

# Relatório

## RSC 2024



**01**

**Empresa**

Sobre a Bee Engineering

**03**

**Divulgações  
gerais**

ESRS 2

**05**

**Social**

ESRS S

**07**

**Objetivos**

**02**

**2024**

Em números

**04**

**Ambiente**

ESRS E

**06**

**Governance**

ESRS G



# 01

## Empresa

Sobre a Bee Engineering

# Empresa

## Mensagem da direção

*É com enorme satisfação que apresento o Relatório de Sustentabilidade da Bee Engineering de ano de 2024. Este ano, surge como um reforço do nosso compromisso com práticas empresariais responsáveis, adequadas ao contexto em que vivemos.*

*O cenário complexo em que vivemos a nível global através de conflitos entre nações, alterações climáticas e toda a influência de sistemas de inteligência artificial no nosso quotidiano, fizeram-nos reajustar e transformar a nossa organização com vista a garantir o incremento da nossa eficiência e agilidade num mercado altamente competitivo. É, certamente, nestas alturas de maior mudança que devemos assumir aqueles que são os nossos valores e garantir o compromisso com a evolução da sociedade, potenciando a condição individual de cada um e elevar as dinâmicas coletivas que nos rodeiam.*

*A contribuir para esta temática estão ações relacionadas com a responsabilidade social, ambiental, energética e ética, nos seus diversos eixos, que visam melhorar a sociedade onde nos inserimos. Estas iniciativas estão devidamente alinhadas com os objetivos de desenvolvimento sustentável definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) e que têm servido de guia para ações que consideramos aplicáveis à nossa realidade, essenciais à nossa organização e que são valorizadas pelos que fazem parte da nossa estrutura e por aqueles que conosco colaboram.*

*Por fim, uma palavra de apreço para os profissionais que permitem diariamente que estas ações aconteçam quer pela sua elaboração, mas também pela sua participação. A inovação, audácia e o compromisso que aplicamos, desafiam-nos no dia-a-dia a alcançar os resultados a que nos comprometemos, tornando-nos numa empresa mais evoluída, mais forte e mais justa.*



↘ *Ruben Alves*

**Ruben Alves**  
Chief Operating Officer

01

## Empresa

### Mensagem da direção

# Empresa

Quem somos e o que fazemos

A Bee Engineering é uma consultora de tecnologias da informação e comunicação que apoia as organizações a encontrar a solução tecnológica certa para catalisar o seu crescimento. É pela tecnologia que nos superamos, inovamos e desafiamos o futuro.

Nasceu em 2010, em França, assente nos valores fundamentais da família e do respeito por todos. Em 2013, a Bee Engineering entrou no setor das tecnologias de informação e comunicação, ano em que criou em Portugal um centro de competências tecnológico.

## MISSÃO:

Com as pessoas criámos uma equipa. Com a inovação e tecnologia valorizamos os nossos clientes. Com liderança e talento desafiamos o futuro.

## VISÃO:

A tecnologia é o que nos apaixonamos e encaramo-la como o meio para nos superarmos, bater recordes, sermos pioneiros e inovadores. Orientamos, formamos e acompanhamos os nossos consultores, movendo-nos como um todo para atingir um propósito: **o Sucesso.**

**COOPERAÇÃO. INTEGRIDADE. ADAPTABILIDADE.**

# Empresa

Onde estamos



**8,29 M€**

faturação



**53**

clientes



**158**

colaboradores



## Reconhecimentos

- Certificação ISO9001
- Estatuto Inovadora COTEC 2023
- Selo *Wellbeing Best Practices* 2024



**01**

# Empresa

Onde estamos

# Empresa

## Cadeia de valor

A cadeia do valor do grupo **moOngy** pode ser dividida em três áreas, cada uma delas com diferentes intervenientes. As três áreas relacionam-se com a sustentabilidade, devendo por isso ter associadas os diferentes impactos positivos, impactos negativos e riscos.

### UPSTREAM

#### FORNECEDORES E PARCEIROS

##### IMPACTOS POSITIVOS:

- Escolha de fornecedores sustentáveis
  - Inovação sustentável
- Promoção de economia local

##### IMPACTOS NEGATIVOS:

- Fornecedores não responsáveis
- Pegada de carbono elevada
- Consumo de recursos

##### RISCOS:

- Dependência de fornecedores não responsáveis
- Mudanças regulatórias

### OPERAÇÃO PRÓPRIA

#### DIREÇÃO E COLABORADORES

##### IMPACTOS POSITIVOS:

- Diversidade e inclusão
- Saúde e bem-estar dos colaboradores
- Formação e certificação

##### IMPACTOS NEGATIVOS:

- Condições precárias de trabalho
  - Discriminação
- Falta de envolvimento

##### RISCOS:

- Condições de trabalho inadequadas
  - Má reputação
- Alta rotatividade

### DOWNSTREAM

#### CLIENTES

##### IMPACTOS POSITIVOS:

- Satisfação e fidelização
- Produtos e serviços inovadores
- Formação e sensibilização

