



Relatório RSC 2024.

 team.it®

01

empresa
sobre a team.it

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 team.it

empresa.

mensagem da direção.

O ano de 2024 foi um marco significativo na trajetória da team.it. Enfrentámos desafios inéditos e alcançámos conquistas que reforçaram a nossa posição como uma empresa comprometida com a inovação, a responsabilidade social e a humanização da consultoria.

Num cenário global em constante mudança, com avanços tecnológicos acelerados e novas dinâmicas de mercado, mantivemos o foco naquilo que nos define: as nossas pessoas. Investimos no desenvolvimento dos nossos colaboradores, promovendo a inclusão, a diversidade e o bem-estar, cientes de que o sucesso da team.it está intrinsicamente ligado à satisfação e ao crescimento de cada membro da nossa equipa.

Em 2024, reforçámos o nosso compromisso com a sustentabilidade e o impacto positivo nas comunidades onde operamos. O departamento de Responsabilidade Social e Corporativa desempenhou um papel crucial na implementação de iniciativas que não só beneficiaram a sociedade, mas também enriqueceram a nossa cultura organizacional. Com o mindset certo, orientado para o sucesso e o bem-estar coletivo, conseguimos atingir objetivos ambiciosos que refletem os nossos valores e a nossa missão.



Francisco Marques
CEO

O ano de 2024 também evidenciou a força do nosso espírito de equipa. Cada colaborador demonstrou dedicação, profissionalismo e resiliência, contribuindo para que a team.it superasse obstáculos e alcançasse os seus objetivos. Juntos, comprovámos que a união e a colaboração são essenciais para o sucesso sustentável.

À medida que nos preparamos para 2025, olhamos para o futuro com otimismo e determinação. Estamos empenhados em continuar a crescer de forma responsável, mantendo o foco nas pessoas, na ética e na inovação. Sabemos que os desafios persistirão, mas confiamos na nossa capacidade coletiva para os enfrentar e transformar em oportunidades.

Fechamos o nosso ano com um sentimento de gratidão a todos os que fazem parte da família team.it—colaboradores, clientes, parceiros e comunidades—Obrigado pela confiança depositada em nós!

Juntos, continuaremos a construir um futuro melhor, pautado pela responsabilidade social, pela excelência e pela humanização da tecnologia.

empresa.

quem somos e o que fazemos.

A team.it é uma empresa de ativação de inovação e tecnologia especializada no desenvolvimento pessoal e profissional das suas pessoas. A consultora tecnológica iniciou atividade em Portugal em 2021, em pleno contexto pandémico, com uma estratégia de corporativismo sustentável, focada no bem-estar dos seus talentos.

A team.it pertence à MoOngy, um grupo de engenharia e tecnologias da informação francês, detentor de 22 marcas e com mais de 5000 colaboradores espalhados em mais de 10 países pela europa, focados na realização de processos inovadores de alcance global.

missão:

Desafiar a comunidade de tecnologias da informação (TI) com uma equipa inclusiva, orientada para a sustentabilidade e para o bem-estar das pessoas.

visão:

Tornar-se uma equipa tecnológica notável, firmemente focada no empoderamento e no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

inclusão. energia. compromisso. empatia. fiabilidade. empowerment.

01

empresa

quem somos e o
que fazemos

empresa.
onde estamos.



