios Éticos**.



5
Together!
Strive for zero accidents
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Promoção da Saúde e Segurança**.



6
Together!
Foster equality and diversity
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.



together!



3
Together!
Accelerate the environmental transition
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Ambição Ambiental**.



4
Together!
Engage in civic projects
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Voluntariado Corporativo**.



7
Together!
Promote sustainable careers
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.



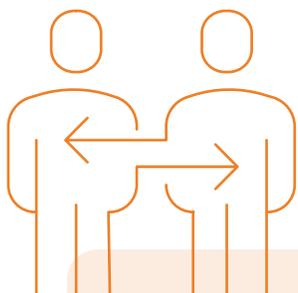
8
Together!
Share the benefits of our performance
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.



VALORES

VINCI Energies

Na VINCI Energies assentamos as nossas fundações em cinco valores: a confiança, o empreendedorismo, a solidariedade, a autonomia e a responsabilidade. Estes valores estão incorporados em todas as unidades de negócio e promovem um modelo de gestão e cultura de serviço caracterizado pela união, convicção, força e comprometimento entre colaboradores, marcas e Unidades de Negócio.



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 o controlo.



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.



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 Unidades de Negócio 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.



Autonomia

A autonomia é concedida às nossas Unidades de Negócio, para que as pessoas possam tomar as suas próprias decisões, dentro de um quadro definido. A autonomia pressupõe que cada situação é específica e que a inteligência humana é valorizada. Queremos também capacitar cada colaborador para que possa desenvolver os seus talentos e potencial. Autonomia não é independência, também inclui comunicação e transparência.

Responsabilidade

Empoderamos e atribuímos responsabilidade a todos, independentemente do seu nível dentro da organização. Estamos convictos da capacidade dos nossos colaboradores para trabalharem de forma responsável e assumirem essa responsabilidade. É uma noção fundamental para o nosso sucesso.



CRIAÇÃO DE VALOR

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	239,8 M€ em receitas (+9% vs 2022) 67,5% de gastos com fornecedores locais (-2% do que em 2022)	 	
Comply with ethical principles		0 denúncias comprovadas ao estabelecido no Código de Ética	 	
Accelerate the environmental transition		Acelerar a transição energética e a transformação digital	2320 tCO2e (Âmbitos 1 e 2) (+3% do que em 2022) 9,88 de intensidade emissões (tCO2e/receitas M€) (-4% do que em 2022)	 
Engage in civic projects		1,9M€ em apoios concedidos através do Programa VINCI para a Cidadania (2019-2023)		
Strive for zero accidents	OS NOSSOS VALORES: Autonomia Empreendedorismo Responsabilidade Confiança Solidariedade	2,59 (índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos) (-43% do que em 2022)		
Foster equality and diversity		25,97% de mulheres (25,37% em 2022)		
Promote sustainable careers		2 137 colaboradores (+13,7% do que em 2022)	 	
Share the benefits of our performance		CASTOR 25% do total de colaboradores são acionistas (24% em 2022)		

ENVOLVIMENTO

dos *stakeholders*

Acreditamos que o nosso sucesso está diretamente ligado à forma como nos relacionamos com os nossos *stakeholders*, considerando-os como um dos fatores de sucesso para realizar as nossas atividades e operações. Neste sentido, procuramos identificar, monitorizar e rever, sempre que necessário, a informação sobre as suas principais necessidades e expectativas. Identificámos um conjunto de grupos de *stakeholders* que procuramos envolver de forma ativa:

Colaboradores
Fornecedores e Subcontratados
Clientes e consumidores
Entidades setoriais
Instituições financeiras
Administração central e local
Comunidade local
Comunidade científica
Companhias de Seguros
Entidades Reguladoras e Certificadoras
Parceiros
Acionistas: VINCI Energies / VINCI

Por forma a fomentar uma relação de confiança e proximidade, são promovidas diversas formas de envolvimento, quer através da utilização de meios de comunicação transversais – [site](#), [LinkedIn](#), [Youtube](#) e [canal de denúncias](#), quer através de meios de comunicação específicos e adaptados às necessidades de cada grupo de *stakeholders*.



CANAIS DE COMUNICAÇÃO

dos Stakeholders

COLABORADORES

- **Surveys**
Clima organizacional » anuais
Satisfação áreas transversais » anuais
- **Inquérito satisfação aos colaboradores** » anuais
- **Reuniões BU managers e equipas** » periódicas
- **Newsletter** » mensais
- **Eventos internos**
Corporativos (Promoções, Festa de Natal) » anuais
- **Perímetro/ Negócio** » quinzenais
- **Safety week** » anual
- **Environment Day** » anual
- **Consulta aos trabalhadores** » anuais
- **E-mails** enviados regularmente pelas diferentes áreas transversais da VINCI Energies em Portugal
- **Intranet**
- **Diagnóstico de necessidades de formação** » anual

FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

- **Reuniões de projeto** » periódicas
- **Envio do Manual QAS**
- **Avaliação de fornecedores** » anual
- **Acolhimento e acompanhamento em obra**

CLIENTES E CONSUMIDORES

- **Surveys de satisfação de clientes** » anuais
- **Reuniões de acompanhamento de projeto** » periódicas
- **Eventos** » periódicos
- **Livro e tratamento de reclamações**

COMUNIDADE LOCAL

- **Apoio ativo a instituições de solidariedade**

COMUNIDADE CIENTÍFICA

- **Formação**
- **Participação em eventos da comunidade académica**
- **Dias abertos**
- **Parcerias de desenvolvimento em I&D**
- **Receção de estagiários**

COMPANHIAS DE SEGUROS

- **Reuniões de projeto**
- **Comunicação via plataforma**

ENTIDADES REGULADORAS E CERTIFICADORAS

- **Auditorias externas** » anual
- **Comunicação conforme requisito legal**
- **Inspeções** » periódicas

PARCEIROS

- **Workshops** » trimestrais
- **Eventos** » periódicos
- **Reuniões de projeto** » periódicas

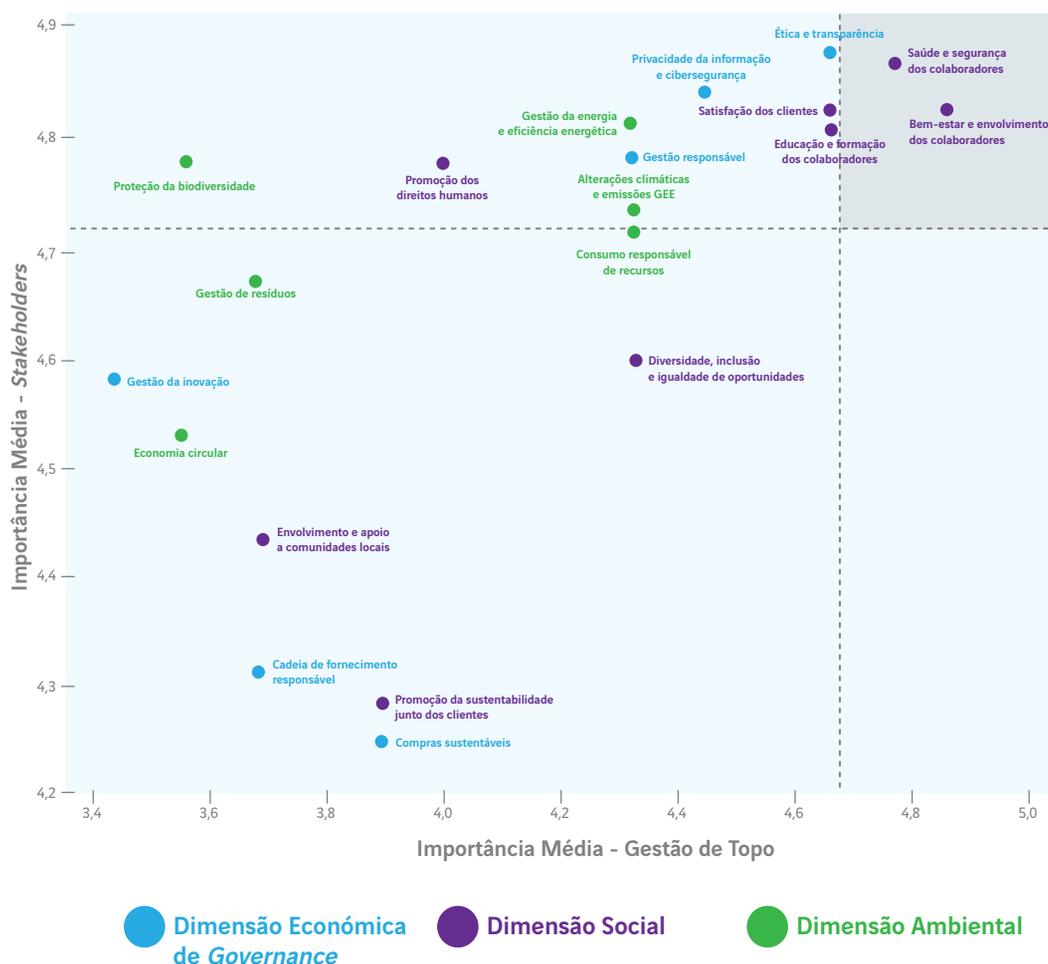
ACIONISTAS/GRUPO VINCI

- **Relatórios** » periódicos
- **Divulgação de informação relevante**
- **Reuniões** » periódicas



MATERIALIDADE

Em 2022, realizámos uma revisão da nossa análise de materialidade, garantindo o alinhamento parcial com o conceito de dupla materialidade, requerido pela Diretiva de Reporte Corporativo de Sustentabilidade (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). O resultado deste exercício não resultou em alterações face aos temas materiais identificados nos relatos anteriores, mantendo-se um total de 11 temas materiais¹.



¹ Para mais detalhe sobre o processo de revisão de materialidade da VINCI Energies Portugal, pode ser consultado o [Relatório de Sustentabilidade de 2022](#).

Realizámos, ainda, um exercício de identificação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nos quais a nossa atividade pode ter mais impacto, em linha com os temas materiais identificados, apresentado na tabela abaixo.

ODS impactados na abordagem aos temas

Temas materiais															
Governance	Ética e transparência ver capítulo: Respeito pelos Principios Éticos														
	Privacidade da informação e cibersegurança ver capítulo: Privacidade da informação e cibersegurança														
	Gestão responsável ver capítulo: Governance e Respeito pelos Principios Éticos														
Environmental	Protecção da biodiversidade ver capítulo: Protecção da Biodiversidade														
	Gestão da energia e eficiência energética ver capítulo: Gestão da energia														
	Alterações climáticas e emissões GEE ver capítulo: Alterações climáticas e emissões de CO₂														
Social	Educação e formação dos colaboradores ver capítulo: Educação e formação dos colaboradores														
	Promoção dos direitos humanos ver capítulo: Respeito pelos Direitos Humanos														
	Saúde e segurança dos colaboradores ver capítulo: Promoção da Saúde e Segurança														
	Satisfação dos clientes ver capítulo: Clientes														
	Bem-estar e envolvimento dos colaboradores ver capítulo: Bem-estar dos colaboradores														



GOVERNANCE

VINCI Energies

TEMA MATERIAL
Gestão responsável



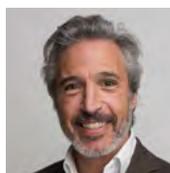
GRI 2-9, 2-10, 2-11,
2-12, 2-13, 2-14, 2-17

Em 2023, a estrutura de governação da VINCI Energies manteve-se inalterada face ao ano anterior, sendo constituída por uma comissão executiva – denominada CODI. Os mandatos da CODI são bianuais e esta é presidida por um CEO e composta por mais nove elementos. Durante o presente ano foram realizadas diversas reuniões, onde foram discutidos os temas executivos, operacionais e de estratégia referentes à VINCI Energies em Portugal.

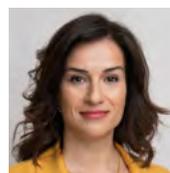
MANAGEMENT COMMITTEE (CODI)



Pedro Afonso
CEO



Nuno Caldeirinha
CFO



Teresa Oliveira
Director
Legal, Ethics and
Compliance



Energy transition



Alberto Cervera
CFO
Energy Business Lines



André Parente
Director
Building Solutions



Carlos Contreras
Director
Building Solutions



Gonçalo Sampaio
Director
Energy Infrastructures



Digital transformation



Carmo Palma
Director
ICT



Fernando Rodrigues
Director
ICT e Industry



Pedro Faustino
Director
ICT

100%

Membros independentes

20%

Mulheres

100%

Nacionalidade portuguesa

GOVERNANCE

de sustentabilidade

A gestão dos temas de sustentabilidade é assumida como uma prioridade dentro da estrutura da VINCI Energies em Portugal e das suas diversas empresas. Por se reconhecer a importância do tema, procedeu-se à designação de responsáveis pela gestão das questões ambientais e de responsabilidade social corporativa (RSC), que reportam os resultados do seu trabalho ao CODI.

No que se refere à estrutura de *Governance ESG (Environmental, Social e Governance)*, as responsabilidades estão assentes nos *Head of Support Functions* e nos *Business Unit General Managers*:

Anualmente publicamos o nosso relatório de sustentabilidade em resposta ao nosso compromisso de transparência, tendo sido designado o CFO como responsável pelo mesmo. É relevante destacar que, atualmente, a VINCI Energies em Portugal não está legalmente obrigada a divulgar informações não financeiras, o que evidencia o compromisso de adotar uma postura proativa em relação à sustentabilidade.

Governance

Os temas relacionados com *Governance* são provenientes do CODI e das orientações do Grupo.

No que diz respeito à componente financeira e à sua gestão, é assegurada pela área financeira de cada empresa, a nível individual.

Environmental

A gestão dos temas ambientais é assegurada pelo *Head of Environment*, posição transversal a toda a VINCI Energies Portugal e, ainda, pelos Sistemas de Gestão Integrada dos perímetros Digital e Energia.

Social

No que se refere à gestão dos temas sociais, a responsabilidade é das áreas de gestão e desenvolvimento de pessoas, BUs e CSR, das várias empresas.



CADEIA de fornecimento



67,5%

de gastos com fornecedores locais

(68,6% em 2022)



71,98%

da receita alocada a compras

(73,18% em 2022)



42,8%

de gastos com subcontratação

(37,2% em 2022)



43,9%

de gastos com fornecimento de materiais

(49,7% em 2022)

Procuramos gerir os nossos impactos ao longo da cadeia de valor de acordo com os nossos valores e princípios e de acordo com o estabelecido no Código de Ética e Conduta e no Código de Conduta de Anticorrupção (capítulo [Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética](#)), principalmente os impactos que decorrem diretamente das nossas atividades e operações.

Sempre que possível, a nossa estratégia passa por recorrer a fornecedores locais, por forma a reduzir o impacto ambiental, sobretudo no impacto associado ao transporte de produtos. Em 2023, 67,5% dos nossos gastos com fornecedores foram realizados com fornecedores locais, uma diminuição de 1,6% face ao ano anterior. Em termos de gastos relacionados com o fornecimento de materiais, verificou-se uma diminuição de 5% face a 2022, totalizando cerca de quase 76 milhões de euros em gastos com fornecimento de materiais em 2023.

Em relação aos subcontratados, procuramos adotar as melhores práticas, em particular quando os colaboradores subcontratados desempenham funções nos locais de trabalho controlados pelas nossas empresas. O objetivo passa por garantir que os colaboradores subcontratados usufruem das mesmas condições de trabalho que os colaboradores próprios (capítulo [Gestão da Saúde e Segurança dos Subcontratados](#)), nomeadamente no que se refere a condições de segurança, trabalho, formação e gestão de risco. Nos casos em que o colaborador subcontratado não desempenha as suas funções em locais da responsabilidade da VINCI Energies Portugal, procuramos assegurar as melhores práticas através dos contratos com os fornecedores, onde se incluem cláusulas específicas em concordância com o Código de Ética e Conduta e com o Código de Conduta de Anticorrupção (capítulo [Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética](#)).

No que diz respeito aos gastos com subcontratação no presente ano, a percentagem de gastos foi de cerca de 43% do total de gastos, correspondendo a mais de 73,5 milhões de euros, um aumento de 24% face ao ano anterior.

AValiação de fornecedores

Na VINCI Energies asseguramos, anualmente, a avaliação dos nossos fornecedores através da plataforma Acceptum, uma ferramenta desenvolvida especificamente para o efeito, onde são incluídos critérios financeiros, ambientais, de saúde e de segurança dos colaboradores.

Paralelamente, existe o processo de *Partnership & Suppliers Management*, que permite garantir que os fornecedores de produtos e serviços cumprem com a proposta de valor efetuada ao cliente final. O processo consiste no acompanhamento dos impactos através de abordagens proativas e colaborativas de qualificação, monitorização e avaliação. Deste modo conseguimos garantir que os fornecedores de produtos e serviços estão em conformidade com os requisitos pré-estabelecidos de especialização técnica, qualidade de entrega e requisitos legais. Além disso, tornam-se capazes de melhorar o seu impacto a nível social, ambiental e de segurança e saúde no trabalho.

Relativamente aos fornecedores com contratos-quadro ou acordos comerciais, são desenvolvidas parcerias com os maiores fabricantes e distribuidores, negociando condições comerciais especiais e bonificações com o objetivo de globalizar as compras e tornar o seu processo cada vez mais eficiente, especialmente na entrega de produtos.

Em 2023, continuámos a repensar o nosso processo de qualificação e avaliação de fornecedores com o objetivo de o tornar mais capaz na avaliação dos mesmos e a definir processos internos que garantam uma melhor gestão e a melhoria contínua dos procedimentos. Neste ano, procurámos refinar processos, enquanto levámos a cabo apresentações e esclarecimentos aos colaboradores que terão um papel fundamental na interação com os fornecedores. É expectável que no primeiro semestre de 2024 o processo esteja concluído, passando a ser possível garantir o armazenamento de toda a documentação num único espaço e, ainda, garantir a gestão de acessos, de acordo com as funções e responsabilidades dos intervenientes no processo.





CLIENTES

4 016

Clientes em Portugal

(+16% do que em 2022)

85,6

de classificação média de avaliações²

Através das nossas empresas prestamos serviços de transformação digital e de transição energética a um conjunto diverso de clientes, nos inúmeros setores de atividade.

Em 2023, verificou-se um aumento do número total de clientes, contabilizando cerca de 4 mil, um aumento de 16% face a 2022. É de salientar que 4,69% do total de clientes das empresas da VINCI Energies em Portugal são organizações do setor público.

AVALIAÇÃO de satisfação dos clientes

O procedimento de avaliação da satisfação dos clientes existe com o objetivo de acompanhar e monitorizar a perceção dos nossos clientes face aos serviços prestados e atividades realizadas. Este mecanismo permite-nos, caso seja necessário, adaptar os mesmos às necessidades e expectativas do cliente.

A avaliação de satisfação é feita ao nível das BUs, cabendo às mesmas ajustar a metodologia e procedimento de auscultação à sua realidade, nomeadamente os mecanismos utilizados como, por exemplo, questionários, entrevistas, nível de fidelização, autos de receção provisória e definitiva, acionamento de garantias, retenção de pagamentos, entre outros.

A periodicidade de avaliação é, no mínimo, anual, no entanto pode ser realizada sempre que as BUs considerem relevante como por exemplo, após o término dos projetos ou durante as reuniões periódicas com o cliente. A seleção dos clientes alvo de avaliação está dependente das características dos mesmos, podendo estes ser escolhidos através de critérios como a percentagem de valor de atividade na respetiva BU, dimensão e/ou pela previsão de crescimento.

	2021	2022	2023	Variação 2022-2023	
Perímetro Energia	Sotécnica (0-4)	3,3	3,1	3,2	↑
	Actemium (0-100)	96,44	88,61	93,02	↑ ³
	Longo Plano (0-4)	3,19	3,39	3,21	↓
Perímetro Digital⁴	Axians "DS" (0-100)	89,55	89,77	90,74	↑
	Axians "DC" (0-10)	-	8,0	8,4	↑

² Para o apuramento da classificação média de avaliações foram consideradas as avaliações individuais das empresas convertidas na escala de 0-100.

³ Redução face aos resultados apresentados em 2021.

⁴ As Empresas que compõem os perímetros estão indicadas no subcapítulo [Âmbito, período e estrutura de reporte](#).