##### IMPACTOS NEGATIVOS:

- Perceção negativa
- Preços elevados
- Expectativas não correspondidas

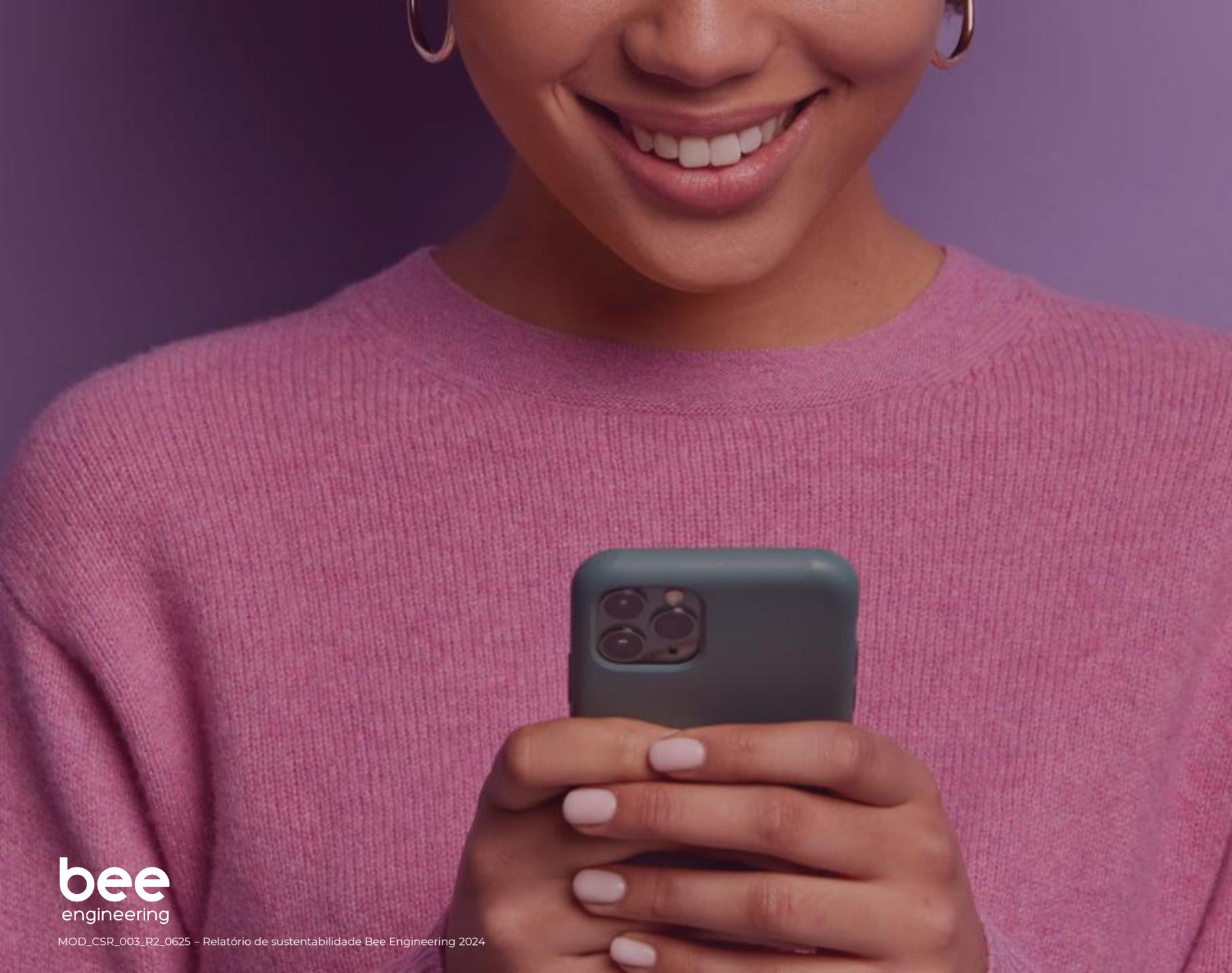
##### RISCOS:

- Mudança na preferência dos clientes
  - Má exposição pública
- Regulamentação rígida

01

# Empresa

## Cadeia de valor



# 02

**2024**

Em números

# 2024 em números

Colaboradores

## CARACTERIZAÇÃO

Total de colaboradores	<b>158</b>
Colaboradores género feminino	<b>22,1%</b>
Direção género feminino	<b>0%</b>
Colaboradores ≤ 29 anos	<b>24,5%</b>
Colaboradores ≥ 45 anos	<b>16,8%</b>
Nacionalidades diferentes	<b>11</b>

## FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Horas de formação	<b>3788</b>
Certificações	<b>23</b>
Reuniões de acompanhamento	<b>380</b>
Sessões de <i>onboarding</i>	<b>65</b>
Sessões de <i>onboarding</i> pós ausências	<b>1</b>
Cheques estudante e cheques creche entregues	<b>9</b>

**02**  
**2024**  
Em números

# 2024 em números

Saúde e bem-estar

## SAÚDE E BEM-ESTAR

Torneios desportivos	<b>4</b>
Colaboradores com seguro de saúde	<b>81%</b>
Consultas psicólogo	<b>108</b>
Consultas nutrição	<b>1</b>

## ENVOLVIMENTO

Total de eventos	<b>6</b>
Newsletters enviadas	<b>3</b>
Partilha de informações nas RS	<b>13</b>

**02**  
**2024**

Fornecedores e  
clientes

# 2024 em números

Ambiente e sociedade

## AMBIENTE

Emissão de CO2 scope 1	<b>28,4tCO2</b>
Emissão de CO2 scope 2	<b>0,7tCO2</b>
Emissão de CO2 scope 3	<b>199,9tCO2</b>
Energia renovável	<b>6,33%</b>
Computadores reciclados	<b>66,2%</b>
Telemóveis reciclados	<b>59,6%</b>

## SOCIEDADE

Instituições apoiadas	<b>10</b>
Eventos solidários	<b>2</b>
Doações	<b>5</b>
Projetos <i>pro bono</i>	<b>2</b>

**02**  
**2024**  
Ambiente e  
sociedade



# 03

## Divulgações gerais

ESRS 2

# Divulgações gerais

## Sobre o relatório

Este relatório refere-se ao período de **1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024**.

Várias das informações aqui presentes são transversais a todas as empresas do grupo **moOngy Portugal**, uma vez que são iguais em todas elas. Contudo, as informações relativas aos colaboradores são especificamente relativas à **Bee Engineering**.

Para estrutura a informação da melhor forma possível, este relatório encontra-se dividido em seis partes:

- Sobre a empresa
- 2024 em números
- Divulgações gerais
- Ambiente
- Social
- *Governance*

Este é o primeiro relatório feito com base na Diretiva de Reporte de Sustentabilidade (**CSRD**) e nos respetivos standards de Reporte de Sustentabilidade (**ESRS**) definidos. A identificação dos temas analisados e trabalhados foi feita com base numa análise de **dupla materialidade** que exigiu uma avaliação interna e externa de diferentes tópicos de sustentabilidade.

Mais informamos que o grupo moOngy não tem nenhum incentivo associado aos objetivos de sustentabilidade e que a *due diligence* será feita dentro dos prazos legais para o efeito.

Qualquer questão sobre este Relatório de Sustentabilidade, deve ser encaminhada para a área de responsabilidade social e corporativa do grupo **moOngy** através do email **csr@moongy.pt**.

## 03 Divulgações gerais

Sobre o relatório

# Divulgações gerais

## Stakeholders

Foi elaborado um mapeamento dos *stakeholders* dos grupo **moOngy**, considerando a **forma de envolvimento** de cada um com a empresa, assim como os **temas de interesse** dos mesmos.