3,9 M€
faturação



43
clientes



96
colaboradores

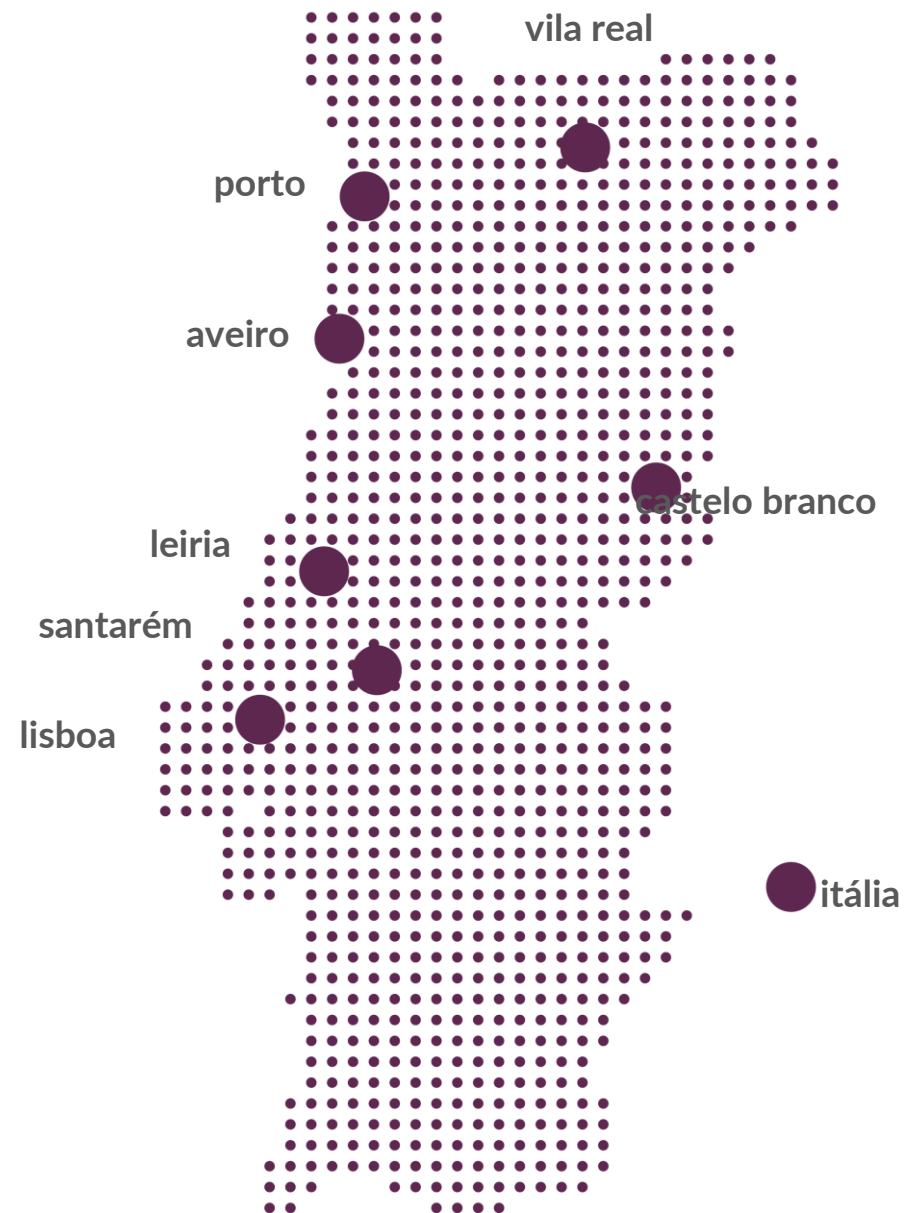


Reconhecimentos

Happiness works 2023

Happiness works 2024

Selo Wellbeing Best Practices 2024



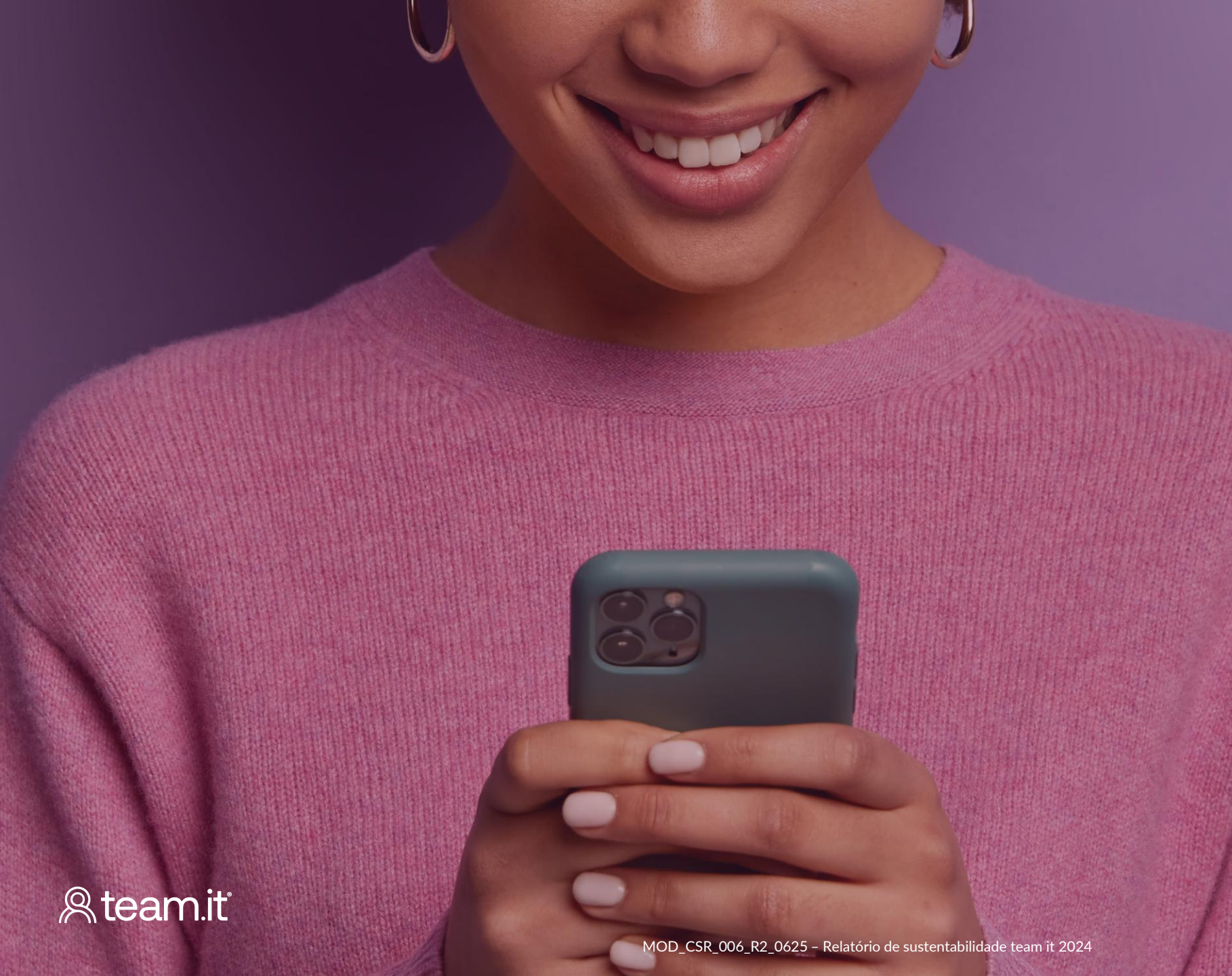
01
empresa
onde estamos

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	OPERAÇÃO PRÓPRIA	DOWNSTREAM
FORNECEDORES E PARCEIROS	DIREÇÃO E COLABORADORES	CLIENTES
IMPACTOS POSITIVOS: - Escolha de fornecedores sustentáveis - Inovação sustentável - Promoção de economia local	IMPACTOS POSITIVOS: - Diversidade e inclusão - Saúde e bem-estar dos colaboradores - Formação e certificação	IMPACTOS POSITIVOS: - Satisfação e fidelização - Produtos e serviços inovadores - Formação e sensibilização
IMPACTOS NEGATIVOS: - Fornecedores não responsáveis - Pegada de carbono elevada - Consumo de recursos	IMPACTOS NEGATIVOS: - Condições precárias de trabalho - Discriminação - Falta de envolvimento	IMPACTOS NEGATIVOS: - Perceção negativa - Preços elevados - Expectativas não correspondidas
RISCOS: - Dependência de fornecedores não responsáveis - Mudanças regulatórias	RISCOS: - Condições de trabalho inadequadas - Má reputação - Alta rotatividade	RISCOS: - Mudança na preferência dos clientes - Má exposição pública - Regulamentação rígida



02

2024
em números

2024 em números.

colaboradores.

CARACTERIZAÇÃO

Total de colaboradores	94
Colaboradores género feminino	19,2%
Direção do género feminino	0%
Colaboradores ≤ 29 anos	50%
Colaboradores ≥ 45 anos	4,3%
Nacionalidades diferentes	5

FORMAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Horas de formação	1906
Certificações	19
Reuniões de acompanhamento	+1000
Sessões de <i>onboarding</i>	44
Cheques estudante e cheques creche entregues	2

02
2024
colaboradores

2024 em números.

saúde e bem-estar.