PRIVACIDADE

da informação e cibersegurança



8
iniciativas
de comunicação
IT Security



2
vídeos
de sensibilização
em *cybersecurity*



8
comunicações
por *e-mail*



1
e-learning
cybersecurity
*passport*⁵



17
sessões
de *e-learning* sobre
temas diversos
de *cybersecurity*



0
reclamações
relacionadas com
a violação da privacidade
e perda de dados
de clientes

As informações relativas aos dados dos *stakeholders* da VINCI Energies são consideradas uma prioridade, sendo necessário assegurar a sua privacidade, a sua proteção e cibersegurança. Ao longo do ano, mantivemos a aposta nesta temática, tendo sido efetuadas diversas iniciativas – *webinars* temáticos, sessões *online* de sensibilização e envio de comunicações informativas. De salientar que, em 2023, não se verificaram quaisquer reclamações ou denúncias relacionadas com a violação da privacidade e perda de dados dos nossos clientes.

Na VINCI Energies promovemos outros instrumentos e meios que nos permitem gerir eficazmente estas temáticas, nomeadamente, um kit de comunicação em *cybersecurity*, um grupo *Viva Engage* com quatro canais de comunicação sobre cibersegurança e a implementação e monitorização do *Multi Factor Authentication* (MFA) para todas as contas-utilizador. Adicionalmente, a nível interno, é assegurada a utilização do *bitlocker* – um sistema de encriptação de disco instalado em telefones e tablets para proteção do terminal – em todos os equipamentos de colaboradores.

⁵ Incumprimento da realização do *e-learning*, implica bloqueio da conta de acesso.



INVESTIGAÇÃO e desenvolvimento

Na VINCI Energies em Portugal apostamos na Investigação e Desenvolvimento (I&D) com o objetivo de garantir uma atualização e modernização dos nossos processos, bem como aumentar a nossa eficiência na resposta às novas necessidades ambientais, económicas e sociais. A nossa continuidade e prosperidade depende da capacidade de desenvolver soluções inovadoras, a nível interno e a nível externo, fator que permite ir ao encontro das necessidades e expectativas dos *stakeholders*, enquanto criamos valor para os mesmos. Além disso, permite criar uma diferenciação competitiva, destacando a nossa posição como um dos *players* mais relevantes nas linhas de negócio em que atuamos.



813

m€ de investimento em iniciativas de I&D⁶

(-14% do que em 2022)



1

parceria com entidades do ensino superior no âmbito do I&D

Em 2023, investimos cerca de 813 mil euros em iniciativas no âmbito de I&D, menos 14% face ao ano anterior e levámos a cabo diversos projetos inovadores – internos e externos – através dos quais procurámos apostar na transformação digital como resposta às nossas necessidades e às dos nossos *stakeholders*.

PROJETO GUTENBRAIN



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. O Gutenbrain permite, assim, 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.

⁶ Informação referente a Portugal, não incluindo as restantes geografias.

DESAFIOS TRIBUTÁRIOS

– deteção de subfaturação

Objetivo

Detetar padrões de subfaturação entre as pequenas e médias empresas (PMEs).

Descrição do projeto

A Axians Portugal desenvolveu uma prova de conceito, baseada em modelos de IA, que permite detetar padrões de subfaturação entre as PME's no tecido empresarial português, permitindo dessa forma, à Autoridade Tributária a deteção de padrões de fraude e evasão fiscal. Adicionalmente, a prova de conceito permite ajudar a proteger o sistema financeiro de práticas fraudulentas e fortalece a confiança dos participantes no mesmo.

Os resultados da prova de conceito são promissores e espera-se que permitam à Autoridade Tributária a recuperação de mais 1,2 milhões de euros anuais. De salientar que para a análise da prova de conceito, apenas foi considerado 8% do universo das PME's portuguesas.

PROJETO TELE-REABILITAÇÃO

Objetivo

Descentralizar e automatizar as jornadas de reabilitação dos utentes.

Descrição do projeto

O projeto de tele-reabilitação permite aos utentes a realização dos exercícios de reabilitação no conforto do seu lar, recorrendo às tecnologias emergentes como *Machine Learning*, *Computer Vision* e realidade aumentada, o paciente tem acesso aos exercícios prescritos pelos profissionais de saúde e personalizados de acordo com o seu ponto da jornada.

Para além disso, o uso da tecnologia *Computer Vision* permite detetar o corpo e movimento do utente, gerando *feedback* em tempo real, bem como a gerar relatórios de desempenho, fator esse que permite aos profissionais de saúde ajustar a intensidade do tratamento e sugerir novas abordagens ou prescrições para o utente.

INTELLIGENT SOCIAL HOME CARE

Objetivo

Criação de um serviço inovador de apoio domiciliário.

Descrição do projeto

Desenvolvemos um serviço inovador e abrangente de apoio domiciliário com convergência de cuidados sociais e de saúde para pessoas idosas e pessoas com deficiência ou incapacidade.

O projeto *Intelligent Social Home Care* é focado em cada utente e permite que este viva de forma independente, segura e saudável, através da combinação do apoio remoto e de proximidade, sendo a informação partilhada entre o utente, os cuidadores e/ou família e os prestadores de serviços.

INTELLIGENT FUNDS ASSISTANT

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.



INTELLIGENT DOCUMENT AUTOMATION

Objetivo

Automatização de detecção de informação em documentos.

Descrição do projeto

A Axioms desenvolveu uma componente de *software*, denominada de *Intelligent Document Automation* com o objetivo de efetuar reconhecimento digital de documentos de vários tipos como, por exemplo, faturas e recibos. Este processo é realizado automaticamente e com alta precisão, permitindo economizar tempo e esforço humano.

INTELLIGENT CUSTOMER SERVICES

Objetivo

Melhorar os serviços de apoio ao cliente por parte das entidades reguladoras do Estado.

Descrição do projeto

A Axioms desenvolveu algoritmos de processamento de linguagem natural que permitem resolver situações de *stress* e degradação da relação entre clientes e operadores e aumentar a eficiência na execução de tarefas como, por exemplo, o resumo das interações para processos que serão retomados no futuro.

Adicionalmente, desenvolvemos uma prova de conceito de um assistente conversacional, utilizando uma plataforma *open-source*, RASA e integrando modelos de inteligência artificial, que pretendem resolver autonomamente pedidos de 1ª linha e reduzir o número de interações telefônicas, presenciais, ou outras que envolvam a disponibilidade de recursos humanos.

INDUSTRIAL DIGITAL TWIN

Objetivo

Alavancar e garantir às empresas do setor industrial de manufatura a capacidade de tomada de decisão com base em dados e em tempo real.

Descrição do projeto

A *Industrial Digital Twin* foi desenvolvida por forma a garantir a visualização, análise e otimização contínua de dados em tempo real do chão de fábrica, de dados mestre de processos e de outras fontes de dados para correr simulações de cenários *what-if* de suporte à tomada de decisão, bem como aplicar modelos AI e *Machine Learning* preditivos e de otimização. A capacidade de simulação e análise de vários cenários permite uma maior eficiência e produtividade, a tomada de decisão informada ao longo da cadeia de valor e ainda permite reduzir os custos operacionais, bem como melhorar a comunicação e colaboração.

PLATAFORMA WIK CENTER

Objetivo

Desenvolvimento de plataforma de agregação de dados.

Descrição do projeto

A Plataforma *Water Information Knowledge Center* (WIK Center) desenvolvida para satisfazer a necessidade do nosso cliente das Águas do Norte com o objetivo de agregar a informação, nomeadamente indicadores de valores de qualidade de água, cálculo de perdas de água ao longo do percurso de abastecimento, perceção de incidentes nas infraestruturas. Além disso, com o recurso à IA, espera-se que esta plataforma venha a contribuir para uma melhor gestão de recursos e energia das equipas de manutenção com base na localização geoestacionária das equipas mais próximas dos incidentes/avarias.

CONNECTED WORKER

Objetivo

Prevenir e antecipar acidentes de trabalho das equipas da área de *Oil & Gas*.

Descrição do projeto

O *Connected Worker* é uma solução que suporta a tomada de decisão e o desencadeamento de ações de emergência relacionadas com as equipas no terreno, focada na monitorização em tempo real de dados relevantes relativos ao ambiente e aos sinais vitais do trabalhador.

Numa única plataforma, é capaz de promover a prevenção e antecipação de acidentes, ganhando minutos preciosos que podem decidir a gravidade e o resultado de cada acidente, ajudando a assegurar o bem-estar dos profissionais.

NON-INTRUSIVE CONTROLS

Objetivo

Aumento da eficácia e rigor no processo de aprovação e desalfandegamento de contentores.

Descrição do projeto

O *Non-Intrusive Controls* permite identificar, através de scans raio X, o conteúdo de contentores e identificar não conformidades. Nesse sentido, é capaz de otimizar o esforço das equipas de terreno, aumentando a identificação de produtos ilícitos ou o pagamento de taxas alfandegárias em conformidade com o conteúdo dos contentores.

AUGMENTED CONSULTANT

Objetivo

Criação de agentes virtuais que permitam automatizar, validar e apoiar o dia-a-dia e tarefas da profissão de consultor.

Descrição do projeto

O *Augmented Consultant* é um conceito e uma visão que idealiza o futuro da profissão de consultor, suportado por agentes virtuais com base em inteligência artificial que automatizam, validam e apoiam o dia-a-dia destes profissionais.

Nesse sentido, desenvolvemos o *Meeting SensAI*, um assistente que permite resumir reuniões remotas e presenciais e identificar os participantes, os principais tópicos abordados, bem como as principais conclusões e próximos passos.

A ferramenta recorre a subdomínios de *Machine Learning*, nomeadamente *Natural Language Processing*, *Speech-to-Text* e *Diarização*, tendo sido treinado em dados open source em português e inglês.

Adicionalmente, desenvolvemos o *Compliance SensAI*, um assistente focado em apoiar um gestor de projeto durante as tarefas e responsabilidades no ciclo de vida da execução de um projeto. Com recurso a uma abordagem *Natural Language Understanding*, o *Compliance SensAI* consegue analisar um diretório de projeto e corretamente extrair e classificar o tipo de documentação presente. Esta classificação inclui a análise do próprio conteúdo do documento para validar a sua correta classificação e indexação. Após este passo, o *Compliance SensAI* cruza a informação com as boas práticas Axians de gestão de projeto assente nas certificações CMMI e ISO, no sentido de identificar e notificar o gestor de projeto de não conformidades na documentação, passos esquecidos ou documentação em falta.

INNOVATION CHALLENGE

Participámos no concurso de inovação promovido pela VINCI Energies, focado em projetos para a Transição Energética e Transformação Digital. Submetemos 11 candidaturas e, num total de 49 projetos, fomos galardoados com 3 vencedores: *The Green Container*, *Axians Dataspheres* e *Axians AI Contact Center Experience*.





AMBIÇÃO AMBIENTAL





AMBIÇÃO AMBIENTAL

Os setores de atuação do Grupo VINCI, como transportes e construção, têm um contributo relevante para as alterações climáticas, quer do ponto de vista negativo, pelas emissões decorrentes das atividades, como do ponto de vista positivo, no apoio à transição ecológica pelos clientes.

Nesse sentido, fruto das nossas atividades e operações, a atividade do Grupo pode contribuir para o agravamento dos riscos ambientais, atuais e futuros, tais como eventos climáticos extremos, alterações críticas nos sistemas terrestres, perda de biodiversidade e escassez de recursos naturais e para a maximização dos impactos positivos, nomeadamente através do trabalho com a cadeia de valor.

Reconhecemos assim, que a transição ecológica é uma das principais formas de combater as alterações climáticas e de reduzir e monitorizar os impactos ambientais das nossas atividades e operações, bem como dos nossos clientes. Conscientes do papel que podemos desempenhar, estamos focados em potenciar os nossos impactos positivos, em transformar os negócios e em desenvolver soluções inovadoras.



ODS



TEMAS MATERIAIS

Alterações climáticas e emissões GEE
Gestão da energia e eficiência energética
Proteção da biodiversidade

METAS

até
2050
Ser *net* zero
em emissões
de GEE

até
2030
Reduzir
as emissões
diretas
de GEE
(Âmbitos
1 e 2) em 40%
em comparação
com 2018

até
2030
Reduzir
as emissões
indiretas,
(Âmbito 3)
em 20%
em comparação
com 2018



AMBIÇÃO AMBIENTAL

2030

A nível transversal, o Grupo definiu a sua ambição ambiental para 2030, focada em três pilares:



Agir pelo
CLIMA

O Grupo está a tomar ações para limitar as consequências das alterações climáticas, adotando metas ambiciosas:

- Ser net zero em emissões de GEE até 2050
- Reduzir as emissões diretas de GEE (âmbitos 1 e 2) em 40% até 2030, em comparação com 2018
- Reduzir as emissões indiretas (âmbito 3) em 20% até 2030, em comparação com 2018



Otimizar a utilização de recursos através da **ECONOMIA CIRCULAR**

Na VINCI pretendemos limitar os nossos impactos através da introdução da economia circular. Assim, queremos melhorar o nosso design e processo produtivo, reduzindo a extração de matérias-primas, passando a reutilizar e reciclar.

- Promover técnicas de construção e uso de materiais que economizem os recursos naturais
- Aumentar a separação e recuperação de resíduos
- Expandir a oferta de materiais reciclados, para limitar o volume de extrações de materiais virgens



Preservar
**OS AMBIENTES
NATURAIS**

Ao longo do ciclo de vida dos projetos, o Grupo e as suas entidades têm o dever de causar o menor impacto possível nos ambientes naturais, bem como desenvolver soluções para conservar os recursos de água doce e restaurar o equilíbrio ecológico.

- Prevenir perturbações e incidentes ambientais através da implementação sistémica de um plano de gestão ambiental em todas as empresas do Grupo
- Otimizar o consumo de água, especialmente em áreas de stress hídrico
- Minimizar/evitar qualquer perda líquida de biodiversidade

Em Portugal, a ambição é, também, comprovada pelas diversas iniciativas realizadas, nomeadamente *Environment Day* (em formato presencial desde 2022), descarbonização da frota, desenvolvimento de *green-offers* e, ainda, pelo trabalho realizado com os nossos clientes, utilizadores e fornecedores, onde assumimos um papel ativo na transição ecológica de *living environments*, infraestruturas e sistemas de mobilidade. Além disso, utilizamos a plataforma “eVE” – obrigatória para todas as unidades de negócio – que permite aos responsáveis dos negócios analisar e monitorizar os dados ambientais da sua atividade e definir medidas mais adequadas e de forma mais rápida.

No ano de 2023, juntámo-nos à iniciativa Casa Comum da Humanidade/*Common Home of Humanity* CHH. Este projeto dedica-se à criação de condições que permitam desenvolver ações globais com vista à obtenção de enquadramento jurídico para o Clima Estável, enquanto Bem Comum. A VINCI Energies Portugal, passou a integrar o Grupo de Missão para o reconhecimento do Clima Estável como Património Comum da Humanidade e neste âmbito, em parceria com a Tedx Porto Countdown, entrevistámos speakers da Conferência, permitindo-nos disponibilizar informação pertinente sobre este tema reforçando assim o nosso posicionamento, quanto à ação climática.





AGIR PELO CLIMA



9,88

intensidade
emissões
(tCO₂e/receitas €)

(-4% do que em 2022)

1,17

de intensidade
das emissões
por colaborador
(tCO₂e)

(- 3% do que em 2022)

60,15

de emissões
de âmbito 2
market-based
(tCO₂e)

(- 39,6% do que em 2022)

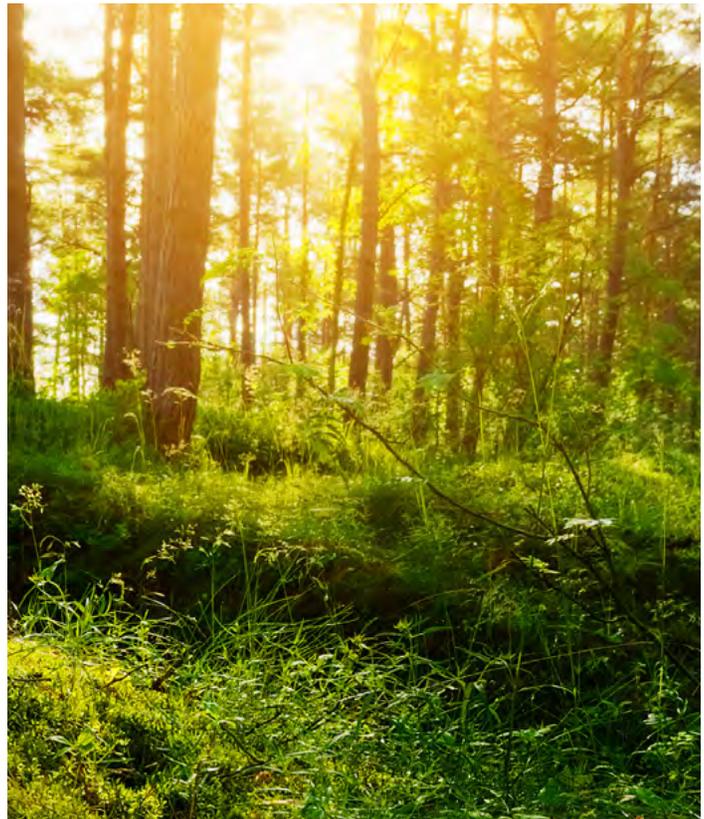
2 259

de emissões
de âmbito 1

(+ 5% do que em 2022)

Atendendo à tipologia das nossas principais atividades, estamos cientes que operamos em setores que podem contribuir para as alterações climáticas, uma vez que ainda apresentam uma elevada dependência de combustíveis fósseis, fruto da necessidade de deslocação de pessoas e meios e do uso de máquinas e equipamentos.

Apesar do contexto de atuação nos nossos setores, no Grupo VINCI acreditamos que podemos melhorar o nosso desempenho ambiental e reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e cumprir com o compromisso de manter o aumento da temperatura média mundial bem abaixo dos 2°C e envidar esforços para limitar o aumento do aquecimento global a 1,5°C, como estabelecido no Acordo de Paris.



EMISSÕES DE GEE e emissões de CO₂

Em 2023 registámos um aumento de 3% no total de emissões geradas nos âmbitos 1 e 2, face ao ano anterior, sendo este aumento justificado pelo aumento do consumo de combustíveis nas emissões de âmbito 1.

No entanto, apesar do aumento das emissões, fruto dos nossos esforços, verificou-se uma diminuição da intensidade das emissões de 10,29 tCO₂e/receitas (M€) para 9,88 tCO₂e/receitas (M€), revelando o aumento da eficiência das nossas atividades e operações, tal como o aumento de receitas alcançado. As emissões de âmbito 1 totalizaram 2 259 tCO₂e, um aumento de 5% em relação a 2022, no entanto nas emissões indiretas de âmbito 2, decorrentes do consumo de eletricidade, verificou-se uma redução de 39,6%, fixando-se o valor em 60,15 tCO₂e em 2023. A diminuição das emissões de âmbito 2, têm se verificado mais acentuadas por estarem relacionadas com decisões tomadas em relação aos edifícios que ocupamos, cabendo-nos a nós tornar os nossos mais eficientes e sustentáveis.

Relativamente às emissões de âmbito 3, estamos a implementar mecanismos que permitem a recolha e monitorização da informação. Atualmente, estamos preparados para identificar os fornecedores *carbon-intensive*, através de plataformas internas, que recorrem a estimativas de cálculo de acordo com o reportado na plataforma de consumo eVE e às compras de produtos e serviços registadas. Por se tratarem de estimativas, apenas utilizamos os resultados internamente a fim de perceber se as ambições ambientais dos fornecedores são coerentes com as nossas e se estão disponíveis para equacionar soluções conjuntas de redução de pegada carbónica.

Como referido no capítulo [Crescimento Inclusivo](#), procurámos dar a oportunidade aos nossos colaboradores e equipas a opção de trabalharem remotamente e, em 2023, a realidade manteve-se. Além disso, temos priorizado a contratação de pessoal na proximidade das nossas instalações, reduzindo potencialmente os impactos associados às deslocações pendulares dos colaboradores.

CARBON tools

Estimar a pegada carbónica dos nossos projetos é fundamental para situar o seu impacto na vertente climática. Durante este ano avançámos no desenvolvimento e implementação de duas das ferramentas disponibilizadas pela VINCI Energies, a Carbonapp para a Omexom e a Green+ para a Axians. Por enquanto, esta informação ainda não é significativamente considerada uma mais-valia para a maioria dos nossos clientes. Queremos contribuir para que isso passe a ser uma realidade e como tal vamos acompanhar e fazer utilização dos avanços que o Grupo definir.



ECONOMIA CIRCULAR

A economia circular representa para a VINCI Energies um tema de elevada importância, uma vez que é uma das formas de podermos controlar e incentivar para reduzir a pegada ecológica dos nossos negócios.