	COLABORADORES	COMUNIDADE	CLIENTES	FORNECEDORES
INTERESSES	<ul style="list-style-type: none"><li>Condições de trabalho justas e equilibradas</li><li>Equilíbrio entre vida pessoal e profissional</li><li>Desenvolvimento profissional</li><li>Igualdade de oportunidades</li><li>Cultura organizacional positiva e colaborativa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Inclusão social e digital</li><li>Desenvolvimento e sucesso da comunidade</li><li>Preservação ambiental</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Soluções tecnológicas que respondam às necessidades</li><li>Inovação que aumente a produtividades</li><li>Satisfação com o serviço</li><li>Valores justos</li><li>Relação de confiança</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Estabilidade contratual</li><li>Parcerias a longo prazo</li><li>Transparência nos negócios</li><li>Cumprimento dos pagamentos</li></ul>
ENVOLVIMENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>Planos de carreira</li><li>Formação e certificação gratuitas</li><li>Reuniões de acompanhamento</li><li>Comunicação interna</li><li>Inquéritos sobre satisfação e necessidades de melhoria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ações de voluntariado</li><li>Desenvolvimento de programas de empregabilidade</li><li>Apoio de projetos através das nossas capacidades</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Reuniões regulares</li><li>Canal para a comunicação de irregularidades</li><li>Preenchimento de inquéritos</li><li>Inquéritos de satisfação e feedback</li><li>Relatórios de sustentabilidade publicados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Preenchimento de inquéritos</li><li>Canal para a comunicação de irregularidades</li><li>Contratos claros e cumprimento rigoroso dos mesmos</li><li>Condições competitivas</li></ul>

## 03 Divulgações gerais Stakeholders

# Divulgações gerais

## Gestão de riscos

O modelo de gestão de risco do grupo **moOngy** identifica, avalia e mitiga potenciais acontecimentos que possam ter impacto no capital humano, no negócio, nos projetos e na reputação da empresa.

Para isso são analisadas diferentes **fontes de informação**:

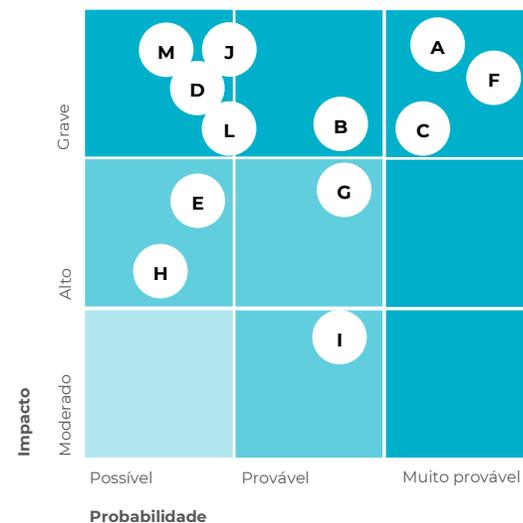
- Inquéritos feitos a colaboradores, clientes e fornecedores
- Inquéritos respondidos a clientes
- Feedbacks / reclamações / elogios
- Reuniões de acompanhamento a colaboradores
- Regulamentação
- Benchmarking
- Análise SWOT

Os riscos identificados são classificados em quatro categorias:



Foram também analisados tendo em conta a **probabilidade** e o **impacto** que podem ter, assim como as oportunidades que podem trazer às empresas do grupo.

Considerando a análise feita, é definido o plano de **mitigação** onde se definem as **ações** que devem ocorrer e que serão então descritas ao longo deste relatório nas diferentes áreas (ambiente, social e *governance*).



CATEGORIA	RISCOS	IMPACTO	OPORTUNIDADE E MITIGAÇÃO
AMBIENTAIS	A Maior exigência no reporte e regulamentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Maior exigência no reporte e regulamentação</li> <li>o Investimento em monitorização e auditoria</li> <li>o Aumento do custo operacional para garantir conformidade</li> <li>o Possível penalização financeira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Transparência na comunicação: publicação de relatórios, preenchimento de inquéritos e divulgação de informação</li> <li>o Maior preocupação na escolha de fornecedores</li> <li>o Plataforma de apoio à criação de relatórios</li> </ul>
	B Incapacidade de definição de planos de descarbonização	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Perda de competitividade</li> <li>o Deterioração da reputação da empresa</li> <li>o Dificuldade em atrair investidores focados em sustentabilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Implementação de sistemas de controlo e registo das emissões de GEE</li> <li>o Criação de parcerias sustentáveis</li> </ul>
	C Substituição de produtos e serviços existentes por soluções de menor intensidade carbónica	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Redução na relevância de soluções tradicionais da empresa</li> <li>o Pressão para inovar rapidamente</li> <li>o Possibilidade de obsolescência tecnológica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Instalação de painéis solares para reduzir o consumo de energia não renovável</li> <li>o Compensação de emissões de carbono que não podem ser evitadas</li> <li>o Implementação de viaturas elétricas e postos de carregamento</li> </ul>
OPERACIONAIS E REPUTACIONAIS	D Violação da privacidade de dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Multas significativas</li> <li>o Danos à reputação</li> <li>o Custos legais e operacionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Existência de uma Política de Privacidade e Proteção de dados</li> <li>o Existência de uma Política de Segurança da Informação</li> <li>o Existência de um Regulamento de Comunicação de Irregularidades</li> </ul>
	E Qualidade e segurança dos serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Diminuição da confiança dos clientes</li> <li>o Possíveis perdas de contratos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Ações de formação gratuitas</li> <li>o Ações de certificação gratuitas</li> </ul>
	F Aumento da preocupação dos <i>stakeholders</i> e perceção negativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Redução da retenção de profissionais</li> <li>o Perda de oportunidades de negócios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Obter certificações reconhecidas</li> </ul>
FINANCEIROS	H Custos para adotar processos para reduzir as emissões de GEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Pressão para investimentos em tecnologia verde</li> <li>o Impacto nos preços dos serviços</li> <li>o Necessidade de redirecionar recursos de outras áreas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Desenvolvimento de produtos inovadores</li> <li>o Diversificação do portefólio de produtos</li> </ul>
	I Incerteza nos sinais do mercado	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dificuldade em fazer investimentos a longo prazo</li> <li>o Recursos em iniciativas que podem tornar-se obsoletas</li> <li>o Maior imprevisibilidade no desempenho financeiro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Formação e capacitação de colaboradores na área ambiental</li> </ul>
	J Estigmatização do setor	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dificuldade em atrair novos talentos</li> <li>o Dificuldade em criar parcerias estratégicas</li> <li>o Perceção pública negativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Diálogo aberto com os <i>stakeholders</i></li> </ul>
HUMANOS	L Trabalho Excessivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Aumento do risco de problemas de saúde física e mental</li> <li>o Queda na eficiência e qualidade do trabalho</li> <li>o Insatisfação dos colaboradores</li> <li>o Dificuldade em atrair novos talentos</li> <li>o Perceção negativa da empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Política de <i>smartworking</i> e flexibilidade</li> <li>o Organização de atividades/eventos desportivos</li> <li>o Realização de workshops sobre uma vida saudável</li> <li>o Envio de newsletters/comunicados sobre bem-estar</li> <li>o Realização de palestras sobre saúde e bem-estar</li> <li>o Realização de exposições sobre saúde e bem-estar</li> <li>o Avaliação dos contratos e das condições de trabalho</li> <li>o Definição de um plano de carreira claro</li> </ul>
	M Salários e benefícios inadequados	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Redução do envolvimento dos colaboradores</li> <li>o Dificuldade em competir com outras empresas</li> <li>o Mau clima organizacional</li> <li>o Impacto negativo no desempenho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Seguro de saúde para todos os colaboradores</li> <li>o Consultas de medicina geral</li> <li>o Consultas de nutrição</li> <li>o Consultas com psicólogo</li> <li>o Inquérito interno para perceber necessidades</li> <li>o Oferta de cheque creche</li> <li>o Oferta de cheque estudante</li> </ul>
	N Discriminação	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Perceção negativa da empresa</li> <li>o Criação de um ambiente de trabalho tóxico</li> <li>o Perda de oportunidades de inovação e criatividade</li> <li>o Dificuldade em atrair diferentes talentos</li> <li>o Menor produtividade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Criação de um índice para a igualdade de género</li> <li>o Ações de sensibilização sobre DEI</li> <li>o Realização de sessões de <i>onboarding</i></li> <li>o Revisão dos questionários relativamente a identificação de género</li> <li>o Revisão do recrutamento: processo inclusivo e não discriminatório</li> </ul>

# 03

## Divulgações gerais

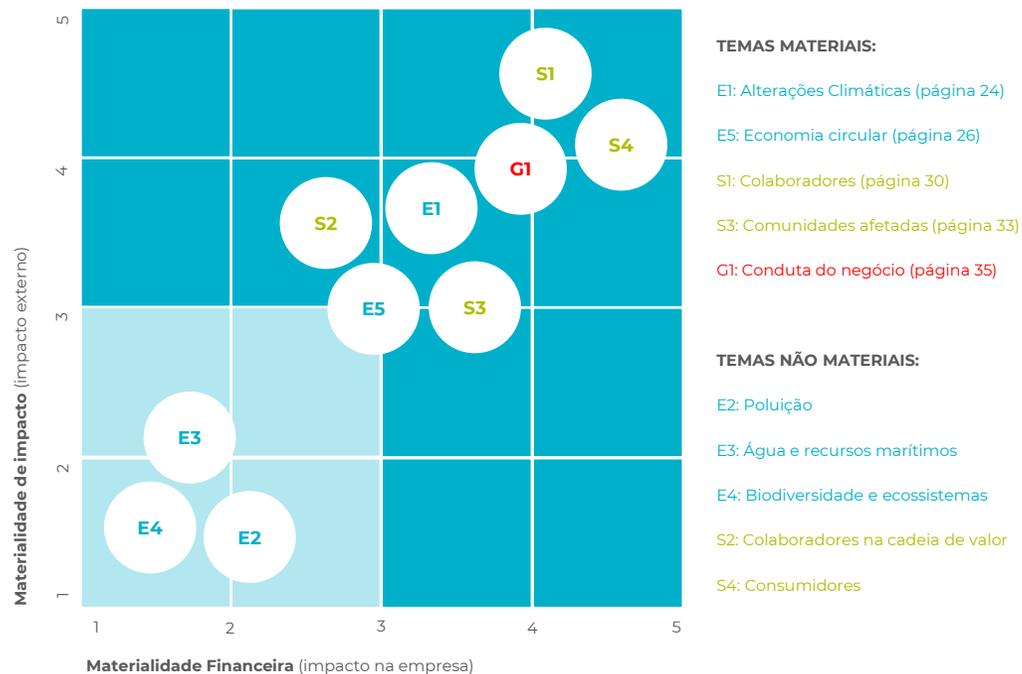
### Identificação de riscos

# Divulgações gerais

## Dupla materialidade

A dupla materialidade é essencial para orientar decisões estratégicas que encontrem o equilíbrio entre resultados financeiros e impacto na sustentabilidade. Assim são analisados **temas materiais**, considerando **riscos** e **oportunidades** que possam influenciar o negócio da empresa (materialidade financeira) e também os **efeitos** que as ações da empresa podem ter no ambiente, na sociedade e nos *stakeholders* (materialidade de impacto).

O cruzamento entre as duas permitiu identificar que temas do *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* são materiais, ou seja, quais é que têm relevância na realidade do **grupo moOngy**. Esta informação é visível no gráfico ao lado, onde considerámos uma escala de 1 a 5, sendo 3 o ponto médio.



## 03 Divulgações gerais

### Dupla materialidade

# Divulgações gerais

## Estratégia

Desde o início da sua existência que as preocupações sociais fazem parte dos valores do grupo **moOngy**. Contudo, em 2022 a **sustentabilidade** ganhou um maior relevo e tornou-se uma área própria de trabalho dentro do grupo, passando a integrar a estratégia do mesmo. Foram então definidos planos, projetos e metas de acordo com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**.

Neste ano de 2024 a estratégia passou a basear-se nos critérios **ESG** (ambiental, social e *governance*) para se alinhar com a **CSRD** (Diretiva da Responsabilidade Social e Corporativa) da União Europeia e tornar-se uma área cada vez mais planeada e regulamentada. Assim identificam-se os temas materiais referidos no ponto anterior deste relatório, relacionando-se cada um deles com ODS's específicos.

Acima de tudo, temos como objetivo criar condições cada vez melhores para os **colaboradores**, mais valor para os **clientes**, contribuir para uma **sociedade mais justa** e construir um **planeta mais sustentável**.