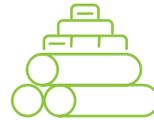
Principais objetivos do Grupo VINCI no que se refere à economia circular



Melhorar a separação e recuperação de resíduos



Alargar a oferta de materiais reciclados para limitar a extração de matérias-primas virgens



Promover técnicas de construção e utilização de materiais que requerem uma menor exploração de recursos naturais

Estes compromissos, quantificados através de metas, traduzem-se numa reformulação das práticas de consumo, de produção e de gestão de recursos nas nossas linhas de negócio. Por forma a garantir um maior impacto na nossa cadeia de valor, pretendemos promover mudanças quanto ao tipo de produtos que adquirimos, passando a privilegiar materiais reutilizados ou reciclados. Além disso, procuramos introduzir resíduos nos nossos processos produtivos e, quando aplicável, usá-los para substituir os recursos utilizados.

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que devemos fazer sempre o possível para dar uma nova vida aos resíduos que produzimos, através da doação a entidades externas e/ou a reutilização para projetos internos. Exemplos desta prática são a doação de portáteis e a reutilização de materiais de embalagem como paletes de madeira, esferovite, plásticos e caixas de cartão. Quando não é possível dar uma nova vida aos resíduos produzidos, asseguramos que existe uma separação correta dos mesmos, sendo estes, posteriormente, encaminhados para deposição e/ou valorização.

Os resíduos produzidos pela VINCI Energies em Portugal são maioritariamente oriundos das nossas atividades e operações – empreitadas e projetos – dos quais destacamos os resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos (REEE), materiais de embalagem, plásticos, cabos elétricos, inertes e madeiras. Estes resíduos são encaminhados para operador final e, na sua maioria, tratados através de operações de valorização.



89%
de resíduos perigosos gerados que foram valorizados
(85% em 2022)



96%
de resíduos não perigosos que foram valorizados



100%

resíduos inertes gerados que foram valorizados

(94% em 2022)

Em 2023, fruto do aumento das nossas atividades e da natureza dos projetos realizados, os resíduos gerados aumentaram 73,6%, fixando-se em 770 mil toneladas de resíduos, correspondendo 75% destes, a resíduos não perigosos. Apesar do aumento de resíduos registado, verificou-se um aumento da percentagem de resíduos valorizados - 96% de resíduos valorizados. De salientar que os nossos esforços para nos tornarmos mais eficientes no acondicionamento e na separação de resíduos produzidos levou a uma melhoria dos resultados de valorização dos diversostipos de resíduos, como é perceptível através da seguinte tabela:

TOTAL DE RESÍDUOS produzidos e valorizados

	2021	2022	2023	Var. 22/23
Total de resíduos produzidos	540 394	443 660	770 155	↑
Resíduos perigosos (t)	31 638	38 242	54 603	↑
Resíduos não perigosos (t)	312 354	266 415	582 544	↑
Resíduos inertes	196 413	139 003	133 008	↓
Resíduos valorizados	521 622	403 959	738 859	↑
Resíduos perigosos valorizados (%)	87%	85%	89%	↑
Resíduos não perigosos valorizados (%)	97%	90%	96%	↑
Resíduos inertes valorizados	98%	94%	100%	↑
Resíduos valorizados (%)	97%	91%	96%	↑

Em 2023, iniciámos a divulgação de um projeto, denominado Reyuz, que permite a qualquer BU vender ou comprar materiais ou equipamentos dentro da nossa rede, através de uma app ou website, permitindo dessa forma, a circulação entre empresas. Em 2024, pretendemos avançar na implementação desta iniciativa.



Grupo de Trabalho Cadeia de Valor & Economia Circular

Em 2023, integrámos o grupo de trabalho de Cadeia de Valor & Economia Circular do BSCD Portugal, o que nos possibilitou ter acesso às boas práticas e ações desenvolvidas por outras entidades, permitindo-nos alavancar soluções ao nível da economia circular e da rastreabilidade da cadeia de valor.



PROTEÇÃO da biodiversidade

TEMA MATERIAL
**Proteção
da biodiversidade**



GRI 304-2

Na VINCI Energies em Portugal estamos conscientes da urgência em contribuir para a preservação da biodiversidade, um compromisso que acreditamos que deverá ser transversal e coletivo. Assim, trabalhamos diariamente para minimizar o impacto das nossas operações nos ecossistemas, com vista à promoção da proteção do meio natural, da terra e dos oceanos.

Neste âmbito, é fundamental destacar que, na maioria das atividades, não se identificam impactos diretos significativos na biodiversidade, e que as nossas instalações não se encontram localizadas em áreas protegidas. Ainda assim procuramos ir para além dos requisitos regulamentares, e fomentamos na nossa cultura corporativa e cadeia de valor o respeito máximo pelo ambiente e pelo planeta.

Ao nível dos impactos mais relevantes, identificamos a utilização a montante de matérias-primas naturais indispensáveis às nossas atividades, bem como de situações onde é necessário o abate de árvores, como para escavações, abertura de valas ou instalações de painéis solares e, como tal, pode ser necessário transferir ou remover ninhos de aves. Fazemos também a monitorização das emissões atmosféricas que resultam do forno de pintura, na nave fabril para montagem de quadros elétricos (instalações de São Julião do Tojal).

Procuramos, assim, agir de forma ativa na mitigação de possíveis impactos, e no sentido de manter o equilíbrio natural dos ecossistemas, através da implementação das melhores práticas e de iniciativas e soluções tecnológicas inovadoras.

Act4nature

Em 2023, reforçamos e amadurecemos a relação com o BCSD, continuando a fazer parte do Grupo de Trabalho da Biodiversidade. Em consequência desta ligação, procedemos à candidatura da iniciativa **act4nature**, tendo esta sido aprovada, definimos compromissos individuais *smart* que, alinhados com as nossas atividades, potenciam o contributo para reversão da perda de biodiversidade e degradação dos ecossistemas.



ENVIRONMENT Day



2
toneladas
de resíduos
recolhidos



6
toneladas & 36 m³
de espécies invasoras
removidas

Em 2023, continuámos a trabalhar no nosso objetivo de "no net loss", em termos de biodiversidade e proteção de ambientes naturais. Para tal, e considerando os sucessos das edições passadas, voltámos a realizar o *Environment Day*. [ver vídeo](#)

Este evento, que decorreu nos dias 22 e 23 de setembro, consiste num enorme *team-building*, focado na responsabilidade ambiental, tendo tido como tema as **Reservas de Biodiversidade**, em parceria com a associação Quercus.

A ação contou com a participação de mais de 800 colaboradores, em 12 localizações abrangendo Portugal Continental, Madeira, Angola, Moçambique e Recife, no Brasil.

Os nossos colaboradores tiveram a oportunidade de participar em diversas atividades de consciencialização ambiental, nomeadamente a limpeza de áreas diversas, a remoção de espécies invasoras, caminhadas interpretativas, envasamento e sementeira de espécies autóctones, entre outras.

No total foram recolhidas aproximadamente duas toneladas de resíduos e removidas seis toneladas e 36 m³ de espécies invasoras.

O contributo dos nossos colaboradores correspondeu a cerca de 3 248 horas, um valor superior a 2022, o que releva o grau de compromisso nesta ação. Adicionalmente, premiámos os vencedores dos diversos desafios em suporte digital com posts de fotografias, os nossos capitães de equipa e novas inscrições, atribuindo árvores a plantar, no âmbito da plataforma da VINCI, *my Tree*.



GREEN-OFFERS

Na VINCI Energies procuramos entregar soluções que permitem aos nossos clientes reduzir a sua pegada de carbono, o que potenciará também a redução da nossa. As *green-offers* são soluções que promovem a redução da pegada carbónica, sendo uma mais-valia ambiental mensurável e que não coloca em causa nenhum dos nossos compromissos. A entrega destas soluções permite-nos atrair os *stakeholders* que valorizam este vértice de atuação, posicionando-nos como um acelerador da transição energética e da transformação digital, enquanto cumprimos o nosso objetivo de reduzir 20% das emissões de âmbito 3 até 2030.

As nossas *green-offers* incluem diversas iniciativas como, por exemplo:

TELEGESTÃO E MONITORIZAÇÃO

Desenvolvimento de plataformas de telegestão e monitorização de dados, que permitem aos nossos clientes uma eficiente e eficaz gestão dos seus recursos energéticos e hídricos, assim como uma maior segurança e confiança na definição dos seus objetivos de redução de pegada de carbono.



LUMINÁRIAS SOLARES

Instalação de solução 100% solar, em período noturno e que permite que a iluminação mantenha um nível mínimo e, quando existe movimento, o nível de iluminação passa a 100%. Este tipo de funcionamento permite poupar as baterias e aumentar a autonomia das luminárias, sendo que a sua supervisão pode ser feita à distância através de aplicação informática.



AUGMENTED WORKER

A fim de otimizar as tarefas diárias dos trabalhadores e reduzir a utilização de papel, desenvolvemos uma solução totalmente integrada com SAP, baseada na mobilidade e que permite aos trabalhadores terem acesso a funcionalidades que lhes permitem registar todos os dados e informações que necessitam, diretamente no sistema, de forma desmaterializada.

AXIANS DATASPHERES

Plataforma digital que permite acelerar, amplificar e medir o impacto dos ODS em territórios sustentáveis em todo



o mundo como, por exemplo, na Reserva da Biosfera da UNESCO. Esta plataforma apresenta como principal mais-valia a capacidade de ajudar líderes e gestores governamentais e regionais a reportar

e medir o impacto dos territórios.

Este projeto foi galardoado no *Innovation Challenge* da VINCI Energies, com o *Special Brand Prize*.

SOLAR FOTOVOLTAICO

Construção de uma central solar em Montemor-o-Novo com uma área de 40 hectares e capacidade de 12 MWp.



O contrato inclui a engenharia do projeto, a aquisição dos módulos, inversores, estruturas e demais componentes, bem como a construção em várias especialidades,

executadas com os mais altos padrões de segurança, qualidade e ambientais.

OBSERVAERO

O ObservAero é uma inovadora solução criada para revolucionar as atividades de manutenção de aerogeradores, através da integração de tecnologias avançadas como, por exemplo, *Computer Vision* e *Machine Learning*. Desenvolvida para otimizar a identificação de anomalias e/ou não conformidades nas pás dos geradores eólicos. Esta solução utiliza imagens capturadas pelas equipas de manutenção que recorrem a drones para capturar novas imagens.



Posteriormente, através do uso de algoritmos de *Computer Vision* treinados recorrendo a uma base de dados de milhares de imagens com

as anomalias classificadas por profissionais de manutenção, o ObservAero analisa detalhadamente as novas imagens obtidas, permitindo a deteção precisa de qualquer anomalia. A integração de *Machine Learning* possibilita uma melhoria contínua na capacidade de identificação, adaptando-se a diferentes condições e tipos de anomalias ao longo do tempo.

PROJETOS COM CERTIFICAÇÃO

BREEAM: convento Santa Joana e Armazém Logístico Rainha (SONAE), Quinta da Ombria

LEED: EXEO, Oriente Green Campus

Sustentabilidade Energética 4.0: Flatlantic

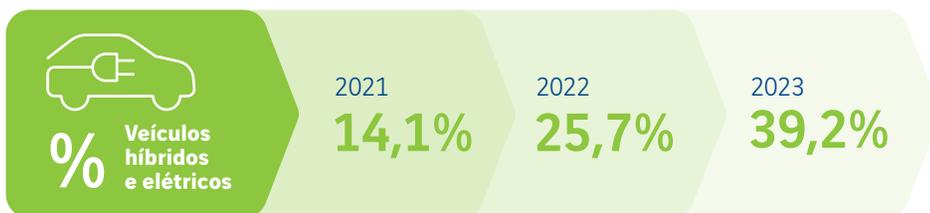
Green Logistics: C. Logístico Azambuja Fase 1 (SONAE)



MOBILIDADE SUSTENTÁVEL e descarbonização da frota

Grande parte das nossas emissões de carbono são provenientes da frota automóvel, sendo que para realizarmos as nossas atividades necessitamos de várias tipologias de viaturas, ligeiras e pesadas, que percorrem grandes distâncias devido à dispersão de estaleiros e contratos existentes. Estamos conscientes de que a descarbonização da frota é um desafio corrente e, nesse sentido, temos apostado na substituição dos veículos, incluindo veículos pesados com grua e máquinas por veículos mais eficientes, híbridos ou elétricos. Além disso, mantemos o nosso foco na otimização das rotas e tentamos alertar os utilizadores das viaturas para uma condução mais eficiente, através de sessões de sensibilização, nas quais são apresentadas técnicas para garantir maior segurança e redução de consumo de combustível.

Adicionalmente, estamos a trabalhar no sentido de conseguirmos disponibilizar soluções de *soft mobility* para os nossos colaboradores em 2024.



Relativamente ao número de veículos híbridos e elétricos, em 2023, verificou-se um aumento de 39% e 96%, respetivamente, passando a constar da nossa frota 224 carros híbridos e 49 carros elétricos. Estes resultados demonstram o nosso esforço na eletrificação dos veículos, ainda que sejam privilegiados os veículos com parte de combustível.

Durante o ano de 2023, participámos num estudo da VINCI Energies, com duas das nossas Bus - *Omexom Distribution* e *Axiens DC - Funds & Investments* - para análise das suas emissões de carbono com destaque para as provenientes da frota, tendo sido possível estimar a inserção de veículos híbridos e elétricos a cinco anos.

No caso da *Omexon Distribution* em virtude dos itinerários que realizamos, da dispersão de estaleiros e dos quilómetros percorridos, a abordagem é mais conservadora, sendo difícil alargar a eletrificação da frota para viaturas mais operacionais. Para a BU *Axiens DC - Funds & Investments*, considerando os quilómetros percorridos e estimados, tal como o perfil dos condutores e tipo de utilização dos veículos, a abordagem passa por, em cinco anos, disponibilizar apenas carros elétricos para os nossos colaboradores. Este estudo pode ser acompanhado nas BUs em questão e servir de exemplo para as outras áreas de negócio.



Relativamente ao desempenho energético, em 2023 registámos um aumento de cerca de 5% no total de energia consumida, face ao ano anterior. Este aumento pode ser explicado pelo crescimento do negócio, uma vez que o volume de negócios aumentou cerca de 7%. Ainda assim, continuámos a traçar um caminho de redução da intensidade energética, passando de 6,31 MWh/receitas (M€) em 2022 para 5,42 MWh/receitas (M€), o que demonstra os resultados dos esforços que têm vindo a ser implementados.

De salientar que, no que diz respeito às nossas instalações fixas, continuamos a realizar esforços para garantir o acesso a energia verde através dos nossos operadores, utilizando um mix energético “100% verde” em diversos espaços que ocupamos, sendo que, em 2023, passaram a estar incluídas as seguintes localizações: (1) Montemor-o-Novo (Omexom), (2) edifício Parque Oriente, (3) (4) instalações na Maia e em Coimbra (Sotécnica) e (5) (6) Vila Nova de Gaia e Odivelas (Longo Plano).

Em 2023, também se verificou um aumento de 238% de energia proveniente de painéis fotovoltaicos de autoconsumo, uma vez que passámos a ter esta infraestrutura no edifício do Parque Oriente, a funcionar desde o 2º trimestre de 2023. Além disso, em Angola começámos a instalar painéis coadjuvados por baterias, estando a sua ligação prevista para o início de 2024. Nesse sentido, fruto dos contratos nas nossas instalações e pela energia gerada através dos painéis solares, 98% do consumo de eletricidade é proveniente de fontes renováveis.



37 943GJ

de energia consumida

(+5% do que em 2022)



98%

do consumo de eletricidade proveniente de fontes renováveis

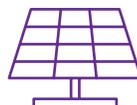
(79% em 2022)



5,42

intensidade energética (MWh/volume de negócios (milhões de €)

(-14% do que em 2022)



780GJ

de Energia Consumida proveniente de painéis solares

(+238% do que em 2022)



SENSIBILIZAÇÃO

dos colaboradores para o tema da sustentabilidade

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que é importante que os nossos colaboradores compreendam e se revejam nos compromissos assumidos e que entendam a ambição ambiental do Grupo. Nesse sentido, apostamos na regular sensibilização e formação dos nossos colaboradores no âmbito da sustentabilidade ambiental.



587
horas de formação em temas ambientais

(+18% do que em 2022)

Através de *e-learning*s, procuramos explicar a nossa ambição ambiental e a forma como cada colaborador pode contribuir e, por esse motivo, destacamos três dos nossos cursos:

Ambição ambiental da VINCI Energies

Compromisso ambiental da VINCI Energies

Passaporte Green IT

Para além da dinamização de cursos recorrendo ao *e-learning*, também são promovidas diversas formações presenciais e híbridas e sessões de sensibilização, nomeadamente no momento de admissão de colaboradores, nas empreitadas e projetos, na implementação da plataforma eVE, *webinars* e em grupos de trabalhos para as *carbon tools*. Em 2023, registámos um aumento de 18%, face ao ano anterior, no número de horas de formação em temas ambientais, atingindo as 587 horas.

No âmbito da sensibilização dos colaboradores, destacamos o *Environment Day 2023* ([Proteção da biodiversidade](#)), dedicado ao tema da biodiversidade, que permitiu juntar vários colaboradores da VINCI Energies em Portugal e sensibilizá-los para temáticas relacionadas com a nossa Ambição Ambiental, bem como convidá-los a serem agentes ativos na melhoria dos impactos sobre no ambiente.

No âmbito da nossa Ambição Ambiental, iniciámos a formação *Climate Fresk*, um workshop sobre alterações climáticas. Formaram-se 3 facilitadores internos e desde novembro passámos a disponibilizar sessões mensais desta ação sendo que qualquer colaborador se pode inscrever, via portal VINCI Energies Academy em Portugal.



PARTNERSHIPS & Alliances

No âmbito da atividade da área de *Partnerships & Alliances* destacamos o lançamento, no portal interno VE Myview, de um espaço dedicado a ferramentas e boas práticas dos nossos parceiros no tema da sustentabilidade. Este espaço está dividido em três partes:

1. Ferramentas e programas para a ação

Divulgação dos programas e ferramentas dos nossos parceiros estratégicos para equipas de vendas, pré-vendas e gestão de projetos. Esta parte permite agilizar a conceção e proposta de *green-offers*.

2. Monitorização

Este espaço permite observar e monitorizar o comportamento dos parceiros estratégicos relativamente aos seus objetivos e medidas que permitem reduzir a sua pegada ambiental.

3. Agenda

Espaço criado para promover eventos e sessões de formação dos nossos parceiros estratégicos.

Adicionalmente, destacamos a participação e dinamização das seguintes iniciativas:

MICROSOFT

Sustainability Manager

Ferramenta da Microsoft Cloud para a sustentabilidade que combina dados para monitorizar e gerir o impacto ambiental de uma solução.

Sustainable Procurement Strategy

A Axians é um parceiro qualificado para realizar propostas de compras da Microsoft, de acordo com os requisitos de sustentabilidade da mesma.

DELL

Tech Refresh

Capacidade de trocar a base instalada de servidores ou armazenamento da DELL por uma solução mais sustentável.

Asset Recovery Services

Serviço que permite aos clientes a reciclagem de produtos em fim de vida (servidores), de forma responsável e segura, permitindo-os qualificar para preços especiais.

APEX

Os modelos de consumo da DELL no portfólio Dell APEX as a Service ajudam os clientes a reduzir o consumo de energia e o lixo eletrónico.

CISCO

Build a Sustainable Practice

Ferramenta que permite reunir todas as ofertas de sustentabilidade num único lugar, de forma centralizada. Este espaço permite que os parceiros desenvolvam uma prática de sustentabilidade para aumentar o seu lucro, representando igualmente vantagens competitivas e capacidade de gerar valor comercial, enquanto fornecem soluções de sustentabilidade aos seus clientes.

Sustainable Solutions

Ofertas, soluções e serviços que permitem aos clientes otimizar o consumo de energia.

Product Approvals

Aprovações e certificados que contêm informações sobre substâncias preocupantes contidas nos produtos, isoladas ou em forma de objetos complexos.

Green Pay

Preços especiais quando optam pelo financiamento Green Pay. Quando o contrato termina, a CISCO recolhe o equipamento sem custos adicionais.

Takebase and reuse:

Programa de devolução e reutilização que permite aos clientes devolver o equipamento em fim de uso, gratuitamente e, com recurso, a um processo simples, seguro e sustentável.

Incentivo Takeback:

Desconto adicional em novos produtos para oportunidades de renovação ou migração (*trade-in*).

Refresh Certified Remanufactured Equipment:

Através do CISCO *refresh*, os clientes podem comprar equipamentos remanufaturados e certificados CISCO.

CISCO Outlet Shop

Descontos em produtos reconicionados.

Sustainability Estimator

Ferramenta que permite antecipar a quantidade de energia poupada, emissões reduzidas e impacto ambiental que os clientes podem ter se modernizarem os seus equipamentos.