### AMBIENTE | ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Contribuir para a mitigação do impacto das alterações climáticas



### AMBIENTE | ECONOMIA CIRCULAR

Promover o consumo responsável



### SOCIAL

Promover uma sociedade mais justa e equilibrada



### GOVERNANCE

Garantir a conformidade com a regulamentação e requisitos da cadeia de valor



# Divulgações gerais

## Requisitos de divulgação

TEMA MOONGY	TEMA ESRS	REQUISITO	LOCALIZAÇÃO
Sem tema material	<b>ESRS2:</b> Requisitos gerais	BP-1	Sobre o relatório
		BP-2	Sobre o relatório
		GOV-1	Órgãos administrativos
		GOV-2	Órgãos administrativos
		GOV-3	Sobre o relatório
		GOV-4	Sobre o relatório
		GOV-5	Gestão de risco
		SBM-1	Cadeia de valor
		SBM-2	Stakeholders
		SBM-3	Dupla materialidade
		IRO-1	Dupla materialidade
		IRO-2	Sobre o relatório

## 03 Divulgações gerais

Requisitos de divulgação

TEMA MOONGY	TEMA ESRS	REQUISITO	LOCALIZAÇÃO
Defesa do planeta	<b>ESRS E1:</b> Alterações climáticas	E1-2	Ambiente – Alterações climáticas   Políticas, ações e metas
		E1-3	Ambiente – Alterações climáticas   Políticas, ações e metas
		E1-6	Ambiente – Alterações climáticas   Políticas, ações e metas
		E1-8	Gestão de risco
Não material	ESRS E2: Poluição		
Não material	ESRS E3: Água e recursos marítimos		
Não material	ESRS E4: Biodiversidade e ecossistemas		
Consumo sustentável	<b>ESRS E5:</b> Economia circular	E5-1	Ambiente – Economia circular   Políticas, ações e metas
		E5-2	Ambiente – Economia circular   Políticas, ações e metas

## 03 Divulgações gerais

Requisitos de divulgação

TEMA MOONGY	TEMA ESRS	REQUISITO	LOCALIZAÇÃO
Saúde, bem-estar, diversidade e inclusão dos colaboradores	<b>ESRS S1:</b> Colaboradores	S1-1	Social – Colaboradores   Condições de trabalho
		S1-2	Social – Colaboradores   Condições de trabalho; Social – Colaboradores   Igualdade de tratamento e de oportunidades
		S1-4	Social – Colaboradores   Condições de trabalho
		S1-5	Social – Colaboradores   Igualdade de tratamento e de oportunidades
		S1-6	Social – Colaboradores   Condições de trabalho
		S1-7	Social – Colaboradores   Condições de trabalho
		S1-10	Social – Colaboradores   Caracterização colaboradores
Não material	<b>ESRS S2:</b> Trabalhadores na cadeia de valor		

## 03 Divulgações gerais

Requisitos de divulgação

TEMA MOONGY	TEMA ESRS	REQUISITO	LOCALIZAÇÃO
Apoio social	<b>ESRS S3:</b> Comunidades afetadas	S3-1	Social – Comunidades afetadas
		S3-2	Social – Comunidades afetadas
		S3-4	Social – Comunidades afetadas
		S3-5	Social – Comunidades afetadas
Não material	<b>ESRS S4:</b> Consumidores e utilizadores finais		
Ética e cultura corporativa	<b>ESRS G1:</b> Conduta do negócio	G1-1	Governance – Cultura corporativa, Denúncias e irregularidades
		G1-2	Governance – Cultura corporativa, Denúncias e irregularidades
		G1-3	Governance – Cultura corporativa, Denúncias e irregularidades; Governance – Gestão de fornecedores, Corrupção e Suborno
		G1-5	Governance – Gestão de fornecedores, Corrupção e Suborno
		G1-6	Governance – Cultura corporativa, Denúncias e irregularidades

## 03 Divulgações gerais

Requisitos de divulgação



# 04

## Ambiente

ESRS E

# Ambiente

## Alterações climáticas

### POLÍTICAS, AÇÕES E METAS

- **Transparência na comunicação**
  - Publicação do Relatório RSC 2023
  - Publicação da política de RSC
  - Publicação da política conjunta, onde são abordados os temas ambientais
  - Publicação da política de compras sustentáveis
- **Realização de parcerias na área da sustentabilidade ambiental**
  - Adesão à BCSD Portugal
- **Implementação de ações de sensibilização para os colaboradores**
  - Realização do grupo de debate “Sensibilização para o ambiente”
  - Realização do workshop “A importância da sustentabilidade”
- **Realização de comunicações internas sobre o tema**
  - Comunicações sobre a Água, a Energia, o Dia do ambiente e o Dia da sustentabilidade
- **Criação de um diálogo aberto com os stakeholders**
  - Resposta a inquéritos de clientes
- **Implementação de trabalho e reuniões remotas**
  - 54,8% dos colaboradores em formato remoto e 39,4% em formato híbrido
- **Maior preocupação na escolha de fornecedores**
  - Realização de adendas a contratos com obrigações ambientais
  - Realização de inquéritos a fornecedores para avaliar a sua postura a nível ambiental, social e ético
- **Instalação de painéis solares para reduzir uso de energia não renovável**
- **Substituição da iluminação para luzes LED**
  - 100 % luzes LED
- **Implementação de viaturas elétricas, sendo que a substituição gradual da frota se traduz em 40% de carros elétricos/híbridos atualmente**
- **Implementação de postos de carregamento na garagem da sede de Lisboa**
- **Compensação das emissões de carbono no site da empresa, registando um total de 19,82tCO2 capturadas**

# Ambiente

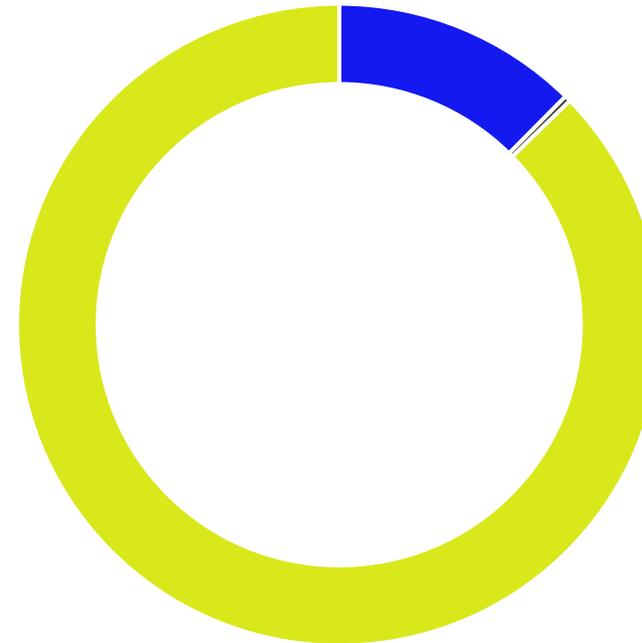
## Alterações climáticas

### POLÍTICAS, AÇÕES E METAS

- Implementação de sistemas de registo da pegada de carbono
  - Scope 1 – 28,4 tCO<sub>2</sub>
  - Scope 2 – 0,7 tCO<sub>2</sub>
  - Scope 3 – 199,9 tCO<sub>2</sub>