NUTANIX

Carbon and Power Estimator:

Esta ferramenta permite à Axians entender quais os fatores que contribuem para o consumo de energia, podendo, posteriormente, desenvolver uma estratégia para reduzir o consumo e as emissões associadas.

SCHNEIDER

Retrofit for Sustainability

Ferramenta de três etapas, que permite descobrir em que fase da jornada o cliente se encontra para atingir o *net-zero*;

School of Sustainability

Serviço que permite formar consultores para soluções de TI com ferramentas, recursos e produtos *Premium Green* em sustentabilidade.



A photograph of a diverse group of people in a meeting. In the foreground, a man with a beard and glasses is smiling. Behind him, another man with glasses is also smiling. To the right, several hands are clasped together in a gesture of unity or agreement. The background is a blurred office setting.

CRESCIMENTO INCLUSIVO

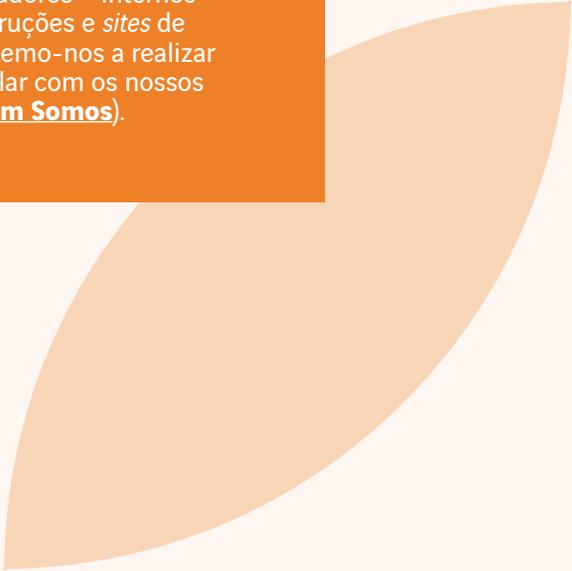




CRESCIMENTO INCLUSIVO

Na VINCI Energies em Portugal temos como base das nossas relações a promoção do crescimento inclusivo, cumprindo, dessa forma, os compromissos estabelecidos no Manifesto e nos Valores VINCI (Capítulo **Quem Somos**).

Para assegurar um crescimento inclusivo, adotamos as ações que nos permitem atuar como um empregador responsável e ser reconhecidos como um parceiro no desenvolvimento das cidades e regiões onde detemos operações e atividades. Pretendemos, de igual modo, ser reconhecidos pela nossa conduta na promoção e respeito pelos direitos humanos e por garantir a segurança de todos os nossos colaboradores – internos ou subcontratados – nas nossas construções e *sites* de operações. Nesse sentido, comprometemo-nos a realizar um acompanhamento de diálogo regular com os nossos diversos *stakeholders* (ver capítulo **Quem Somos**).





ODS



TEMAS MATERIAIS

Bem-estar e envolvimento dos colaboradores
Promoção dos direitos humanos

METAS



30%
de mulheres
em Comissões
Executivas
até 2030



SER UM EMPREGADOR RESPONSÁVEL

- Intensificar a formação e o desenvolvimento de competências
- Partilhar os benefícios do desempenho
- Prevenir todas as formas de discriminação e promover a inclusão



RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

- Proteger os direitos das pessoas e comunidades locais que podem ser impactados pelas nossas atividades e operações.



PARCEIRO NO DESENVOLVIMENTO DAS CIDADES E REGIÕES



- Manter a coesão social nas regiões, através da integração

GARANTIR A SEGURANÇA



- Atingir o objetivo de zero acidentes em todos os níveis
- Fortalecer a cultura de consciencialização de segurança física e mental em todo o Grupo

Mais detalhes no Capítulo [Promoção da Saúde e Segurança](#)

Transversalmente, o Grupo definiu a meta de **aumentar a percentagem de mulheres em cargos de gestão e nos comités de gestão do grupo para 30% até 2030**. Esta meta vem reforçar o compromisso assumido pelo Grupo de promover a igualdade de oportunidades e em combater todas as formas de discriminação, ao mesmo tempo que incentiva a inclusão ao nível do recrutamento e nas relações de trabalho – principalmente para mulheres e pessoas que possuam algum tipo de deficiência.

Acreditamos que o crescimento inclusivo deve, ainda, ser expandido para além das nossas instalações e deve abranger as regiões e comunidades adjacentes às nossas atividades e operações. Este envolvimento só é possível através da promoção, junto dos nossos colaboradores, na participação em projetos cívicos e no combate à exclusão social, sob a forma de voluntariado, apadrinhamento de projetos, doação de bens, entre outros.

Em Portugal, a VINCI Energies desenvolve um conjunto de iniciativas, das quais se destaca a política de *flexible work*, a adesão a programas para a inclusão de pessoas com deficiência e parcerias para a promoção da diversidade e igualdade.





BEM-ESTAR dos colaboradores

TEMA MATERIAL
Bem-estar e envolvimento
dos colaboradores



GRI 2-7, 401-2



18 706

ações do Grupo entregues gratuitamente aos colaboradores



43%

dos estagiários contratados

81,2%

dos colaboradores com contrato efetivo

(81,9% em 2022)

40,4%

de contratos permanentes nas novas contratações

(+ 43,5% do que em 2022)

Na VINCI Energies acreditamos que os nossos colaboradores são vitais para o sucesso do negócio, responsáveis por impulsionar o desempenho do Grupo. Por este motivo, procuramos garantir o bem-estar dos nossos colaboradores, como forma de atração e retenção de talento, através da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e, ainda, da promoção do desenvolvimento pessoal e profissional.

Para atingir o que propomos – ser reconhecidos como um empregador de referência – implementámos diversas iniciativas como programas de *mentoring*, promoção da mobilidade interna, partilha dos benefícios da nossa *performance* com os colaboradores, entre outros. Além disso, procuramos adotar uma abordagem inclusiva, baseada em princípios de respeito e reconhecimento, alinhados com os nossos Valores e compromissos expressos no nosso Manifesto, e em prevenir todas as formas de discriminação.

De salientar que garantimos o acesso ao nosso serviço de medicina de trabalho aos nossos colaboradores e procuramos oferecer condições salariais acima do ordenado mínimo, sendo este ajustado em função de *benchmarks* realizados. Adicionalmente, privilegiamos a contratação efetiva de colaboradores – 81,2% dos colaboradores com contratos permanentes e 40,4% de contratos permanentes nas novas contratações.

Em termos de prémios e acreditações relativos ao nosso desempenho enquanto empregador, destacamos a atribuição de dois prémios à Axians:

WELLBEING AWARD

Selo de Certificação em Saúde e Bem-estar Corporativo

Prémio de reconhecimento e distinção de empresas que desenvolvem e aplicam as melhores estratégias para promover a saúde, bem-estar e felicidade dos colaboradores no local de trabalho.

SELO DE MÉRITO AGE FRIENDLY

Programa de acreditação cujo objetivo é a certificação de empresas com o intuito de garantir que as melhores práticas *age friendly* são cumpridas.



BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

aos nossos colaboradores

Como forma de promover o bem-estar e estabilidade profissional dos nossos colaboradores, colocamos ao dispor dos mesmos um conjunto de benefícios que vão ao encontro das suas necessidades e expectativas.

Benefícios VINCI Energies em Portugal

 Educação <i>Ticket</i> infância Plano anual formação	 Mobilidade Carro Combustível Estacionamento Passes	 Saúde e Bem-Estar Plano de saúde Complementos de saúde	 Reforma Fundo conservador Fundo dinâmico	 Tecnologia e Home Office Equipamento Tecnológico Equipamento Periférico Material de Escritório
--	--	--	--	---



My Club

Complementarmente, disponibilizamos a plataforma *My Club* que permite aos nossos colaboradores usufruírem de um conjunto de descontos e parcerias e demos continuidade ao Programa *Castor Fund*⁷ que tem como objetivo dar a possibilidade aos colaboradores de se tornarem acionistas da VINCI com condições mais favoráveis.



Family Benefits

Na Axians, também temos disponível o programa *Family Benefits* que se encontra dividido em duas iniciativas:

- Oferta de uma licença parental extra, de cinco dias de ausência remunerada, que pode ser utilizada durante o primeiro ano de vida da criança
- Pagamento de propinas a colaboradores e filhos de colaboradores que frequentem licenciatura ou mestrados em cursos e faculdades anunciados pela empresa.

⁷ Aplicável a colaboradores com uma antiguidade mínima de 6 meses.

Atração de TALENTO

No que se refere à atração de talento, temos procurado explorar programas de promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados – recorrendo ao **Programa Estágio Ativar** e ao **Programa Green Skills & Jobs**⁸ – para a promoção da manutenção de postos de trabalho e criação de novo emprego no âmbito da aceleração digital e eficiência energética. Além disso, recorremos ao **Programa UPSkill** – programa que visa a requalificação de pessoas desempregadas ou em situação de subemprego – nas várias áreas das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Em 2023, contratámos 10 dos 23 estagiários ativos, o que representa uma taxa de retenção de estagiários de cerca de 43%. No âmbito das parcerias com as instituições de ensino, participámos em feiras de emprego, no acolhimento de alunos em visitas de estudo às nossas instalações e em eventos de carácter académico.

Adicionalmente, celebrámos um conjunto de protocolos de estágios curriculares com instituições de ensino, nomeadamente o Instituto Superior Técnico e o Instituto Politécnico de Setúbal.

Política de FLEXIBLE WORK

Tal como expresso através dos nossos valores, acreditamos na responsabilização dos nossos colaboradores e que este valor se reflete independentemente do local onde o colaborador decida trabalhar, não sendo, por esse motivo, posto em causa, em qualquer instância, a qualidade dos nossos serviços e produtos.

Nesse sentido, na Axians, está definido um critério flexível para a adoção de teletrabalho, cabendo às equipas adotarem o modelo mais adequado às suas necessidades – verificando-se casos em que as equipas preferem estar no escritório ou remoto a tempo inteiro e casos onde existe uma opção mista. A possibilidade de dar a escolher às nossas BUs e aos nossos colaboradores o método que mais se adequa às suas necessidades, contribui para o nosso compromisso de promover a conciliação entre a vida pessoal e familiar com a vida profissional.

⁸ Para mais detalhe sobre os Programas de Estágios utilizados, consulte o capítulo [Informação Complementar](#).



DIVERSIDADE e inclusão



20%

de mulheres no
comité executivo



24,7%

de mulheres
nos cargos
de manager

(-5% do que em 2022)

26%

de mulheres

(+2,4% do que em 2022)

No nosso [Manifesto](#) damos destaque ao ponto seis – juntos, pela diversidade e pela igualdade de oportunidades – que estabelece a nossa forma de atuar e de compromisso na promoção do aumento de recrutamento de mulheres e de pessoas de todas as origens. Na VINCI combatemos todas as formas de discriminação na contratação, nas relações profissionais e na evolução da carreira dos nossos colaboradores, valorizando, dessa forma, a diversidade, a equidade e a inclusão.

Nesse sentido, procurámos manter um conjunto de parcerias e programas no âmbito da promoção da igualdade e diversidade, nomeadamente:

Parceria Professional Women Network

Movimento global de pessoas que trabalham para uma liderança equilibrada, em termos de género, através do desenvolvimento profissional e internacional, intersetorial, *networking online* e presencial.

Parceria One Step Ahead AESE Business School

Programa de liderança no feminino, no qual participaram diversas mulheres da VINCI Energies em Portugal, que pretende contribuir para que a sociedade se construa de forma mais equilibrada e humana, com a necessária presença de todos. E também, dotar as empresas e as instituições de uma liderança mais diversificada e uma visão mais ampla de futuro.

Parceria informal Geek Girls

Uma iniciativa que reúne mulheres da área da tecnologia de todo o país e a Super Women Academy, entidade que promove a formação sobre a diversidade e igualdade.

Women in Tech at Axians

Comunidade da Axians para a promoção da igualdade de género, cujo propósito é o de tornar a Axians um espaço mais atraente para as mulheres, disponível em todas as geografias.

Parcerias 42Lisboa e Upskill

Promoção da inclusão através da requalificação.

Na VINCI Energies acreditamos que a aposta numa empresa mais inclusiva, diversa e equitativa constitui um fator de diferenciação e competitividade do nosso negócio, uma vez que conseguimos atrair e reter as melhores pessoas, refletindo-se nos resultados dos nossos serviços e na qualidade dos nossos produtos.

Ao nível do Grupo VINCI foi estabelecida uma meta de 30% de ocupação em cargos de gestão e nos comités de gestão por mulheres. Atualmente, em Portugal, temos 20% de mulheres no Comité Executivo, em igualdade com o ano anterior, enquanto a percentagem de mulheres em cargos de gestão desceu de 26,1% em 2022 para 24,7% em 2023.

		2021	2022	2023
Managers (% do total de managers)	Masculino	78,4%	73,9%	75,3%
	Feminino	21,6%	26,1%	24,7%
Non-managers (% do total de non-managers)	Masculino	74,9%	74,9%	73,6%
	Feminino	25,1%	25,1%	26,4%
Total (% do total)	Masculino	75,8%	74,6%	74,0%
	Feminino	24,2%	25,4%	26,0%

Relativamente à integração de pessoas com deficiência, no âmbito da promoção de igualdade de oportunidades, participamos de programas que visam a integração de profissionais com grau de deficiência como, por exemplo, os programas financiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), principalmente para as áreas administrativas. Adicionalmente, estabelecemos parcerias com instituições na área da inclusão como a associação SEMEAR, que nos permite acolher pessoas com deficiência através de estágios de curta duração.

Em 2023 aumentámos para sete o número de *managers* com deficiência, um aumento de 75% face ao ano passado, tendo o número de colaboradores não *managers* com deficiência também aumentado – passou de 9 para 10 colaboradores. De modo a facilitar a integração, estabelecemos relação com entidades especializadas no apoio às empresas para a integração e inclusão destes colaboradores, nomeadamente com a Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED) e com a Associação Salvador. Além disso, participamos em encontros que fomentam a contratação de pessoas com diferentes graus de deficiência e colocamos à disposição dos nossos colaboradores vários e-learning sobre o tema como, por exemplo *Social reporting equality index*, *Understanding everyday sexism*, *What if we are all sexist?* e *Diversity: challenges and opportunities*.



1,3%
de managers
com deficiência

(+66% do que em 2022)





EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO dos colaboradores

O desenvolvimento e a formação dos colaboradores são aspetos fulcrais para seu o crescimento tanto a nível pessoal, como a nível profissional. A nossa aposta passa por proporcionar formações, em diversas áreas, que impulsionem a valorização dos colaboradores, tornando-os mais capazes de enfrentar os desafios do dia-a-dia de trabalho, bem como de se adaptarem aos avanços tecnológicos.

Em 2023 foram registadas cerca de 49 mil horas de formação, um aumento de 166% face ao número de horas registadas em 2022. Este aumento deve-se nomeadamente ao arranque da VINCI Academy em Portugal, uma academia de formação que pretende dar suporte a todos os colaboradores e marcas do Grupo. Passámos a ter uma equipa dedicada à Academia que tem como principal objetivo apostar no crescimento do programa de formação, com a inclusão de um catálogo de cursos fundamentais para os nossos colaboradores.



49 615
horas de
formação⁹

(+166% face a 2022)



305 horas
lecionadas pelos nossos
formadores internos

ACADEMY em Portugal
VINCI Energies

A VINCI Academy surge com o seguinte propósito:

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

Neste sentido, pretendemos contribuir para a elevada *performance* das nossas empresas, através do desenvolvimento das competências dos nossos colaboradores.

Em Portugal, desenvolvemos ações formativas em diversas áreas, nomeadamente RGPD e noções básicas, programa de *compliance* VE, código dos contratos públicos, entre outros.

3 focos estratégicos a implementar até 2025

- 1** Dar a conhecer aos nossos *Managers* os cursos fundamentais existentes na VINCI Academy, bem como os trilhos formativos possíveis adequados aos perfis dos colaboradores;
- 2** Garantir que todos os cursos estão acessíveis aos colaboradores elegíveis;
- 3** Construir, apoiar e incentivar o uso da Academia e dos VINCI Energies Learning Networks, por forma a facilitar a promoção de iniciativas de formação locais.

⁹ Os valores referentes à formação dos colaboradores não contemplam os dados da empresa Truewind.

Como referido anteriormente, procuramos apostar em formação em diversas áreas, nomeadamente:

HORAS DE FORMAÇÃO por tema

TEMA	2021	2022	2023	Varição 2022-2023
Saúde e Segurança	7 709,3	6 106,5	7 324,0	↑
Técnica	7 328,2	4 137,8	16 223,6	↑
Administração e suporte	4 664,9	3 763,3	8 973,7	↑
Línguas	3 921,9	1 870,0	4 272,5	↑
Ambiente	26,9	496,5	587,0	↑
Gestão	3 692,4	733,0	8 326,0	↑
Ética	560,2	215,5	1 906,9	↑
Diversidade e igualdade de oportunidades	-	-	131,0	↑
Outros	8 879,9	1 348,3	1 870,0	↑

Importa ainda destacar que procuramos diversificar a metodologia das nossas formações ao que é mais conveniente para os nossos colaboradores e, por esse motivo, 65% do número de horas de formação foi realizado em regime presencial e 35% em regime *online*, recorrendo aos nossos *e-learning*s. De referir que, em média, um colaborador da VINCI Energies em Portugal recebeu, em 2023, cerca de 23,2 horas de formação, um aumento de 134% face ao ano anterior.





RESPEITO

pelos direitos humanos



684

horas de formação em direitos humanos

(+1522% face a 2022)



251

trabalhadores que participaram em formações de direitos humanos

(+210% face a 2022)

Na VINCI Energies em Portugal operamos continuamente para respeitar, promover e proteger os direitos humanos ao longo de toda a nossa cadeia de valor, principalmente das pessoas e comunidades impactadas pelas nossas atividades e operações. Em 2011, o Grupo VINCI desenvolveu políticas e códigos no âmbito dos direitos humanos, de acordo com as principais convenções e normas internacionais, nomeadamente:

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)

Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Princípios orientadores da OCDE direcionados às empresas multinacionais

Princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e aos direitos do homem

O Guia VINCI dos Direitos Humanos¹⁰, transversal a todo o Grupo, reconhece a responsabilidade por nós assumida em garantir o respeito pelos direitos humanos, tornando este tema transversal à nossa cultura e à nossa forma de trabalhar. Acreditamos que não há projeto económico sem projeto social e, por isso, a nossa visão do desempenho é global, sendo este avaliado não só pelos meios técnicos e financeiros, mas também pelo valor acrescentado ao nível social, ambiental e societário. Nesse sentido, as diretrizes expressas no nosso Guia dos Direitos Humanos reforçam os compromissos do Manifesto VINCI (capítulo [Quem Somos](#)), abrangendo todos os âmbitos da nossa responsabilidade empresarial: colaboração com as partes interessadas, ética, responsabilidade social, societária, ambiental e saúde e segurança no trabalho.

¹⁰ Para mais informações, consulte o nosso [Guia VINCI dos Direitos Humanos](#).

Fruto da reflexão aquando da criação do Guia, foram identificados cinco temas que abrangem todo o ciclo de vida dos projetos e que podem ter impacto significativo nos direitos humanos. Em cada um dos temas foram identificadas situações concretas e correspondentes práticas de implementação intituladas de “diretrizes”, conforme se apresenta no quadro abaixo:

<p>Migração de mão-de-obra e práticas de recrutamento</p>	<p>Dívidas e despesas de recrutamento Substituição dos contratos de trabalho Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída</p>	
<p>Condições de trabalho</p>	<p>Remuneração Tempo de trabalho Férias pagas e outros benefícios sociais Representação dos trabalhadores Emprego de menores Discriminação Segurança e Saúde no trabalho Segurança</p>	
<p>Condições de alojamento</p>	<p>Normas relacionadas com alojamento: saúde e segurança Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações</p>	
<p>Práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor</p>	<p>Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar</p>	
<p>Comunidades locais</p>	<p>Desafios sociais e ambientais Desafios fundiários Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações</p>	



VOLUNTARIADO

corporativo

O FUTURO
DOS OUTROS
É O NOSSO
PRESENTE!

A solidariedade é um dos cinco valores identificados pela VINCI Energies e o envolvimento em projetos cívicos um dos oito compromissos assumidos pelo Grupo VINCI (capítulo [Quem Somos](#)). Este valor transmite, de forma clara, uma das configurações de solidariedade praticadas no nosso Grupo: o envolvimento com a sociedade civil e com as comunidades locais próximas às nossas atividades e operações. Além disso, a solidariedade também é expressa através da forma como trabalhamos em rede, onde existe espaço para partilha, desenvolvimento e desempenho conjunto.

BU's e colaboradores no coração da ação – Na VINCI Energies em Portugal incentivamos o envolvimento das nossas BU's e dos nossos colaboradores através do apadrinhamento de projetos que vão ao encontro dos seus valores e vontades. Acreditamos que o envolvimento direto das nossas BU's e dos nossos colaboradores no apadrinhamento dos projetos é uma mais-valia para as entidades, permitindo estreitar relações e dar um rosto ao nosso compromisso de alavancar estes projetos. Esta forma de atuação permite à instituição apadrinhada o acesso ao nosso *know-how* e o envolvimento dos nossos colaboradores, bem como dos nossos clientes, fornecedores e parceiros. Uma fórmula que contribui para o sucesso da implementação dos projetos, em que o resultado do esforço de apoiantes e apoiados, será sempre superior à soma das partes.

Neste sentido, e para materializar o nosso compromisso no envolvimento com a sociedade civil e com as comunidades locais próximas às nossas atividades e operações, atuamos de forma direta, com a apadrinhamento de projetos por parte das nossas marcas, BU's e colaboradores ou por via do Programa VINCI para a Cidadania, programa integrado na rede alargada de Fundações, Fundos e Programas presentes nos vários países em que a VINCI desenvolve atividade.



35
instituições/
projectos
apoiados
diretamente pela
VINCI Energies
Portugal e pelo
PVpC.



163
mil euros
investidos em
iniciativas para
a comunidade



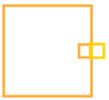
4 743
horas de
voluntariado
corporativo,
através do
envolvimento
de mais de **1 500**
colaboradores

PROGRAMA VINCI para a Cidadania

Fruto do envolvimento de várias empresas do Grupo VINCI a atuar em Portugal – VINCI Energies, ANA Aeroportos – e da Foundation VINCI pour lá cité, foi desenvolvido um programa que resulta do compromisso coletivo destas empresas. O Programa VINCI para a Cidadania (PVpC) reflete uma das formas de envolvimento com a sociedade e a nossa forma de contribuir para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades que possam vir a ser e/ou são impactadas pelas nossas atividades. Unidos pelo desejo de fazermos parte do progresso sustentável da sociedade, reunimos esforços e recursos para construir um programa que nos permite ampliar a capacidade interventiva individual, com reflexo na diversidade geográfica de projetos que apoiamos.

A escolha dos projetos a apoiar assenta nos seguintes critérios¹¹: (1) a relevância/urgência da intervenção; (2) a qualidade e coerência do diagnóstico e da solução em relação aos objetivos esperados e problemáticas a combater; (3) o valor acrescentado do donativo e apadrinhamento para o projeto, beneficiários e entidade; (4) a viabilidade do projeto e (5) o potencial para mudanças positivas e sustentáveis nas comunidades.

Neste sentido, fruto do envolvimento de várias empresas do Grupo VINCI a atuar em Portugal – VINCI Energies, ANA Aeroportos e *Foundation VINCI pour lá cité* –, foi desenvolvido um programa que resulta do compromisso coletivo destas empresas. O Programa VINCI para a Cidadania (PVpC) reflete uma das formas de envolvimento com a sociedade e a nossa forma de contribuir para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades que possam vir a ser e/ou são impactadas pelas nossas atividades. Unidos pelo desejo de fazermos parte do progresso da sociedade, reunimos esforços e recursos para construir um programa que nos permite ampliar a capacidade interventiva individual, com reflexo na diversidade geográfica de projetos que apoiamos.



17

projetos apoiados
no âmbito do
Programa VINCI
para a Cidadania

(+21,4% face a 2022)



8

projetos
apadrinhados
pelos nossos
colaboradores
no âmbito do
Programa VINCI
para a Cidadania



~1,9M€

de apoios concedidos através
do Programa VINCI para
a Cidadania (2019-2023)

(+25% face a 2022)

¹¹ Mais detalhes sobre os critérios de escolha dos projetos apoiados no capítulo de [informação complementar](#).



O PVpC foi construído para intervir em quatro domínios de intervenção, que se apresentam em detalhe abaixo:

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Acesso ao emprego



Apoiamos entidades que têm como principal objetivo a promoção de 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. Neste sentido, apoiamos os projetos que fomentem a integração pela atividade económica, que desenvolvam estruturas de trabalho adaptado e protegido para pessoas portadoras de deficiência e, ainda, projetos que procurem combater o abandono escolar.

Inserção pela habitação



Encorajamos as entidades a promover projetos que permitam o acesso à habitação dos públicos mais vulneráveis, como instituições de integração habitacional de pessoas em situação de sem-abrigo, programas de habitação intergeracionais, programas de habitação social ou a baixo custo. Além disso, apoiamos entidades com intervenção no âmbito da melhoria das condições habitacionais de um público-alvo em situação de exclusão e/ou isolamento.

Mobilidade solidária



Apoiamos entidades 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.

Intervenção social em bairros prioritários



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



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



PROJETOS APOIADOS

no âmbito do PVpC

Acesso ao EMPREGO

FORMAR+

Entidade apoiada

ADENORMA – Associação de Desenvolvimento da Costa Norte da Madeira

Descrição do projeto:

Promoção da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade, através da realização de cursos de formação profissional gratuitos e certificados, alinhados com as necessidades do mercado. Dinamização de um pomar solidário, a partir do qual são produzidos produtos para venda e doação.

FORMAR PARA AGIR

Entidade apoiada

AGIR XXI – Associação para a Inclusão Social

Descrição do projeto

Reabilitação de um espaço formativo que promove a empregabilidade através da capacitação e formação certificada e a inclusão na vida ativa, utilizando metodologias de experimentação, aquisição e mentoria com a orientação para a empregabilidade e empreendedorismo na área da costura e reaproveitamento têxtil. O projeto será dirigido a 45 pessoas em situação de desemprego e vulnerabilidade.

EMPREGABILIDADE SÉNIOR QUALIFICADA

Entidade apoiada

Associação dNovo

Descrição do projeto

Desenvolvimento de um Programa de Empreendedorismo específico para apoiar mais de 300 pessoas desempregadas com mais de 50 anos de idade, com elevadas qualificações. O projeto tem como objetivo alcançar uma taxa de sucesso de 45% em termos de reintegração no mercado de trabalho.

OFICINA DE VELAS NA PRISÃO

Entidade apoiada

APAC Portugal – Associação de Proteção e Apoio ao Condenado

Descrição do projeto

Desenvolvimento de um piloto de um novo negócio social, no Estabelecimento Prisional de Caxias, promovendo competências que facilitem a integração sócio-laboral e o desenvolvimento profissional de 20 reclusos.

SEMEAR MAIS EMPREGO EM 2024

Entidade apoiada

BIPP – Inclusão para a Deficiência

Descrição do projeto

Expandir uma unidade de produção gourmet que emprega pessoas com deficiências intelectuais, proporcionando-lhes formação, qualificação e promovendo a sua empregabilidade no setor agroalimentar. Com esta expansão, prevê-se que sejam formados 59 jovens, 15 dos quais serão integrados no mercado de trabalho.

PRO GROW UP Empregabilidade Jovem em Vila Nova de Gaia

Entidade apoiada

Talentifenómeno – Associação Desportiva

Descrição do projeto

Promoção de um conjunto de atividades para aumentar a integração profissional de 200 jovens, com idades compreendidas entre os 15 e os 21 anos, em risco de exclusão social, absentismo escolar ou outras situações de carência socioeducativa, identificados pelos fóruns locais das Juntas de Freguesia parceiras. As atividades incluem assembleias gerais de jovens, fóruns de empregabilidade, workshops de literacia digital e financeira, integração profissional, atividades de saúde e desporto, bem como a realização de estágios não remunerado.

WSC JOBS Agência de Recrutamento Inclusivo

Entidade apoiada

SISH – Social Innovation Sportshub

Descrição do projeto

Promoção da integração profissional e retenção de migrantes, requerentes de asilo, refugiados e beneficiários de proteção internacional, através do desenvolvimento de atividades desportivas, a par de entrevistas individuais para a definição de um perfil vocacional. Realização de um bootcamp de empregabilidade e um circuito de visitas a empresas parceiras. Após a integração dos beneficiários nas empresas, é efetuado um acompanhamento individual. O objetivo é sensibilizar os empregadores e a própria sociedade civil para a importância da inclusão social e profissional de pessoas provenientes de grupos vulneráveis.



Inclusão através **DA HABITAÇÃO**

UMA CASA PARA MUITAS MÃES

Entidade apoiada

Ajuda de Mãe

Descrição do projeto

Renovação de uma casa onde são acolhidas 10 mães adolescentes e os seus bebés, sem apoio familiar nem condições de habitação. Durante o acolhimento, as mães têm a oportunidade de desenvolver competências sociais e pessoais que auxiliam na sua reinserção social e autonomia.

KEEP UP E CAMP IN GUIMARÃES

Entidade apoiada

Associação Just a Change

Descrição do projeto

Desenvolvimento de um novo polo de atividade em Guimarães, com o objetivo de reabilitar três casas (cinco beneficiários) e duas instituições (250 beneficiários) no prazo de 1 ano. O projeto pretende também organizar um campo de voluntariado nas proximidades de Guimarães, onde os voluntários se reúnem para reabilitar outras 11 casas (26 beneficiários).

APARTAMENTOS APOIADOS

Entidade apoiada

AVA – Associação Vida Autónoma

Descrição do projeto

Realização de obras de renovação num espaço existente na instituição, para aumentar a sua capacidade de resposta e alojar mais sete pessoas sem-abrigo. Este projeto tem diferentes atividades previstas: trabalhar na integração dos seus beneficiários; mobilar e decorar o apartamento, bem como melhorar o refeitório e, finalmente, fazer alguns trabalhos de construção para melhorar as condições do apartamento e do telhado.

EM CASA

Entidade apoiada

CASA – Centro de Apoio ao Sem Abrigo

Descrição do projeto

Renovação de instalações de uma casa-abrigo para 15 pessoas em situação de sem-abrigo.

Apoio a bairros PRIORITÁRIOS

INTERCÂMBIO DIGITAL

Diálogo Norte-Sul

Entidade apoiada

APOIAR – Associação Portuguesa de Apoio a África

Descrição do projeto

Realização de sessões de intercâmbio digital, promovendo o contacto entre estudantes portugueses e moçambicanos onde os principais objetivos são, por um lado, promover a formação em temas de cidadania e, por outro lado, a realização de ações nas suas próprias comunidades de forma a contribuir para os ODS, a uma escala local. O projeto, está na sua 3ª edição e vai pôr em contacto um total de 250 alunos e nove professores dos dois países.

DOTES

Desporto, Orientação e Talento nos Empreendimentos Sociais

Entidade apoiada

Talentos de Campeão
– Associação Desportiva

Descrição do projeto

Este projeto destina-se a 120 crianças com idades compreendidas entre os 6 e os 16 anos que se encontram em risco de exclusão social e absentismo escolar. As atividades incluem formação psicossocial, tutoria de grupo, encontros desportivos e masterclasses desportivos.

A ESCOLINHA DO BAIRRO

Entidade apoiada

Associação Academia do Johnson

Descrição do projeto

Proporcionar atividades a 200 crianças de bairros vulneráveis do concelho da Amadora. As atividades podem variar desde estudo e apoio psicológico, até atividades físicas e outras atividades extracurriculares.

CONTRA A FOME, ANGARIAR ALIMENTOS

Entidade apoiada

Banco Alimentar Contra a Fome de São Miguel

Descrição do projeto

Aquisição de um empilhador elétrico que irá facilitar toda a operação logística de carga e descarga em paletes e armazenamento em altura, agilizando também a distribuição de bens às associações parceiras. Esta aquisição facilitará o processo de carregamento das viaturas com alimentos e irá promover uma resposta mais eficaz aos beneficiários.



MOBILIDADES

Entidade apoiada

Atlas People Like Us

Descrição do projeto

Garantir o transporte de 101 idosos que vivem em situações vulneráveis como isolamento e carência económica. O projeto pretende levar os beneficiários para atividades socioculturais, visitas a espaços culturais locais, mas também ajudá-los a nível pessoal e de saúde.

VIDA MELHOR SOBRE RODAS

Entidade apoiada

Clube Gaivotas da Torre
– Associação Juvenil

Descrição do projeto

Aquisição de uma carrinha de nove lugares para transporte de beneficiários de um programa de intervenção na exclusão social no Bairro da Torre. Os beneficiários são 60 idosos em situação de vulnerabilidade económica (a carrinha transportá-los-á para serviços de saúde, sociais e culturais); 15 pessoas com deficiências distintas (a carrinha transportará assistentes técnicos para serviços ao domicílio como reabilitação física e apoio social); e, finalmente, 50 cuidadores.

PROJETOS APOIADOS no âmbito das Business Units

De forma complementar, são também desenvolvidas diversas ações de solidariedade e de apoio às comunidades ao nível da BUs, das quais destacamos as seguintes iniciativas:

REMODELAÇÃO DE 11 QUARTOS NA CASA DO PENEDO

Descrição do projeto

A Axians Portugal, em colaboração com a Just a Change, levou a cabo uma iniciativa transformadora, mobilizando 80 voluntários com o objetivo de remodelar 11 quartos da Casa do Penedo. Esta iniciativa contribuiu para um ambiente mais acolhedor e vibrante.

TRANSFORMAÇÃO DE PAPEL EM ALIMENTOS

Descrição do projeto

A BU de Brand Communication organizou uma iniciativa de recolha de papel com o objetivo de doar à Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares para que estes se convertessem em alimentos. Foram doados 364,6 Kg de papel, o equivalente a 26 Kg de alimentos que foram, posteriormente, entregues a pessoas carenciadas.

ENVIRONMENT DAY

Descrição do projeto

Num evento realizado em parceria com a Quercus, organizámos dois dias de atividades, que incluíram limpezas de praias e recolhas de resíduos, retirada de invasoras, percursos interpretativos e plantação em viveiros. Estas atividades ocorreram em nove localidades em Portugal e, ainda, em Moçambique, Angola e Brasil.

Para mais informações consultar o capítulo [Ambição Ambiental](#).

ENSICO

Descrição do projeto

A VINCI Energies, através da sua marca Axians, estabeleceu uma parceria com a ENSICO – Associação para o Ensino da Computação – para permitir que mais de 200 crianças e jovens pudessem frequentar aulas de computação durante o ano letivo.

A parceria entre a VINCI Energies e a ENSICO aposta na literacia e na inclusão digital, promovendo o pensamento computacional junto de crianças e jovens, capacitando-os desde cedo para a resolução de desafios relevantes e complexos.



OUTRAS AÇÕES

de solidariedade



Além dos projetos mencionados, foram realizadas diversas iniciativas como, por exemplo:

- **Doação de sangue**
- **Participação e patrocínios em eventos desportivos com fins sociais**
- **Feiras solidárias**

Com este conjunto de iniciativas, apoiamos mais de 25 instituições:

Quercus

Associação Portuguesa de Apoio à Mulher com Cancro da Mama

SEMEAR

Reshape

Café Joyeaux

Casa São Francisco de Assis

Casa do Gaiato

Associação Amor Gera Amor/ Crianças com Cancro

APNF – Associação Portuguesa de Neurofibromatose

Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares

UNICEF

Terra dos Sonhos

Instituto de Oncologia de Lisboa

Casa da Palmira

Porta Mágica

ENSICO – Associação para o Ensino da Computação

Casa do Penedo

Refood

SCMA – Santa Casa da Misericórdia de Almeirim

Casa de Santo António

AASOP – Associação de Apoio Social os Pandas

Cais de Terapias

U.R.D.A. Solidária – União Recreativa e Desportiva da Atalaia

Casa Mãe do Gradil

Teach for Portugal

Casa dos Marcos- Rarissimas





PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA





PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA

A promoção da saúde e segurança é uma prioridade para o Grupo VINCI e, atendendo à natureza das suas atividades e operações, o Grupo estabeleceu o objetivo de “Zero Acidentes”. Este objetivo – integrado no [Manifesto VINCI](#) - é assumido por todas as empresas, que partilham a mesma abordagem na prevenção de acidentes e na melhoria de condições de trabalho.

Neste sentido, o foco da VINCI Energies é pôr em prática uma verdadeira cultura de saúde e segurança, que abranja todos os colaboradores, desde a gestão de topo até aos managers e equipas operacionais. Adicionalmente, o Grupo estende este objetivo aos trabalhadores temporários e subcontratados que estejam a desempenhar as suas funções em construções ou locais de operação da responsabilidade da VINCI Energies, bem como aos utilizadores das infraestruturas por nós geridas. A política de saúde e segurança do Grupo pretende-se abrangente e que priorize a antecipação e prevenção dos riscos profissionais associados às nossas atividades e operações, onde se incluem riscos psicossociais, a qualidade de vida no local de trabalho e a reintegração de colaboradores que sofreram acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

Em Portugal desenvolvemos um conjunto de iniciativas de modo a cumprir com os compromissos de prevenção de acidentes e a promover a melhoria de condições de vida, da qual destacamos a *Safety Week*.



ODS



**TEMAS
MATERIAIS**

Saúde e segurança dos colaboradores

METAS

Zero acidentes





CULTURA DE SAÚDE e segurança

Estamos conscientes da multiplicidade e complexidade inerentes às nossas atividades e dos possíveis riscos para a saúde e segurança dos nossos colaboradores. Como tal, assumimos este tema como um pilar estratégico de atuação, fomentando transversalmente e de forma integrada uma cultura organizacional focada no bem-estar físico e mental das nossas pessoas.

Promovemos ativamente a melhoria contínua das condições de segurança, através da implementação de diversas práticas, da otimização dos nossos processos, do desenvolvimento de novas soluções e da sensibilização dos nossos colaboradores. Desta forma, em 2023, conseguimos reduzir em cerca de 43% o índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos e em 38% o índice de gravidade de acidentes de trabalho, quando comparados com 2022.



2,59
índice¹² de frequência
de acidentes
de trabalho com
dias perdidos

vs 4.55 em 2022
(uma redução de cerca de 43%)

0,18
índice¹³
de gravidade
de acidentes
de trabalho

vs 0,29 em 2022
(uma redução de cerca de 38%)

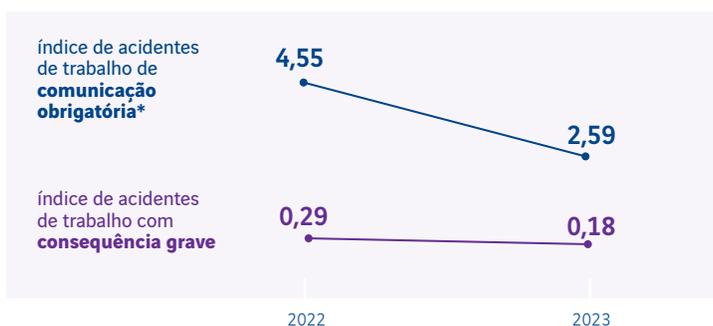
¹² Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos = (número de acidentes de trabalho com dias perdidos x 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

¹³ Índice de gravidade = (número de dias perdidos devido a acidentes de trabalho x 1 000 000) / número de horas trabalhadas

Ao nível do número de acidentes de trabalho com baixa médica (com dias perdidos), registou-se uma redução de 36% face a 2022. Foram contabilizados 9 acidentes deste tipo e 1 acidente com consequência grave. O número de acidentes sem baixa médica duplicou, tendo-se registado 4 ocorrências (2 em 2022).

Os acidentes registados dizem respeito a quedas, quedas de objetos, manipulação de equipas e contacto elétrico.

Acidentes de trabalho



* Acidentes de comunicação obrigatória são todos os acidentes têm de ser comunicados à seguradora (com e sem baixa).

Apresentam-se de seguida, algumas das ações implementadas como resposta a incidentes, que permitiram o sucesso na redução dos rácios apresentados:

Revisão da matriz de identificação de perigos e análise de risco

Paragem de segurança abrangendo colaboradores próprios, parceiros e clientes

Divulgação do alerta de segurança relativo a acidente elétrico

Investigação detalhada do acidente

Programa de reciclagem para elementos da equipa e chefia direta e para o sinistrado, a ministrar aquando do retorno

Divulgação do acidente, através da sua inclusão no Quadro Mensal para afixação em todos os locais de trabalho

Reforço da equipa de segurança com a alocação de mais um técnico de segurança aos contratos/obras



Em 2023, continuámos a promover o programa de Saúde e Segurança, que, de modo holístico e sistémico, assume o colaborador como o cerne da atuação das empresas, permitindo agir na dimensão profissional, pessoal e familiar, como um todo. Neste sentido, construímos cada plano de forma personalizada e adaptado às necessidades individuais, proporcionando momentos de reforço de conhecimento e formação, e realizando ações e projetos específicos.