Emissões em tCO<sub>2</sub>

- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3



# Ambiente

## Economia circular

### POLÍTICAS, AÇÕES E METAS

- **Criação de uma plataforma de troca e venda de produtos**
- **Reciclagem no escritório**
  - Implementado: papel, plástico e vidro
  - 2025: alargar a tampas, pilhas, lâmpadas e cartões
- **Reciclagem de computadores**
  - Em 2024, 66,20% dos computadores foram enviados para reciclagem para a marca de origem. Os restantes continuam em uso por colaboradores.
- **Reciclagem de telemóveis**
  - Em 2024, 59,60% dos telemóveis foram enviados para reciclagem para a marca de origem. Os restantes continuam em uso por colaboradores.
- **Realização de ações de sensibilização para os colaboradores**
  - Realização de uma exposição sobre o Desperdício
  - Lançamento de uma newsletter sobre o Desperdício



# 05

## Social

ESRS S

# Social

## Colaboradores

### CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES

Distribuição dos colaboradores por género

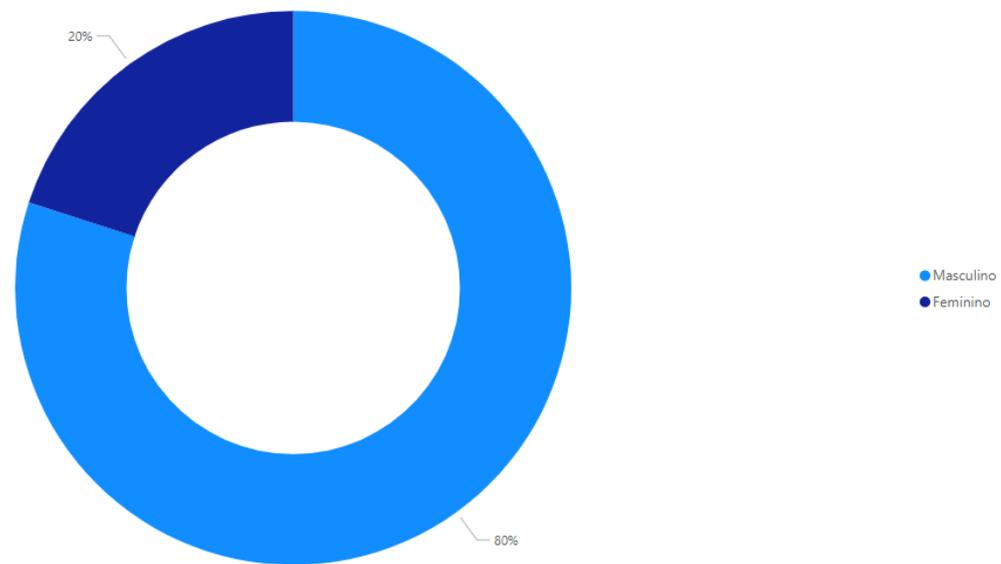


Gráfico 1: Distribuição dos colaboradores por género

Distribuição dos colaboradores por faixa etária

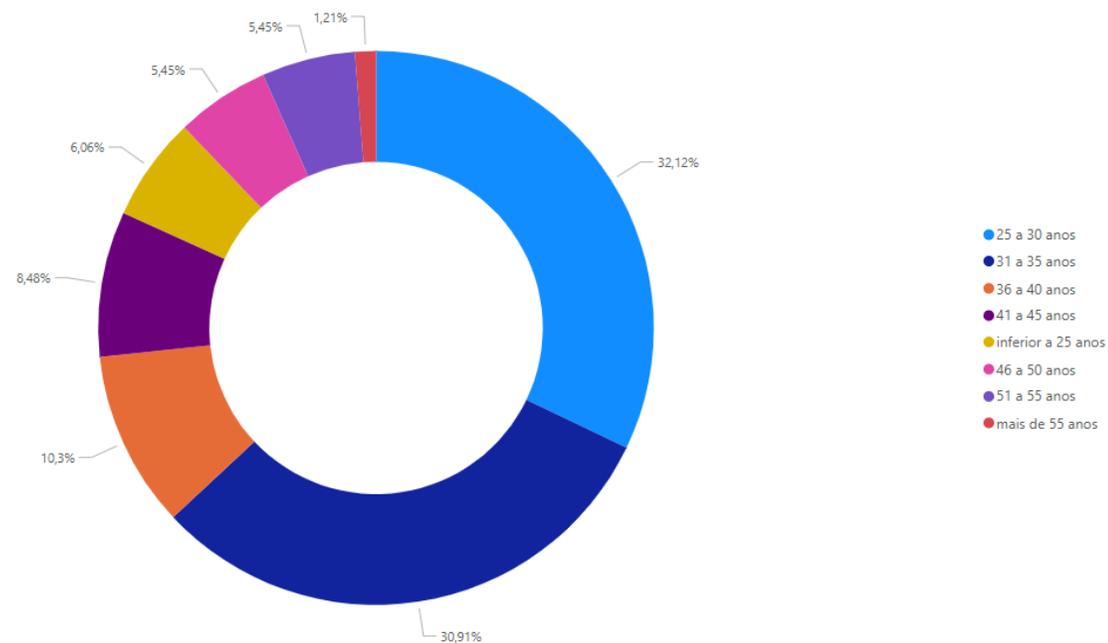


Gráfico 2: Distribuição dos colaboradores por faixa etária

# Social

## Colaboradores

### CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES

#### Distribuição dos colaboradores por antiguidade

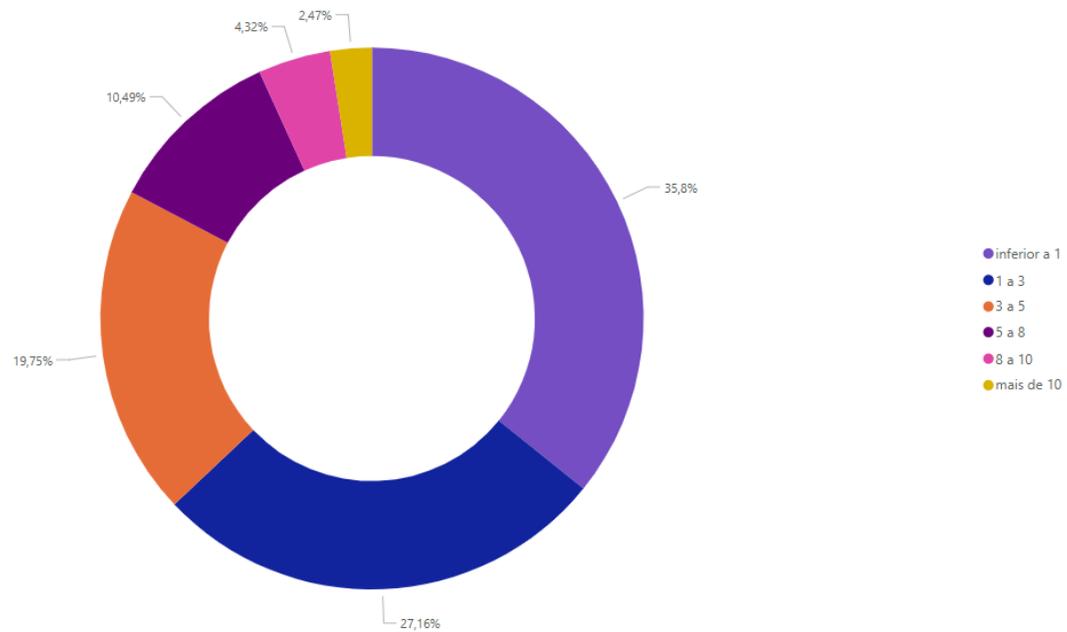


Gráfico 3: Distribuição dos colaboradores por antiguidade

# Social

## Colaboradores

### CONDIÇÕES DE TRABALHO

#### Políticas e certificações relacionadas

- Selo de Certificação *Wellbeing & Best Practices*

#### Processos

- Definição de um plano de carreira claro e transparente

#### Medidas e ações

- Envio de newsletters e comunicados sobre saúde e bem-estar
  - Importância da empatia no local de trabalho e Saúde mental
  - Realização de grupos de debate sobre saúde mental e bem-estar
- Seguro de saúde para colaboradores | 81% dos colaboradores têm seguro
- Consultas gratuitas de psicólogo para os colaboradores | 246 consultas
- Realização de eventos abertos a familiares

- Realização de workshops e eventos sobre uma vida saudável
  - Foram realizados cinco: Síndrome do Impostor; Técnicas para o Desenvolvimento da Inteligência Emocional; Estratégias de Gestão de Stress e Prevenção de Burnout; Parentalidade Positiva e Assertiva; Alimentação Saudável e Sustentável; Workshop Lanches Saudáveis, Crianças Felizes
- Realização de ações de sensibilização sobre saúde e bem-estar
  - Duas publicações nas redes sociais
  - Uma palestra sobre a importância da empatia na saúde mental
  - Duas exposições | O que é a empatia?; Empatia na saúde mental
- Realização de ações de formação e certificação gratuitas
  - Total horas de formação | 3788
  - Total certificações feitas | 23
- Organização de eventos desportivos
  - Torneio de padel Lisboa
  - Torneio em parceria com a associação Social Innovation Sports

# Social

## Colaboradores

### IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE OPORTUNIDADES

#### Políticas e certificações relacionadas

- Política para a igualdade
- Declaração de respeito pelos direitos humanos
- Adesão à Carta da Diversidade
- Assinatura da Carta da Aliança para a Igualdade nas TIC