Reconhecemos que incorporar esta temática no plano anual de atividades do VINCI Energies é essencial para fortalecer a cultura interna de saúde e segurança.

Neste sentido, estabelecemos os seguintes objetivos, que têm em conta a meta definida e as expectativas e necessidades identificadas:



Vigilância da saúde



Identificação de perigos e avaliação de riscos resultantes das atividades



Acompanhamento de trabalhadores sujeitos a acidentes de trabalho



Visitas de monitorização às instalações



Implementação de medidas corretivas, tratamento, reabilitação e reintegração



Prevenção de doenças profissionais e de acidentes de trabalho



Campanhas para a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores

SAFETY WEEK



Portugal, Angola e Moçambique



+ de
40
BUs



156
ações resultantes
para 2023

125
ações resultantes
para 2024



2 **732**
webinars participantes



124 **1 358**
workshops participantes

A *Safety Week* é uma iniciativa anual inserida no programa global de *Safety Excellence* do Grupo, reunindo todas as marcas e unidades de negócio da nossa extensa comunidade.

Em 2023, a *Safety Week* teve como tema *Sharing is for Life*, uma reflexão assente no pilar estratégico da aprendizagem partilhada, uma vez que acreditamos que a prática consistente de *safety moments* é essencial para a partilha de todas as experiências, lições aprendidas e boas práticas, de modo a crescermos coletivamente.

Por esta razão, foi atribuída uma atenção especial a estes momentos, com o intuito de promover observações, planear ações, trocar informações e partilhar perspetivas, conhecimentos e sentimentos. Acreditamos que estas oportunidades podem surgir de forma espontânea ou planeada, envolvendo a atuação proativa, tanto a nível individual como em equipa, para avaliar uma situação ou tópico específico e discutir sobre a segurança, saúde e bem-estar no trabalho.

Ao longo da semana foram realizados *webinars* sob a temática “Como desenvolver a prática da escuta ativa” e “Condução segura”, bem como *workshops* participativos de enquadramento e de trabalho de equipa relacionados com a temática da aprendizagem partilhada no contexto de cada uma das nossas BUs.



MECANISMOS DE PROMOÇÃO

da saúde e segurança

Na VINCI Energies fomentamos e impulsionamos a tomada de consciência em matéria de saúde e segurança em todas as fases da nossa cadeia de valor.

Neste sentido, e paralelamente aos serviços de medicina no trabalho, legalmente definidos, oferecemos a todos os colaboradores um seguro de saúde, que abrange diversos planos de cobertura, assegurando assim um acesso a uma rede de prestadores de serviços e de benefícios, sendo ainda possível alargar a versões do plano com preços mais acessíveis para familiares.

Com o objetivo de reforçar o bem-estar das nossas pessoas, disponibilizamos serviços como consultas de psicologia gratuitas e descontos em ginásios, promovendo, assim, a saúde mental e física. Complementarmente, destacam-se outras medidas e iniciativas de promoção da saúde e segurança:

MEDIDAS E INICIATIVAS

de promoção da saúde e segurança

Consulta aos colaboradores	De acordo com a legislação em vigor e requisitos da NP ISO 45001.
Divulgação	Através de e-mail, intranet, redes sociais e folhetos/ cartazes de boas práticas de segurança e saúde no trabalho.
Inquérito anual de satisfação de trabalhadores	O objetivo é o de conhecer as expectativas, necessidades e opinião referente aos serviços prestados pelas áreas transversais.
Fichas de melhorias	Aberta a todos os trabalhadores para propor melhorias e livro de <i>report</i> .
Welcome integration	Momento de integração de novos colaboradores.
Representante dos trabalhadores	Elementos pertencentes à comissão de segurança, composta por trabalhadores, que tem como objetivo refletir sobre os assuntos identificados por colaboradores ou gestão em matéria de SST.
App Safety Up	Disponível em <i>smartphones</i> e ambiente <i>web</i> para identificação e partilha de situações perigosas e/ou quase acidentes, boas práticas e <i>toolbox</i> .
Caixas de sugestões	Um canal para os colaboradores indicarem oportunidades de melhoria.
Survey Clima	O objetivo é o de compreender a situação atual relativamente à satisfação e <i>engagement</i> dos colaboradores, definição de onde queremos estar a médio prazo e de um <i>roadmap</i> de recomendações para lá chegar.
Outros inquéritos	Temas considerados relevantes, como por exemplo, a prestação dos serviços de Medicina no Trabalho e de diagnósticos das necessidades de formação dos nossos colaboradores.
Newsletter	Informação e dicas sobre saúde e segurança no trabalho.
Formações, webinars e workshops	Promoção de ações de formação, <i>webinars</i> , <i>workshops</i> , campanhas de sensibilização e acolhimento de colaboradores (<i>welcome integration</i>), incluindo subcontratados, direcionados para temas de SST.

Em 2023 continuámos a procurar melhorar a formação em saúde e segurança, integrada no plano anual de formação, através da identificação específica das necessidades de cada colaborador e com a introdução de novas temáticas, destacando-se as seguintes áreas de formação:

Principais áreas de formação

- E-learning de Saúde e Segurança no Trabalho
- Importância de comunicar, investigar acidentes, respeito/autocontrolo, e trabalho em equipa
- Trabalhos em altura
- Trabalhos a quente: risco de incêndios
- Indução de segurança: REN-Gasodutos
- Programa de 1ºs socorros de Saúde Mental
- Condução segura
- Trabalhos com risco de queda a nível diferente
- LOTO: Lockout Tagout
- Regras de acesso a subestações e postos de corte
- Passaporte de segurança
- Formação SST acolhimento projetos (avaliação de perigos e medidas de mitigação)
- Plataformas elevatórias e empilhadores
- Uso seguro de ferramentas elétricas
- Formação específica (máquinas e equipamentos)
- Formação Mental Health First Aid
- Trabalhos de soldadura, cobertura, em tensão e na vizinhança de tensão, LAAT
- Movimentação manual de cargas
- Responsabilidade aquando de acidentes de trabalho
- Prevenção, controlo e recolha para determinação de Legionella
- Formação de Suporte Básico de Vida e Desfibrilhação Automática
- Externa (SBV/DAE)
- Resposta e emergência (simulacro e primeiros socorros)
- Prevenção e controlo de álcool e substâncias psicoativas
- Uso e conservação de EPI
- Webinars de integridade física e saúde mental
- Formação “conversas difíceis”
- Bullying no ambiente de trabalho
- Perigos associados a instalações de sistemas fotovoltaicos
- On-boarding
- Desenrolamento, regulação e fixação de cabos: transporte, movimentação, levantamento e montagem de postes





GOVERNANCE

de saúde e segurança

Atingir o grande objetivo de “zero acidentes” só é possível se todos estivermos alinhados e conscientes desta missão, agindo de forma responsável, cooperativa e proativa. Neste sentido, procuramos garantir uma adequada gestão do tema, promovendo medidas e iniciativas de prevenção e controlo, transversais a todo o Grupo, e específicas a cada BU, colaborador e respetiva função.

A nossa abordagem assenta na identificação de perigos e avaliação de riscos que impactam a saúde e segurança dos colaboradores. Para tal, estão implementados mecanismos de definição de potenciais perigos em todas as nossas atividades, visando uma conduta organizada e sistemática na avaliação e quantificação do nível de risco. Estes processos permitem-nos priorizar eficazmente as ações de controlo a serem implementadas, mitigando os potenciais danos associados a cada risco.



Deteção e registo de incidentes

(incluindo quase acidentes, situações de perigo)



Investigação e análise de incidentes
(incluindo a determinação de causas raiz)



Definição de ações preventivas e medidas corretivas



Monitorização através de auditorias internas e externas, objetivos e indicadores

Este processo é revisto anualmente, sendo ajustado sempre que ocorrem alterações significativas ou em resposta a incidentes, assegurando, assim, a adaptação contínua às circunstâncias e a constante melhoria da eficácia das metodologias.

Em 2023, a Política de Qualidade, Segurança e Ambiente (QSA) das BUs do perímetro Energia foi revista, com o objetivo de reforçar a perceção de risco e a importância de interromper as atividades sempre que as condições de segurança não estejam asseguradas.

ENVOLVIMENTO E PARTICIPAÇÃO dos colaboradores

Acreditamos que só é possível viver uma cultura plena de saúde e segurança se trabalharmos esta temática coletivamente e de forma partilhada, promovendo o envolvimento ativo e a participação de todos os colaboradores. Assim, na VINCI Energies, garantimos que a comunicação e sensibilização começa desde o primeiro momento na empresa, através da sessão de *welcome integration*.

Os colaboradores são orientados a comunicar imediatamente qualquer situação perigosa, comportamentos inseguros ou quase acidentes que possam representar um risco para a integridade pessoal ou de terceiros. Para tal, podem utilizar a aplicação *Safety Up*, telefone, *e-mail* ou o sistema de denúncia e queixa *Whistleblowing*, gerido por uma equipa especialmente formada e que garante o sigilo do processo. Deste modo, procuramos garantir uma resposta rápida e eficaz, possibilitando a avaliação imediata da situação e a implementação de medidas necessárias para eliminar ou minimizar o risco identificado.

Todas as BUs do perímetro da Energia contam com um técnico de QSA designado, que se reúne quinzenalmente com os demais membros do Sistema de Gestão Integrada (SGI) e o responsável da Direção.

Complementarmente, uma das BUs mantém uma Comissão de Segurança, composta por colaboradores e um representante da gestão, que realiza reuniões semestrais, bem como encontros adicionais sempre que algum dos seus membros considere necessário. Esta Comissão tem a responsabilidade de analisar, estabelecer e desenvolver as medidas necessárias, bem como fomentar momentos de sensibilização, sendo um veículo de comunicação entre colaboradores e gestão.

Ao nível da Medicina no Trabalho, disponibilizamos um serviço a todos os colaboradores, que garante a vigilância da saúde, a prevenção de doenças profissionais e de doenças relacionadas e agravadas pelo trabalho, bem como a promoção do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Este serviço promove a realização de exames de admissão, exames periódicos e exames ocasionais/complementares de diagnóstico de acordo com os riscos associados a cada posto de trabalho ou a realização de exames apropriados à situação de cada colaborador.

Adicionalmente, colaboramos ativamente com os serviços de higiene e segurança contratados, participando em visitas regulares aos locais de trabalho, na avaliação de riscos e na identificação de propostas de melhoria. Para garantir a qualidade contínua desse serviço e assegurar que todos os colaboradores têm acesso a ele, conduzimos auditorias mensais.

Em casos específicos, como em empreitadas que assim o exigem, contamos também com a assistência de profissionais externos na prestação de serviços de segurança.





GESTÃO DA SAÚDE e segurança de subcontratados

Assumimos a missão de *Safety Excellence* em toda a nossa cadeia de valor e, como tal, estendemos a nossa cultura de saúde e segurança a todos aqueles que conosco trabalham, com especial destaque para os nossos subcontratados.

Desta forma, solicitamos aos nossos subcontratados e subempreiteiros toda a documentação que assegure o cumprimento dos requisitos legais neste tema, bem como as seguintes medidas e iniciativas:

MEDIDAS E INICIATIVAS para subcontratados e subempreiteiros

Entrega e aceitação do Manual QSA 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 e momentos de envolvimento

Inclusão, divulgação e aceitação do Plano de Segurança e Saúde (PSS), na Ficha de Procedimento de Segurança (FPS) e na Pasta GIS – dossier QAS Interno

Formação de acolhimento, ações de informação e sensibilização e acompanhamento por parte do técnico de SST em obra

Inclusão na consulta e participação em SST

Avaliação periódica e comunicação do desempenho





RESPEITO PELOS PRINCÍPIOS ÉTICOS





ÉTICA e transparência

TEMA MATERIAL
Ética e transparência
Gestão responsável



GRI 2-23, 2-24

Na VINCI Energies Portugal pautamos a gestão do nosso negócio pelas mais elevadas normas e orientações de ética e transparência, fomentando uma cultura de bom governo transversal a todas as nossas empresas, *stakeholders* e relações.

Este é um caminho que vem sendo construído ao longo da história do Grupo, tendo há 20 anos assumido o compromisso de adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, garantindo a aplicação dos princípios subjacente, nomeadamente aqueles relacionados com: a migração de mão de obra e práticas de recrutamento; condições de trabalho; condições de alojamento; práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor; e comunidades locais (responsabilidade social da organização).

Uma vez que o Grupo marca presença num número crescente de geografias, definiu um conjunto de orientações e códigos comuns, aplicáveis a todas as empresas e pessoas que fazem parte desta comunidade. Na VINCI Energies Portugal transpusemos para a nossa atividade estes documentos, e assumimos a responsabilidade de os promover e cumprir em toda a nossa cadeia de valor.

De referir que estes compromissos assentam na continuidade direta do Manifesto VINCI, abrangendo todas os domínios de responsabilidade corporativa do Grupo, tendo sido pensados coletivamente com todos os polos e divisões. Esta reflexão global permitiu identificar os principais riscos de violação dos direitos humanos bem como os mecanismos de prevenção a adotar.

CARTA ÉTICA E CONDUTA

A Carta de Ética e Conduta formaliza as regras de conduta que se impõe a todas as nossas empresas e a todos os nossos colaboradores, e é traduzida em três compromissos:

Social

Através do qual asseguramos o respeito pelos direitos humanos, a saúde e segurança dos colaboradores, a atuação como empregador responsável, garantimos igualdade de oportunidades, a partilha de conhecimento e o compromisso cívico dos colaboradores

Ambiental

Através da implementação de uma política de ecoeficiência e de redução do impacto das atividades

Inovação

Através da promoção de uma cultura de inovação colaborativa e aberta.

CÓDIGO DE CONDUTA ANTICORRUPÇÃO

O Código especifica a forma como os riscos de corrupção podem ser encontrados durante o exercício das atividades do Grupo, bem como os elementos de resposta a questões com que os colaboradores se podem deparar quando forem confrontados com este tipo de situações.

Em suma, o Código aborda: conflitos de interesses e outros comportamentos ilícitos relacionados, prevenção, riscos e formas de corrupção, regras de conduta e recomendações, procedimentos de alerta internos e as sanções disciplinares aplicáveis.

Todos os colaboradores deverão tomar conhecimento e participar em ações de formação de anticorrupção (particularmente os módulos de *e-learning*).

GUIA VINCI DOS DIREITOS HUMANOS

O Grupo VINCI implementou um referencial aplicável a todas as suas empresas, com base nos princípios orientadores das Nações Unidas e das principais convenções internacionais, assim como no estudo específico sobre os riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos em diferentes áreas geográficas.

Nesse sentido, a nossa abordagem está alinhada com o desenvolvimento internacional, quanto às expectativas de transparência dos mercados e dos clientes, na realização de procedimentos de *due diligence* e na proteção da nossa reputação.

O documento está dividido em quatro grandes áreas:

- 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 e comunidades locais.



POLÍTICA DE PRESENTES E CONVITES

Uma vez que esta pode ser uma prática comum, implementamos esta política à luz do Código de Conduta Anticorrupção e da Carta de Ética e de Conduta, que define as diretrizes para o ato de oferecer/receber presentes ou convites.

É então estabelecido que os presentes ou convites só podem ser oferecidos ou aceites quando o seu valor for simbólico, tendo em conta as circunstâncias, e se os mesmos não suscitarem dúvidas quanto à imparcialidade do doador ou imparcialidade do beneficiário.

CARTA "COMPROMISSOS DE DESEMPENHO GLOBAL DOS FORNECEDORES DA VINCI"

Este código faz parte integrante dos valores e compromissos do Grupo VINCI, visando envolver todos os fornecedores numa abordagem de melhoria contínua. Todos os fornecedores deverão respeitar os dez Princípios do *Global Compact*, além de cumprir as leis e regulamentos locais aplicáveis a todos os países onde conduzem as suas atividades. Cada fornecedor deve comprometer-se com a proteção dos direitos humanos e trabalhistas, a promoção da concorrência ética e a prevenção da corrupção, bem como a preservação do ambiente.

DIRETRIZES PARA RELAÇÕES COM SUBCONTRATADOS

Esta diretriz transpõe para a nossa relação com subcontratados os nossos códigos internos de ética e conduta anticorrupção, reforçando os esforços do nosso programa *Together*, que visa chegar a todos os *stakeholders* e estabelecer um diálogo com os mesmos. Este documento explicita os seis fundamentais compromissos assumidos pelos responsáveis de compras e de gestão de contratos do Grupo, que refletem a importância de forjar relações de trabalho baseadas na equidade com os nossos subcontratados e fornecedores.

Conscientes da importância desta missão, comunicamos e sensibilizamos todos os nossos colaboradores sobre os nossos códigos e orientações. Para tal, partilhamos em suporte informático todos os documentos mencionados, no momento de *pré-onboarding* e *onboarding*, para que, desde o momento inicial possam assumir como seus os valores éticos e de conduta da VINCI Energies. Regularmente, reforçamos a importância de conhecer estes documentos, mediante o envio de *newsletters* e afixação de cartazes nas instalações.

Complementarmente, é da responsabilidade dos Diretores e equipas de gestão das BUs a garantia de que, anualmente, todos os seus colaboradores têm a oportunidade, direito e dever de receber e ler os Códigos de Ética, Conduta e Anticorrupção, utilizando para esse fim a plataforma *Cometh*, que mantém atualizados estes registos.

No que concerne à formação nesta matéria, incluímos mais uma vez módulos de aprendizagem no nosso plano anual de formação, nomeadamente *compliance*, anticorrupção, procedimentos internos, direitos humanos, RGPD, e código dos contratos públicos. Em 2023, 243 colaboradores participaram nas formações de ética e anticorrupção, num total de 199 horas (mais 2% do que em 2022), através, maioritariamente, de *e-learning*s na plataforma UP.



199

horas de formação
em ética e conduta
anticorrupção

(+2% do que em 2022)

243

colaboradores





GOVERNANCE

da ética

Na VINCI Energies Portugal defendemos que o nosso negócio deve, em primeiro lugar, ser sinónimo de confiança e ética, e assumimos como prioridade a promoção de um espírito de conduta exímio e transversal, certos de que cada colaborador deve representar e ser cara dos valores VINCI Energies.

Nesse sentido, trabalhamos ativamente para garantir que todas as nossas pessoas, nas mais variadas funções, sentem que este é um lugar seguro, saudável e agradável. Para tal, asseguramos que são promovidos momentos de diálogo, e que existe liberdade para a partilha entre os vários níveis hierárquicos. Acreditamos que a gestão da ética é uma tarefa coletiva.

No final de 2022, desenvolvemos a plataforma [whistleblower software](#), que garante a total confidencialidade dos denunciantes, de acordo com a legislação em vigor, tendo sido amplamente divulgada em toda a organização. Esta nova ferramenta surge como complemento ao já implementado sistema interno de denúncias *whistleblowing*, que permite a qualquer colaborador denunciar possíveis casos de ofensa, assédio, crime, violação de regulamentos ou de compromissos internacionais, ameaças ou prejuízos graves para o interesse público ou qualquer violação dos códigos VINCI Energies.

Adicionalmente, mantemos em funcionamento o email compliance.pt@VINCI-energies.com, que possibilita a qualquer pessoa comunicar algum tipo de irregularidade, relacionada com a VINCI Energies Portugal ou qualquer empresa do Grupo. Cumprindo com a legislação em vigor, disponibilizamos de forma eletrónica e física o livro de reclamações, e garantimos a adequada manutenção deste.

Em 2023 recebemos oito comunicações relativas a irregularidades relacionadas com o estabelecido no Código de Ética, contudo após análise e investigação, não foi comprovado nenhum comportamento que confirmasse as denúncias feitas.



0

denúncias

confirmadas relativas
a irregularidades relacionadas
com o estabelecido no Código
de Ética em 2023

O nosso sistema de análise de denúncias compreende três fases: investigação, medidas de contenção e conclusão. De referir, que em todo o processo é mantido o compromisso de sigilo e proteção do denunciante.

1.

Investigação

Todas as queixas são investigadas, os envolvidos são questionados e informados de cada passo relevante da investigação.

2.

Medidas de contenção

Numa primeira fase, as medidas de contenção consideradas relevantes para o tratamento da queixa são comunicadas ao queixoso, por forma a que este valide a sua adequação.

3.

Conclusão

Concluída a resolução dos aspetos que originaram a queixa o responsável pelo seu tratamento, comunica ao reclamante o fecho do processo solicitando-lhe que se pronuncie, do mesmo modo, num prazo máximo de 15 dias acerca da sua satisfação.

A reclamação considera-se concluída com eficácia, quando se obtiver a aprovação do reclamante, por comunicação escrita, ou por ausência de resposta à notificação de conclusão do tratamento de reclamação, após o prazo concedido.





RELAÇÃO

com fornecedores e parceiros para garantir a ética

Reconhecer e promover relações transparentes com os nossos fornecedores e parceiros é essencial para manter práticas comerciais responsáveis e fomentar a sustentabilidade da nossa cadeia de valor.

Desta forma, é nosso dever agir diariamente no sentido de alinharmos os nossos princípios e valores com estes *stakeholders*, através da aplicação dos nossos códigos e políticas não só aos nossos colaboradores, como a todos os parceiros e subcontratados.

O Grupo VINCI tem implementado o guia “Diretrizes para Relações com Subcontratados”, o qual define as orientações para interações com fornecedores, garantindo que a comunicação e transações estejam alinhadas com os valores que fundamentam a identidade do Grupo.

Este guia baseia-se em seis compromissos essenciais que devem ser adotados pelos responsáveis pelas áreas de compras e gestão de contratos dentro do Grupo.



1. Condições de segurança comparáveis para os nossos colaboradores e subcontratados



2. Relações comerciais justas



3. Práticas de contratação justas



4. Transparência nas relações comerciais



5. Cooperação com empresas locais



6. Cumprimento dos valores VINCI

Todos os contratos com fornecedores (incluindo subempreiteiros e subcontratados) incluem cláusulas específicas de conformidade com os nossos códigos de ética e conduta anticorrupção, vinculando-os aos mesmos.

Adicionalmente, conduzimos todos os anos um processo de avaliação de terceiros, quanto a riscos de corrupção. Este exercício é da responsabilidade dos Business Unit General Managers, que devem selecionar os seus dez maiores fornecedores, sendo obrigatoriamente cinco subcontratados. A avaliação ocorre através da plataforma Acceptum, na qual um dos critérios se refere ao envio dos códigos de conduta e anticorrupção, sendo que o sistema envia aos fornecedores um e-mail informando destes códigos, para que os possam conhecer e aceitar.



A photograph of a forest floor with a large tree trunk on the left and various green plants and grasses in the foreground. A large, stylized green leaf graphic is overlaid on the left side of the image, containing the text.

SOBRE O RELATÓRIO



ÂMBITO, PERÍODO E ESTRUTURA

de reporte

A VINCI Energies em Portugal publica anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade, sendo o presente Relatório relativo ao desempenho no período compreendido entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023. Sempre que possível é apresentada informação relativa a anos anteriores no sentido de providenciar uma visão da evolução do desempenho em matéria de sustentabilidade nos seus três pilares: económico, ambiental e social.

O presente Relatório inclui informação sobre as várias empresas da VINCI Energies, sendo definidos dois perímetros: Energia e Digital. As empresas que compõem cada perímetro são as seguintes:

ENERGIA	DIGITAL ¹⁴
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Axians Digital Solutions • Axians Digital Consulting • Axians Tecinfo Angola • Axians Moçambique • Axians Digital Solutions LU • Truewind Sistemas de Informação, S. A.¹⁵

¹⁴ Ao longo do Relatório são feitas referências ao perímetro digital, onde se inclui todas as *Business Unit* que operam sob a marca Axians e sob as restantes marcas da VINCI Energies em Portugal.

¹⁵ A Truewind apenas foi considerada para os seguintes indicadores: 2-7

VERIFICAÇÃO EXTERNA

independente

Os dados integrados no Relatório são reportados de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), na sua versão 2021, e foram sujeitos a verificação por parte de uma entidade externa independente, com objetivo de assegurar que a informação apresentada está conforme e não apresenta incorreções¹⁶.

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 contactar:

sustainability.pt@vinci-energies.com

¹⁶ Mais informações disponíveis no Anexo – Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade.





INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR



COLABORADORES DA VINCI ENERGIES em Portugal

Entendemos que o nosso sucesso está intrinsecamente relacionado com o desempenho da nossa equipa. Por isso, temos o compromisso de valorizar a atração e retenção dos melhores talentos, incentivando o desenvolvimento das suas competências e construindo relações de confiança duradouras. Privilegiamos os contratos a tempo inteiro e os contratos efetivos, que representam 81% dos contratos de trabalho, refletindo, assim, o nosso compromisso com o bem-estar e a estabilidade da nossa equipa.

Em 2023, a nossa força de trabalho cresceu cerca de 14%, quando comparado com 2022. Adicionalmente, demos seguimento ao objetivo de promover a igualdade (ver capítulo [Crescimento Inclusivo – Diversidade e Inclusão](#)), através da contratação crescente de mulheres (género subrepresentado), tendo sido registado um aumento de 16% da percentagem total de mulheres, face a 2022.



16,4%
 aumento
 do número total
 de mulheres face
 a 2022

COLABORADORES

por tipo de contrato, por género

		2021	2022	2023	Var. 22/23
Com contrato efetivo	Masculino	1 129	1 140	1 255	10%
	Feminino	370	399	481	21%
Com contrato a termo	Masculino	280	263	327	24%
	Feminino	79	78	74	-5%
TOTAL		1 851	1 880	2 137	14%



No que diz respeito aos trabalhadores que prestam serviços para a VINCI Energies em Portugal, mas que não têm um vínculo contratual direto connosco, houve um aumento de cerca de 8% em 2023, em comparação com 2022, representando um total de 333 pessoas. É importante salientar que priorizamos a celebração de contratos efetivos. De referir, que é nossa prioridade estabelecer contratos efetivos, mas que, em situações particulares, o volume de trabalho imprevisto, ou a natureza de algumas atividades, exigem profissionais que não integram os nossos quadros, nomeadamente a participação em projetos específicos e áreas não desenvolvidas pelas nossas equipas. Destacamos, ainda, que garantimos as melhores condições laborais a estes trabalhadores, conforme apresentado no capítulo [Saúde e Segurança – Gestão da saúde e segurança de subcontratados](#).

Em 2023 registou-se um rácio de 11,43 entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual mediana dos colaboradores

ATRAÇÃO E RETENÇÃO de talento

Em 2023, registámos uma redução de 14% do número de saídas de colaboradores, sendo o principal motivo a demissão, e um aumento de 14% do número de contratações, face a 2022. Avançamos no sentido de sermos reconhecidos como um empregador de referência e, como tal, esta é uma tendência do qual nos orgulhamos e para qual atuamos diariamente.

NOVAS CONTRATAÇÕES e rotatividade

Faixa etária	N.º e % de novas contratações em 2023			
	Novas contratações		Rotatividade	
<=25	85	4,0%	62	1,9%
26-35	169	7,9%	142	6,3%
36-50	180	8,4%	131	6,6%
>50	44	2,1%	19	1,7%

NOVAS CONTRATAÇÕES e rotatividade

Género	N.º e % de novas contratações em 2023			
	Novas contratações		Rotatividade	
Masculino	478	17,7%	280	13,1%
Feminino	100	4,7%	74	3,5%

Geografia	N.º e % de novas contratações em 2023			
	Novas contratações		Rotatividade	
Portugal	411	19,2%	323	15,1%
Moçambique	45	2,1%	17	0,8%
Angola	4	0,2%	6	0,3%
Luxemburgo	6	0,3%	1	0,0%
Áustria	1	0,0%	0	0,0%
Bélgica	11	0,5%	3	0,1%
Reino Unido	0	0,0%	0	0,0%
Brasil	0	0,0%	4	0,2%
Estados Unidos	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	478	22,4%	354	16,6%

SAÍDA DE COLABORADORES, por motivo

	2021	2022	2023	Varição 2022-2023
Fim do contrato	94	32	55	72%
Demissão	162	259	237	-8%
Mútuo acordo	16	12	39	225%
Outros	154	108	23	-79%
TOTAL	426	411	354	-14%





SAÚDE E SEGURANÇA

dos colaboradores

Assegurar as melhores condições de trabalho, prevenir acidentes nas infraestruturas sob a gestão da VINCI Energies e promover uma gestão eficaz da saúde e segurança dos nossos colaboradores, são para nós prioridades. Nesse sentido, a generalidade das BUs têm implementado um sistema de saúde e segurança no trabalho¹⁷, e procuram implementar as melhores práticas relativamente a esta matéria.

Disponibilizamos uma área administrativa, assegurada por uma empresa externa, responsável pela gestão dos exames de admissão e envio das fichas de aptidão para os responsáveis de recursos humanos. Esta equipa conta com o apoio e assistência de um/a médico/a do trabalho, que assume a vigilância da saúde dos colaboradores e a promoção do seu bem-estar físico e psicológico, bem como de um/a enfermeiro/a do trabalho, encarregue pela realização de testes complementares de diagnóstico, colheita e registo de dados biométricos, entre outras atividades.

Desta forma, e através de todas as ações identificadas no capítulo [Promoção da Saúde e Segurança](#), em 2023 conseguimos reduzir consideravelmente o índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos (-43% face a 2022), o índice de frequência de acidentes de trabalho (-28% face a 2022) e o índice de gravidade de acidentes de trabalho (-38% face a 2022), caminhando, assim, para o grande objetivo do Grupo VINCI de “zero acidentes”.

Os principais tipos de acidentes correspondem a quedas (ao mesmo e diferente nível), queda de objetos, manipulação de equipamentos e contacto elétrico, sendo que este último está associado a um risco inerente a atividades que impliquem intervenções em instalações elétricas, na proximidade de instalações em tensão ou na utilização de equipamento elétrico.

¹⁷ As marcas da VINCI Energies Portugal Actemium, Axians, Omexom, VINCI Facilities e Sotécnica, têm implementado um sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional (assente na norma ISO 45001).

ÍNDICES

de acidentes de trabalho

	2021	2022	2023	Variação 2022-2023
Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos¹⁸	4,05	4,55	2,59	-43%
Índice de frequência de acidentes de trabalho - comunicação obrigatória¹⁹	5,30	5,20	3,75	-28%
Índice de gravidade de acidentes de trabalho²⁰	0,28	0,29	0,18	-38%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave²¹	0	1	1	0%
Número de acidentes de trabalho com baixa médica	13	14	9	-36%
Número de acidentes de trabalho sem baixa médica	4	2	4	100%
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0%
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória²²	0,31	1,30	0,58	-56%
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave²³	0,00	0,33	0,29	-11%
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho²⁴	0,00	0,00	0,00	0%
Horas trabalhadas	3 208 395	3 074 962	3 469 209	13%

¹⁸ 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.

¹⁹ Número de acidentes de trabalho com dias perdidos + número de acidentes de trabalho sem dias perdidos) * 1 000 000 / número de horas trabalhadas

²⁰ Índice de gravidade de acidentes de trabalho = (número de dias perdidos por causa de acidentes de trabalho * 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

²¹ Acidentes com consequência grave são aqueles que resultam em danos graves e geralmente permanentes.

²² Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (acidentes de trabalho de comunicação obrigatória/horas trabalhadas) * 1 000 000).

²³ Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = (acidentes de trabalho de consequência grave/horas trabalhadas) * 1 000 000).

²⁴ Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho = (óbitos resultantes de acidentes de trabalho/horas trabalhadas) * 1 000 000).



DADOS DE ABSENTISMO, por motivo (dias de ausência)

	2021	2022	2023	Varição 2022-2023
Doença	9 791	9 588	11 296	18%
Parentalidade	5 658	6 485	7 042	9%
Outros²⁵	9 273	8 248	6 750	-18%
TOTAL	24 722	24 321	25 088	3%

RELAÇÕES LABORAIS e diálogo social

Na VINCI Energies Portugal abraçamos a promoção de relações laborais e do diálogo social como uma oportunidade de construir um ambiente de trabalho mais harmonioso, saudável e sustentável. Acreditamos que só é possível atingir os nossos objetivos estratégicos através da promoção de um espaço de partilha e envolvimento ativo de todos os nossos colaboradores.

Colocando em prática este pensamento, incentivamos que as nossas pessoas participem, de forma ponderada e consciente, em momentos de tomada de decisão, como a Comissão de Saúde e Segurança ocupacional na Actemium, que conta com a presença de um Representante dos trabalhadores, ou a participação, nas restantes empresas, dos colaboradores nos inquéritos de satisfação em segurança das condições de trabalho.

Na VINCI Energies em Portugal trabalhamos esta componente de forma transversal, envolvendo os vários departamentos e responsáveis, nomeadamente as Áreas de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas, Legal e SGI, em conjunto com as áreas de negócio. Para tal, são realizadas reuniões, formações e *webinars*, que visam a criação e disseminação de políticas e procedimentos uniformes, que cultivem os valores da empresa e cumpram com a legislação laboral aplicável. Adicionalmente, são estes órgãos que conciliam e medeiam conflitos de trabalho, participam nos processos de negociação, assim como acompanham e intervêm nas relações laborais, garantindo a prevenção e superação de possíveis conflitos.

Por fim, asseguramos que todos os colaboradores, individualmente, têm a possibilidade de estabelecer um contacto direto e frequente com estas áreas, tanto nos momentos iniciais de acolhimento, como ao longo de todo o seu percurso na VINCI Energies em Portugal, sendo para tal disponibilizadas as ferramentas adequadas na *intranet*. Nos últimos anos não foram registadas greves laborais, o que acreditamos ser um sinal do sucesso destes mecanismos de envolvimento e de satisfação das nossas pessoas.



94%
dos colaboradores
do perímetro
de energia em
Portugal, estão
abrangidos
por um Acordo
Coletivo
de Trabalho²⁶

²⁵ 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.

²⁶ No perímetro digital 54 colaboradores (cerca de 4%) encontram-se abrangidos por acordos coletivos de trabalho. Reporte do indicador da VINCI Energies Portugal é de 38%.

DIVERSIDADE e inclusão

Somos parte de um Grupo global, distribuído pelo mundo e, como tal, reconhecemos que a diversidade e inclusão constituem um fator importante de competitividade, de imagem e reputação do grupo, e que são temas intrínsecos a todas as nossas atividades, operações e pessoas.

Dessa forma, monitorizamos um conjunto de indicadores, que nos permitem analisar o contexto de diversidade do nosso talento, e adotar ações no sentido de aumentar os grupos sub-representados, como é verificado pelo aumento significativo do número de mulheres que trabalham connosco e que refletem atualmente 26% do total de colaboradores.

COLABORADORES por categoria profissional, por género

		2021	2022	2023
Manager	Masculino	377	388	418
	Feminino	104	137	137
Non-manager	Masculino	1 032	1 015	1 164
	Feminino	345	340	418
Total	Masculino	1 409	1 403	1 582
	Feminino	449	477	555
TOTAL		1 858	1 880	2 137

Em relação à distribuição dos colaboradores por idades, verificou-se um aumento em todas as faixas etárias, existindo uma maior prevalência nas faixas etárias dos 26 aos 35 anos (29% dos colaboradores) e dos 36 aos 50 anos (46% dos colaboradores), tendência semelhante a nível da dispersão por gerações, com os *Millenials* e a Geração X a representar a maioria dos colaboradores.

COLABORADORES

por faixa etária

	2021	2022	2023	Varição 2022-2023
≤ 25	149	135	175	30%
26-35	558	530	625	18%
36-50	885	898	987	10%
> 50	266	317	350	10%
TOTAL	1 858	1 880	2 137	14%

COLABORADORES

por geração

	Masculino	Feminino	Total
Geração Z (1997-2010)	174	76	250
Millenials (1981-1996)	746	316	1 062
Geração X (1965-1980)	593	167	760
Baby Boomers (1945-1964)	62	3	65

No que concerne às habilitações académicas²⁷, 51% dos colaboradores (sendo que no perímetro Digital apenas se contabilizou o âmbito de Portugal) têm habilitações ao nível do ensino superior, 3% ensino secundário e 1% ensino básico.

HABILITAÇÕES académicas

	Masculino	Feminino	Total
Ensino Básico	310	14	324
Ensino Secundário	527	101	628
Ensino Superior	621	375	996

Uma vez que é nosso objetivo reter o talento, e que valorizamos as nossas pessoas ao longo do seu percurso, analisamos a sua antiguidade na organização. Reconhecendo as exigências dos setores onde operamos, é com orgulho que verificamos que cerca de 23% dos nossos colaboradores trabalham connosco há mais de 10 anos.

ANTIGUIDADE na organização

	Masculino	Feminino	Total
<1 ano	167	76	243
Igual ou > 1 ano e <5 anos	736	296	1 032
Igual ou > 5 anos e < 10 anos	279	90	369
Igual ou > 10 anos e <20 anos	234	56	290
Mais de 20 anos	166	37	203

²⁷ Não inclui os valores da Truewind.



Adicionalmente, apresentamos a informação sobre os nossos colaboradores no que diz respeito às categorias funcionais em vigor na VINCI Energies em Portugal e as respetivas faixas etárias:

COLABORADORES por categoria funcional

	18 a 26	27 a 42	43 a 58	59 a 67	Total
Direção Executiva	0	0	11	2	13
Gestão e coordenação	5	94	157	14	270
Quadros Técnicos	130	665	316	29	1 140
Administrativos e operacionais	79	294	283	40	696

DESEMPENHO

social

ASSOCIAÇÕES E COMPROMISSOS

com iniciativas externas

Estamos empenhados em estabelecer parcerias estratégicas conscientes, que nos permitam reforçar a excelência, inovação e resiliência perante os desafios e necessidades, nossos e da sociedade em geral, contribuindo para a sustentabilidade comum. Assim, participamos ativamente em iniciativas e grupos de trabalho, que desenvolvem projetos relevantes para o setor e para cada uma das marcas da VINCI Energies em Portugal:

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte

AMEAL - Agência Municipal de Energia e Ambiente de Loures

ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico

AQTSE - Associação para a Qualificação Técnica do Sector Energético

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

BCSD Portugal

Câmara do Comércio e Indústria Luso-Francesa

APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações

Centro Nacional de Cibersegurança

Data Science Portuguese Association

COTEC Portugal

ERP Portugal - European Recycling Platform

Portal Eletrão

Rede Nacional de CSIRT

CCH - Casa Comum da Humanidade



CONTRIBUTOS PARA AS REGIÕES

e comunidades locais



O nosso contributo para as regiões e comunidades locais advém de diversas iniciativas de apoio a projetos e organizações locais, sendo o principal contributo feito através do programa VINCI para a Cidadania.

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 donativos²⁸, 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, relativa à forma como a informação prestada permite compreender e analisar de forma clara a problemática, a exequibilidade da solução proposta e a coerência/adequação entre ambas;

Valor acrescentado do donativo e apadrinhamento 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, pela 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, dando origem a diversos processos de diálogo com os respetivos padrinhos do projeto relativamente aos principais pontos de melhoria.

²⁸ Para mais informação sobre os requisitos de elegibilidade para atribuição de donativos, consulte o [site](#) do Programa VINCI para a Cidadania.

MEDIDAS DE ATRAÇÃO de talento

No que diz respeito à atração de talentos, destacamos iniciativas como programas de estágio e participação em eventos de recrutamento. Em relação aos estágios, oferecemos uma variedade de oportunidades, incluindo estágios curriculares, de verão e do IEFP, com o objetivo de proporcionar aos jovens uma primeira imersão no ambiente organizacional, fornecendo uma experiência profissional valiosa para o desenvolvimento de competências. Além disso, também promovemos estágios orientados para a requalificação e reconversão profissional.

No âmbito destes projetos, destacamos o programa UPSkill, um programa que tem como finalidade a requalificação de pessoas nas áreas tecnológicas, tendo, ao abrigo deste programa, sido contratados 83% dos estagiários.

PROGRAMA UpSkill

	2021	2022	2023
Estágios (n.º)	22	18	6
Estagiários contratados (n.º)	19	4	5
Estagiários contratados (%)	86%	22%	83%

Complementarmente, recorremos ao programa de estágios profissionais Programa Ativar que contempla estágios de nove meses, tendo em vista a promoção da inserção de jovens no mercado, bem como a reconversão profissional de pessoas em situação de desemprego. No âmbito deste programa foram contratados 29% dos estagiários.

PROGRAMA Ativar

	2021	2022	2023
Estágios (n.º)	31	8	17
Estagiários contratados (n.º)	22	2	5
Estagiários contratados (%)	71%	25%	29%



Relativamente às parcerias com instituições do ensino superior, estas permitem-nos contribuir para a formação de estagiários e, ainda, estar atentos na identificação dos melhores talentos recém-chegados ao mercado de trabalho. Por forma a identificarmos novos talentos, participámos em diversas feiras de emprego, em que destacamos, em 2023, a Feira de Emprego da AeroTec 2023 e a Feira de Emprego do ISEL.

As parcerias com instituições de ensino, superior ou de outra natureza, permitem-nos estar mais próximo do talento jovem, enquanto colaboramos ativamente para o robustecimento do seu percurso académico. Por forma a atingir este objetivos desenvolvemos várias iniciativas:

Participação em diversas feiras de emprego, de destacar em 2023: AeroTec 2023, JobShop AEIST, SINFO, FISTA, JobFest, FEUP Engineering Days e a Feira de Emprego do ISEL e as JEEC- IST.