- Assinatura da Carta de princípios da BCSD Portugal

#### Processos

- **Avaliação dos contratos e das condições de trabalho através da realização de um índice de igualdade de género**
  - Foram considerados os seguintes critérios: nº colaboradores do género feminino e do género masculino, salário por género, taxa de aumento por género, taxa de progressão por género e casos de discriminação
  - O índice confere uma pontuação de 0 a 100, sendo 100 o valor ideal
  - Na Bee Engineering, o índice resultou numa pontuação de 91,3.
- Revisão dos questionários relativamente a identificação de género
- Revisão do recrutamento: processo inclusivo e não discriminatório
- Realização de um inquérito interno para perceber as necessidades dos colaboradores

# Social

## Colaboradores

### IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE OPORTUNIDADES

#### Medidas e ações

- **Realização de três palestras sobre diversidade, equidade e inclusão**
  - Integração de PCD
  - Mulheres entre gerações
  - Minorias e experiências pessoais
- **Apoio à educação dos filhos dos colaboradores**
  - Entrega de 9 cheques creche
- **Realização de ações de sensibilização para a temática da DEI**
  - Publicação de 8 conteúdos nas redes sociais
  - Grupo de debate | Diversidade: recrutamento e cultura
  - Exposição sobre minorias e igualdade de competências
- **Realização de onboarding para novos colaboradores e para pessoas ausentes mais de seis meses**
- **Possibilidade de mobilidade interna dentro do grupo de forma a darmos resposta aos objetivos e desejos dos colaboradores**
- **Publicação de artigos de opinião escritos por mulheres para evidenciar a presença feminina na área de IT**
- **Envio de newsletters/comunicados sobre diversidade, equidade e inclusão**
  - Maio | mês da diversidade

# Social

## Comunidades afetadas

### Políticas e certificações relacionadas

- Código de conduta
- Declaração de respeito pelos direitos humanos

### Processos

- Criação de um inquérito para fornecedores
- Elaboração de uma adenda a contratos com obrigações sobre o tema

### Medidas e ações

- Realização de Dádivas de sangue
  - 1 ação | 28 participantes
- Realização de eventos solidários onde todos os participantes levam bens para a associação que será apoiada
  - Torneio de padel Lisboa | Aldeias de Crianças SOS
- Promoção das nossas competências para apoiar associações
  - Podcast APPDI
  - Projeto pro bono para os Bombeiros da Figueira da Foz

- **Recolha de bens para associações**
  - Comunidade vida e paz | mais de 150 bens
  - Hospital Santa Maria | mais de 100 brinquedos recolhidos
  - CPR | 50kg alimentos; mais de 100 material escolar
  - Bombeiros Voluntários | mais de 100kgs de bens
- **Criação do programa de empregabilidade inclusiva onde foram realizadas parcerias com associações de apoio à contratação de pessoas com deficiência para apoiar no recrutamento das mesmas**
  - Parcerias: IEFP, OED, Associação Salvador, Valor T e Just Work



# 06

## Governance

ESRS G

# Governance

## Cultura corporativa e Denúncias e Irregularidades

### Políticas e certificações relacionadas

- Código de conduta
- Política interna
- Declaração de respeito pelos direitos humanos
- Regulamento de comunicação de irregularidades
- Política de segurança de informação e proteção de dados