Manutenção de diversas parcerias nomeadamente: Instituto Técnico de Lisboa, Instituto Superior de Tecnologias Avançadas, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Faculdade de Ciências e Tecnologias da Universidade Nova, n.inf, Universidade do Algarve, Nova SBE, AESE Business School, Instituto Politécnico de Setúbal, Instituto Português de Administração de Marketing, ISEG, Porto Business School, Universidade Autónoma de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa, ISCTE Lisboa e Sintra, APDC-Programa UPSKILL, e Escola 42. De salientar a entrada da Axians na rede de Parceiros do IST.

Desenvolvemos ainda várias iniciativas de promoção de contacto entre os nossos projetos e o talento jovem como VINCI Future Talents, Open Days, Hackathons e Workshops, onde convidamos alunos a conhecer, pensar e contribuir com soluções para alguns dos nossos projetos mais desafiantes.

Voltámos a realizar o YOUNG TALENT DAYS, uma feira de emprego, em formato de plataforma ON-LINE, promovida pela VINCI com a finalidade de recrutar novos talentos (jovens licenciados).

DESEMPENHO

Ambiental

AMBIÇÃO

Ambiental

O Grupo VINCI assumiu um compromisso ambicioso: atingir a neutralidade de emissões líquidas de gases de efeito estufa até 2050, com uma meta intermediária de reduzir as emissões de âmbito 1 e 2 em 40% até 2030. Na VINCI Energies em Portugal, estamos empenhados em implementar soluções inovadoras e promover iniciativas que não só estejam alinhadas com esses objetivos globais, mas também impulsionem a mudança em direção a um futuro mais sustentável como se pode ler com mais detalhe no capítulo [Ambição Ambiental – Alterações climáticas e emissões de CO₂](#).

Em 2023, verificou-se um ligeiro aumento do valor de emissões totais, cerca de 3% face a 2022, justificado pelo aumento do consumo de gasolina e, consequentemente, um aumento nas emissões diretas de âmbito 1 (5% face a 2022). Por outro lado, registou-se uma redução acentuada (cerca de 40%) quando comparado com 2022, das emissões de âmbito 2 *market-based*, resultado das medidas de eficiências energética implementadas, bem como da redução do *mix* energético associado à aquisição de eletricidade.

EMISSÕES DE CO₂

de âmbito 1 e de âmbito 2

	2021	2022	2023	Variação 2022-2023
Âmbito 1 (tCO₂e)	2 305	2 158	2 259	5%
Âmbito 2 (tCO₂e) market-based	147,80	99,63	60,15	-40%
TOTAL (A1 e A2 market-based)	2 453	2 257	2 320	3%

Apesar deste aumento total de emissões, conseguimos reduzir os nossos indicadores de intensidade de emissões, que nos permitem avaliar e monitorizar a eficiência dos nossos processos e ações e o contributo para o objetivo do Grupo. Ao nível da intensidade das emissões tendo em conta as nossas receitas reduzimos cerca de 4% face a 2022, e quanto à intensidade de emissões por número de colaboradores verificámos uma diminuição de 3%.

INTENSIDADE das emissões

	2021	2022	2023	Variação 2022-2023
Intensidade das emissões (tCO₂e/receitas M €)	13,18	10,32	9,88	-4%
Intensidade das emissões (tCO₂e/n.º de colaboradores)	1,32	1,20	1,17	-3%

Para o cálculo das emissões foram utilizados os seguintes fatores de emissão:

FATORES de emissão

	Unidade	Fatores de emissão
GPL	kgCO ₂ /KWh	0,211
Gasolina	kgCO ₂ /l	2,210
Gasóleo	kgCO ₂ /l	2,490
Mix energético Portugal	gCO ₂ e/KWh	150,300
Mix energético Moçambique	gCO ₂ e/KWh	79,200

ENERGIA

Na VINCI Energies Portugal, estamos comprometidos com a implementação de soluções inovadoras que nos permitem otimizar o consumo de energia e adotar fontes renováveis, de modo a reduzir a nossa pegada de carbono e combater as alterações climáticas.

Em 2023, houve a necessidade de um carregamento do depósito de GPL, na unidade fabril de São Julião do Tojal, necessário no processo produtivo de aquecimento do forno de pintura de peças e no aquecimento de água nos balneários. Em termos do consumo de eletricidade, reduzimos em cerca de 9% face a 2022, refletindo a melhoria de eficiência energética. Complementarmente, aumentámos também o número de instalações que utilizam eletricidade verde, em detrimento de eletricidade cinzenta.

Um dos grandes destaques do ano a nível energético, prende-se com a aposta na instalação de um maior número de painéis solares, nomeadamente no Porto e no Parque Oriente, traduzindo-se num aumento de cerca de 238% da produção de eletricidade através desta fonte.

CONSUMO DE ENERGIA dentro da organização

	2021	2022	2023	Var. 22/23
GPL (GJ)	51,34	0,00	46,00	-
Eletricidade (GJ)	4 775,15	4 987,11	4 535,79	-9%
Eletricidade produzida a partir de painéis fotovoltaicos (GJ)	242,35	230,62	779,57	238%
TOTAL (GJ)	5 069	5 218	5 362	3%



A utilização de combustíveis não renováveis prende-se com o consumo associado aos veículos alocados à VINCI Energies em Portugal, utilizados para a deslocação das nossas equipas e transporte de materiais e equipamentos. Em 2023, este consumo aumentou cerca de 5%, quando comparado com 2022, devido ao aumento do número de viaturas híbridas, decorrente do plano de descarbonização, como forma de substituição dos veículos a gasóleo e, em consequência, um aumento do consumo de gasolina.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS não renováveis na Organização

	2021	2022	2023	Var. 22/23
Gasolina (GJ)	2 655,22	4 723,73	7 023,66	49%
Gasóleo (GJ)	28 899,92	26 351,46	25 557,54	-3%
TOTAL (GJ)	31 555,13	31 075,18	32 581,20	5%

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

FATORES de emissão

	Unidade	Fatores de emissão
Gasóleo	PCI (GJ/ton)	42,6
	Densidade (ton/l)	0,000837
Gasolina	PCI (GJ/ton)	44
	Densidade (ton/l)	0,000748
Eletricidade	GJ/MWh	3,6

ÁGUA

A água consumida pela VINCI Energies Portugal é captada na rede e descartada na rede, uma vez que é apenas utilizada para consumo humano e uso regular nas instalações, não constituindo um *input* no processo produtivo. Deste modo, a gestão da água não é um tema material na VINCI Energies Portugal, uma vez que os impactos associados não são significativos.

Ainda assim, reconhecemos a importância deste tema e, como tal, seguimos o objetivo definido pelo Grupo VINCI, no âmbito da biodiversidade e ambientes naturais, de reduzir a nossa pegada hídrica. Neste sentido, assumimos o compromisso da gestão e utilização responsável e preventiva de água, promovendo a implementação de medidas de otimização do consumo e de sensibilização junto das nossas pessoas, como por exemplo:

Celebração do dia da Água, 22 de março, com lançamento de uma *newsletter* com boas práticas de redução de consumos.

Instalação de redutores de caudal nas torneiras, ou compra de equipamentos que já os incluam, bem como temporizadores.

Não obstante, em 2023 verificou-se um aumento do consumo de água, aproximadamente 18%, face a 2022, decorrente da tendência de maior utilização das instalações físicas.

CAPTAÇÃO DE ÁGUA, por fonte

	2021	2022	2023	Var. 22/23
Captação de água de terceiros (m3)	2 674	3 262	3 864	18%
Consumo médio de água por colaborador	1,4	1,7	1,95	12%

A monitorização dos consumos realiza-se através da verificação de faturas do operador, *inputs* disponibilizados pelo senhorio e sistema GTC (quando aplicável/existente), assegurando assim o registo trimestral, o que permite identificar picos de consumo anómalos e, conseqüentemente, definir estratégias de atuação para a redução.

No que diz respeito à gestão de efluentes, uma das nossas instalações requer licenciamento industrial - a fábrica em São Julião do Tojal - e está obrigada a efetuar recolhas de águas residuais trimestralmente. A Autorização de Descarga de Águas Residuais, aplicável a essa instalação, especifica os parâmetros a serem monitorizados e as quantidades permitidas. A água de consumo, proveniente da rede pública, não passa por outros controlos de qualidade da nossa parte, para além dos realizados pelos serviços de saneamento.



ECONOMIA Circular

O Grupo VINCI definiu a economia circular como um dos três pilares que integram a sua ambição ambiental. Em linha com os compromissos estabelecidos, procuramos trabalhar esta componente de forma transversal nas nossas atividades, através de uma gestão eficaz dos resíduos e da implementação de medidas de circularidade (ver capítulo [Ambição Ambiental – Economia Circular](#)).

Resíduos

Na VINCI Energies Portugal procuramos promover uma gestão adequada das matérias-primas e resíduos, privilegiando a sua redução, valorização, e a implementação de soluções que fomentem a economia circular, nas nossas operações e cadeia de valor.

Os resíduos que produzimos resultam, além dos resíduos domésticos associados à utilização das nossas instalações fixas, das atividades realizadas nos nossos projetos e empreitadas. Consequentemente, existe uma variedade de fluxos, nomeadamente REEE, materiais de embalagem, plásticos, cabos elétricos, inertes e madeira.

Entradas:
Resíduos de embalagem dos produtos a instalar/utilizar

Atividades da VINCI Energies

Saídas:
Fluxos de REEE e outros resíduos perigosos e inertes

Como referido anteriormente, os resíduos gerados são, na sua maioria, decorrentes das nossas atividades e, como tal, dependem diretamente da natureza da tarefa em questão (ex.: material novo com embalagem a instalar, equipamentos obsoletos a retirar, inertes a recolher, etc.). Não obstante, existe um esforço contínuo para promover a reutilização, no local e/ou noutras tarefas, do material inicialmente considerado resíduo, como o papel, cartão de embalagem e paletes de madeira.

Delegamos a recolha, tratamento e/ou deposição final a operadores credenciados para o efeito, ou mediante o contrato de utilização de determinado espaço, que garantem que este processo é realizado com o menor impacto possível. Todos os resíduos por nós produzidos são geridos, estando registado nas Guias Eletrónicas de Acompanhamento de Resíduos (e-GAR) e consequentemente no Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR), todos os fluxos para os quais nos designamos como produtores/detentores tal como as empresas responsáveis pelo transporte e destinatários finais.

Todos os *inputs* de produção/detenção de resíduos (EGARs) são considerados e tratados em ficheiros de consolidação, sendo esta a informação trimestralmente introduzida no eVE, e que nos permite monitorizar por tipo de resíduo, os produzidos e valorizados.

De referir que, tanto nas instalações fixas como nos estaleiros, o acondicionamento e deposição dos resíduos nos contentores criados para o efeito depende dos colaboradores, pelo que apostamos na sua sensibilização para o efeito.

Em 2023, aumentámos a nossa atividade e, consequentemente, verificou-se um aumento do total de resíduos produzidos, uma vez que este é consequência do tipo e número de obras e projetos realizados e não exclusivamente da eficiência na gestão dos mesmos. Ainda assim, conseguimos garantir uma taxa de resíduos valorizados de 96%, superior em 5 pontos percentuais face a 2022, e continuamos o trabalho de influenciar os operadores e destinatários para o menor impacto possível quanto às operações de valorização.

RESÍDUOS GERADOS por tipo e resíduos valorizados

	2021	2022	2023	Var. 22/23
Resíduos perigosos produzidos (t)	31 628	38 242	54 603	43%
Resíduos não perigosos produzidos (t)	312 354	266 415	582 544	119%
Resíduos inertes produzidos (t)	196 413	139 003	133 009	-4%
TOTAL DE RESÍDUOS PRODUZIDOS (t)	540 394	443 660	770 155	74%
Resíduos valorizados (%)	97%	91%	96%	5%
Resíduos perigosos valorizados (%)	87%	85%	89%	4%
Resíduos não perigosos valorizados (%)	97%	90%	96%	7%
Resíduos inertes valorizados (%)	98%	94%	100%	6%



96%
resíduos valorizados



TABELA

GRI

Declaração de utilização Resíduos perigosos produzidos (t)	A VINCI Energies em Portugal relatou em conformidade com os GRI Standards para o período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Foundation 2021
Norma setorial aplicável	Não aplicável

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021					
2-1 Detalhes da Organização	Sobre o relatório Quem somos Sobre a VINCI Energies em Portugal Sede: Edifício Atlantis, Avenida D. João II, N.º 44C, 5.º Andar, 1990-095, Lisboa Forma jurídica: Sociedade Comercial Anónima				
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Sobre o relatório Âmbito, período e estrutura de reporte				
2-3 Período de relato, frequência e contactos	Sobre o relatório Âmbito, período e estrutura de reporte				
2-4 Reformulação das informações	As reformulações de informação reportada no anterior Relatório são, sempre que aplicável, apresentadas e identificadas ao longo do presente Relatório.				
2-5 Verificação externa	Sobre o relatório Verificação externa independente Anexos > Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade				

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Quem somos Sobre a VINCI Energies em Portugal			
2-7 Colaboradores	Crescimento Inclusivo Bem-estar dos colaboradores			
	Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal			
2-8 Trabalhadores que não são colaboradores	Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal			
2-9 Estrutura de governance e sua composição	Quem somos Governance VINCI Energies			
	Quem somos Governance de sustentabilidade			
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governance	Quem somos Governance VINCI Energies			
	O responsável pela nomeação dos membros do CODI é o CEO, que tem os seguintes critérios na sua escolha: (1) formação, (2) experiência profissional, (3) adequação à função, (4) ética, (5) opinião do acionista, (6) diversidade e (7) independência.			
2-11 Presidente do mais alto órgão de governance	Quem somos Governance VINCI Energies			
	O CEO – presidente do mais alto órgão de governance – assegura o cumprimento e a realização das atividades, de acordo com o estabelecido no General Management Guidelines da VINCI Energies – que define os requisitos relacionados com Compromissos, informação e outros guidelines.			



Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance na supervisão da gestão dos impactos	<p>Quem somos Governance VINCI Energies</p> <p>O CODI assume enquanto principais responsabilidades, nomeadamente aquelas relacionadas com sustentabilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Quem somos Governance VINCI Energies</p> <p>Quem somos Governance de sustentabilidade</p>			
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance no relato de sustentabilidade	<p>Quem somos Governance VINCI Energies</p> <p>O relatório é revisto e aprovado pelo CODI.</p>			
2-15 Conflitos de interesse	<p>Os processos definidos para garantir que os conflitos de interesse são prevenidos e mitigados, caso existam, são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratos de trabalho e código de ética e conduta que indicam que, caso existam conflitos de interesse, estes têm de ser reportados • Curso e-learning de ética e compliance que obriga à declaração individual de que não se registam conflitos de interesse; • Plataforma de denúncias anónima, também conhecida como whistleblowing. Trata-se de um mecanismo para que os colaboradores possam denunciar a existência de conflitos de interesse entre colaboradores e/ou outros stakeholders. <p>Mais detalhe sobre os mecanismos supramencionados disponível no capítulo Respeito pelos Princípios Éticos.</p>			

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
2-16 Comunicação de preocupações críticas	Respeito pelos Princípios Éticos Governance da ética			
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Quem somos Governance VINCI Energies			
2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	<p>Nas reuniões de <i>closing</i> são acompanhados, para além dos temas financeiros, temas de ambiente, segurança e recursos humanos.</p> <p>O closing da VINCI Energies em Portugal é realizado pelo Diretor da Divisão VEIS - Internacional & systems e os closings das BLUs são realizados pelo CEO e CFO da VINCI Energies em Portugal, a cada quadrimestre.</p> <p>Adicionalmente, em 2023 passámos a contar como efetivo o cargo de Direção para Legal, Ethics & Compliance.</p>			
2-19 Políticas de remuneração	<p>A política de remuneração da gestão de topo assenta em duas componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente fixa a que corresponde o salário base e subsídio de refeição; - Componente variável a que corresponde um bónus variável que está indexado aos resultados financeiros da organização e desempenho individual. 			
2-20 Processo para determinação da remuneração	<p>O modelo de incentivos definido tem uma componente financeira e uma componente qualitativa. É nesta última que as métricas estabelecidas podem instanciar métricas de sustentabilidade (responsabilidade social e ambiental, desenvolvimento de negócio e gestão de pessoas).</p>			
2-21 Rácio da remuneração total anual	Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal			
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do CEO			
2-23 Políticas	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e Transparência			



Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-24 Incorporação de Políticas	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e Transparência				
	Respeito pelos Princípios Éticos Governance da Ética				
2-25 Processos para remediar impactos negativos	Quem somos Envolvimento dos stakeholders				
	Quem somos Materialidade				
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Respeito pelos Princípios Éticos Governance da Ética				
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2023, houve 4 casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, tendo sido aplicadas multas no valor de 3 366€. As não conformidades estão relacionadas com o trabalho suplementar. Todos os casos identificados decorreram de ações inspetivas levadas a cabo pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).				
2-28 Participação em associações	Informação complementar Desempenho Social				
2-29 Abordagem de envolvimento de stakeholders	Quem somos Envolvimento dos stakeholders				
2-30 Acordos de negociação coletiva	Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal				
	O ACT abrange apenas os colaboradores do perímetro de Portugal.				
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-1 Processo de definição de temas materiais	Quem somos Materialidade				
3-2 Lista de temas materiais	Quem somos Materialidade				

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Respeito pelos Princípios Éticos			
Denúncias feitas relativas a irregularidades com o estabelecido no Código de Ética	Respeito pelos Princípios Éticos Governance da ética			
Colaboradores que receberam formação em ética e corrupção	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e transparência			
PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO E CIBERSEGURANÇA				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Quem somos 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	Quem somos Privacidade da informação e cibersegurança			
GESTÃO RESPONSÁVEL				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Respeito pelos Princípios Éticos			



Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Proteção da biodiversidade			
GRI 304: Biodiversidade 2016				
GRI 304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Ambição ambiental Proteção da biodiversidade			
GESTÃO DA ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Gestão da energia			
GRI 302: Energia 2016				
GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização	Ambição ambiental Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Energia			
GRI 302-3 Intensidade energética	Ambição ambiental Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Energia			
ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E EMISSÕES GEE				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO2			

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
GRI 305: Emissões 2016				
305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	<p>Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO₂</p> <p>Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental</p>			
305-2 Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2)	<p>Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO₂</p> <p>Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental</p>			
305-4 Intensidade das emissões de GEE	<p>Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO₂</p> <p>Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental</p>			
305-5 Redução de emissões de GEE	<p>Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO₂</p> <p>Ambição ambiental Gestão da energia</p> <p>Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental</p>			
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	<p>Crescimento inclusivo Educação e formação dos colaboradores</p>			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
404-1 Total de horas de formação	<p>Crescimento inclusivo Educação e formação dos colaboradores</p>			



Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Crescimento inclusivo Respeito pelos direitos humanos			
Formação de colaboradores sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	Crescimento inclusivo Respeito pelos direitos humanos			
SÁUDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Promoção da Saúde e Segurança Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores			
403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Promoção da Saúde e Segurança Governança de saúde e segurança Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
403-3 Serviços de saúde do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores Promoção da Saúde e Segurança Governança de saúde e segurança			

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
403-5 Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores			
403-6 Promoção da saúde e segurança no trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores			
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores			
	Promoção da Saúde e Segurança Governança de saúde e segurança			
403-9 Acidentes de trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores			
	Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
SATISFAÇÃO DOS CLIENTES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Quem somos Clientes			
Nível de satisfação dos clientes	Quem somos Clientes			
	Quem somos Clientes Avaliação de satisfação dos clientes			
BEM-ESTAR E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Crescimento inclusivo Bem-estar dos colaboradores			



Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	
GRI 401: Emprego 2016				
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Crescimento inclusivo Bem-estar dos colaboradores			
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS				
GRI 204: Práticas de compras 2016				
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Quem somos Cadeia de fornecimento			
DIVULGAÇÕES AMBIENTAIS				
GRI 303: Água e efluentes 20218				
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			
303-3 Captação de água	Informação complementar Desempenho ambiental Água			
GRI 306: Resíduos 2016				
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular			
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular			

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
306-3 Resíduos gerados	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular				
DIVULGAÇÕES SOCIAIS					
GRI 401: Emprego 2016					
401-1 Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades					
405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades	Crescimento inclusivo Diversidade e inclusão Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal				





A SUSTEN TABILIDADE que nos liga

**Relatório de Sustentabilidade 2023
VINCI Energies em Portugal**