### Processos

- Realização de *onboarding* para novos colaboradores
  - 65 ações realizadas
- Realização de *onboarding* para pessoas ausentes mais de seis meses
  - 1 ação realizada
- Realização de reuniões de acompanhamento
  - 381 momentos incluídos

### Medidas e ações

- Realizar comunicações regulares sobre as novidades da empresa
  - 3 Newsletters | envio 4 em 4 meses

- Publicar rubricas sobre percursos e carreiras dentro da empresa
  - Partilha de 8 momentos e 5 apresentação equipa
- Realização de dois comunicados internos sobre a empresa
- Realização de eventos que promovem o convívio entre colaboradores
  - 6 eventos realizados | Kick off, Aniversário, Dare2Live Arraial, Dare2Live Porto, Dare2Live Lisboa, Natal
- Possibilidade de mobilidade interna dentro do grupo, sendo que ocorreram quatro em 2024
- Desenvolvimento de um documento de informação interna para disponibilizar informações úteis e práticas aos colaboradores
- Realização de inquéritos internos
  - 3 inquéritos | Saúde e bem-estar; Diversidade, Equidade e Inclusão; Sugestões de Responsabilidade Social e Corporativa
- Criação de canal de denúncia de irregularidades

06

**Governance**  
Cultura corporativa

# Governance

## Gestão de fornecedores, Corrupção e Suborno

### Políticas e certificações relacionadas

- Código de conduta
- Declaração de respeito pelos direitos humanos
- Política de compras sustentáveis

### Processos

- Criação de um inquérito para fornecedores
- Elaboração de uma adenda a contratos com obrigações sobre o tema

### Medidas e ações

- Aplicação de um inquérito a fornecedores
  - Os fornecedores a ser avaliados foram definidos com base numa análise de risco feita pelo grupo moOngy em 2025. Foram considerados os riscos ambientais, sociais e éticos. Aqueles que tiveram uma pontuação mais alta e foram considerados como representando um risco moderado, um risco elevado ou um risco muito elevado são os que devem ser avaliados.

- Foi definida uma escala de 0 a 20, onde considerámos o seguinte:
  - 0 a 10 pontos: Fornecedor pouco sustentável, deve ser reavaliado
  - 11 a 15 pontos: Fornecedor comprometido com a sustentabilidade, mas ainda deve melhorar
  - Mais de 15 pontos: Fornecedor sustentável
- Foram avaliados os fornecedores do grupo moOngy, sendo que **84% são fornecedores comprometidos com a sustentabilidade** e que vão ao encontro dos valores e princípios defendidos pela Adentis. Apenas 16% estão a falhar alguns tópicos e, nesse sentido, foi identificado um plano de melhoria que será reavaliado no próximo ano.



# 07

## Objetivos

# Objetivos

## Ambiente



### AMBIENTE

- **Redução das emissões de CO2**
  - Implementação de sistemas de registo da pegada de carbono
  - Aumentar a eletrificação da frota de veículos da empresa
  - Otimização de processos para reduzir consumos energéticos
  - Instalação de painéis solares para reduzir uso de energia não renovável
  - Realização de parcerias na área da sustentabilidade
- **Envolvimento dos diferentes *stakeholders* na temática**
  - Criação de um diálogo aberto com os *stakeholders* através da transparência na comunicação e de comunicações internas sobre o tema
  - Definir critérios de sustentabilidade em contratos com fornecedores
  - Promover cadeias de fornecimento de baixo carbono
- **Eficiência na gestão de resíduos e materiais**
  - Substituição de materiais críticos por alternativas sustentáveis.
  - Separação e valorização de resíduos
  - Programas internos de sensibilização
  - Campanhas de “zero waste” nos escritórios

# Objetivos

## Social



### SOCIAL

- **Promoção da Diversidade e Inclusão**
  - Envio de newsletters/comunicados sobre DEI
  - Realização de palestras e exposições sobre DEI
  - Realização de grupos de debate sobre igualdade, equidade e inclusão
  - Lançamento de uma bolsa de apoio para colaboradores - atribuída a 5 colaboradores
- **Garantia de Igualdade de Remuneração**
  - Criação de um índice para a igualdade de género
  - Auditoria salarial anual por género e função
  - Transparência salarial
- **Melhoria do Bem-Estar e Saúde Mental**
  - Criação de programas de saúde mental
  - Organização de pelo menos quatro atividades/eventos desportivos
  - Realização de workshops / eventos sobre uma vida saudável
  - Envio de newsletters/comunicados sobre bem-estar
  - Realização de pelo menos três palestras e exposições sobre saúde e bem-estar

# Objetivos

## Social

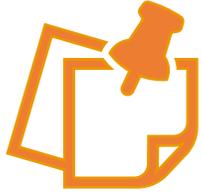


### SOCIAL

- **Avaliação das Condições Laborais na Cadeia de Fornecimento**
  - Criação de um inquérito para fornecedores
  - Elaboração de uma adenda a contratos com obrigações sobre o tema
  - Mercado de Natal solidário moOngy
  - Elaboração de critérios para fornecedores sem contrato
  
- **Envolvimento com comunidades locais e investimento no desenvolvimento local**
  - Projetos em educação, capacitação profissional, saúde e ambiente
  - Programa de voluntariado corporativo com impacto local
  - Realização de eventos solidários
  - Recolha de bens para associações
  - Promoção das nossas competências para apoiar associações

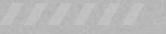
# Objetivos

## Governance



### GOVERNANCE

- **Promover uma cultura organizacional baseada na integridade, através de códigos de conduta, formação e liderança ética**
  - o Realização de workshop sobre empatia na liderança
  - o Criação de uma academia de liderança
- **Garantir que todos os colaboradores compreendem os valores da empresa**
  - Realização de *onboarding* para novos colaboradores
  - Realização de *onboarding* para pessoas ausentes mais de seis meses
  - Realização de comunicados internos sobre a empresa
  - Implementação da ação PartilhAR-TE
- **Desenvolver inquéritos internos para aferir percepções dos colaboradores sobre a cultura organizacional, práticas de saúde e bem-estar e ações de diversidade, equidade e inclusão**
  - o Lançamento anual de um inquérito de clima organizacional
  - o Realização de um inquérito interno sobre saúde e bem estar e um sobre diversidade, equidade e inclusão na empresa
- **Criar espaços formais e informais para que os colaboradores expressem preocupações e participem na melhoria da cultura**
  - o Realização de reuniões de acompanhamento



➤ **Obrigado**