SAÚDE E BEM-ESTAR

Torneios desportivos	3
Colaboradores com seguro de saúde	83,5%
Consultas psicólogo	60
Consultas nutrição	17

ENVOLVIMENTO

Total de eventos	6
Newsletters enviadas	6
Partilha de informações nas RS	13

02
2024
saúde e bem-estar

2024 em números.

ambiente e sociedade.

AMBIENTE

Emissão de CO2 scope 1	0,6 tCO2
Emissão de CO2 scope 2	0,7 tCO2
Emissão de CO2 scope 3	161,4 tCO2
Energia renovável	6,33%
Computadores reciclados	66,2%
Telemóveis reciclados	59,6%

SOCIEDADE

Instituições apoiadas	8
Eventos solidários	2
Doações	6
Projetos <i>pro bono</i>	2

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 **team it**.

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	Condições de trabalho justas e equilibradas Equilíbrio entre vida pessoal e profissional Desenvolvimento profissional Igualdade de oportunidades Cultura organizacional positiva e colaborativa	Inclusão social e digital Desenvolvimento e sucesso da comunidade Preservação ambiental	Soluções tecnológicas que respondam às necessidades Inovação que aumente a produtividade Satisfação com o serviço Valores justos Relação de confiança	Estabilidade contratual Parcerias a longo prazo Transparência nos negócios Cumprimento dos pagamentos
ENVOLVIMENTO	- Planos de carreira - Formação e certificação gratuitas - Reuniões de acompanhamento - Comunicação interna - Inquéritos sobre satisfação e necessidades de melhoria	- Ações de voluntariado - Desenvolvimento de programas de empregabilidade - Apoio de projetos através das nossas capacidades	- Reuniões regulares - Canal para a comunicação de irregularidades - Preenchimento de inquéritos - Inquéritos de satisfação e feedback - Relatórios de sustentabilidade publicados	- Preenchimento de inquéritos - Canal para a comunicação de irregularidades - Contratos claros e cumprimento rigoroso dos mesmos - Condições competitivas

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:



ambientais



operacionais e
reputacionais



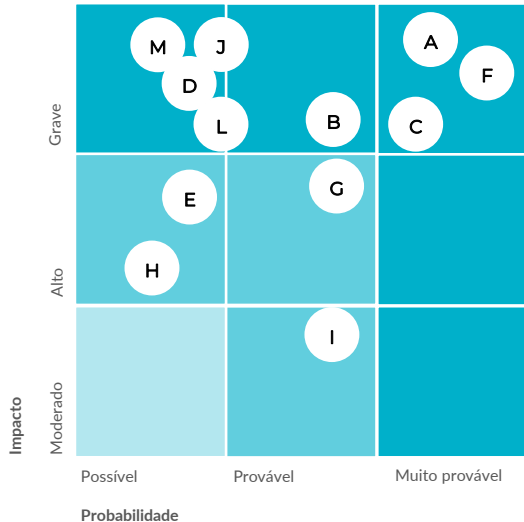
financeiros



humanos

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	- o Maior exigência no reporte e regulamentação - o Investimento em monitorização e auditoria - o Aumento do custo operacional para garantir conformidade - o Possível penalização financeira	- o Transparência na comunicação: publicação de relatórios, preenchimento de inquéritos e divulgação de informação - o Maior preocupação na escolha de fornecedores - o Plataforma de apoio à criação de relatórios
	B Incapacidade de definição de planos de descarbonização	- o Perda de competitividade - o Deterioração da reputação da empresa - o Dificuldade em atrair investidores focados em sustentabilidade	- o Implementação de sistemas de controlo e registo das emissões de GEE - o Criação de parcerias sustentáveis
	C Substituição de produtos e serviços existentes por soluções de menor intensidade carbónica	- o Redução na relevância de soluções tradicionais da empresa - o Pressão para inovar rapidamente - o Possibilidade de obsolescência tecnológica	- o Instalação de painéis solares para reduzir o consumo de energia não renovável - o Compensação de emissões de carbono que não podem ser evitadas - o Implementação de viaturas elétricas e postos de carregamento
operacionais e reputacionais	D Violação da privacidade de dados	- o Multas significativas - o Danos à reputação - o Custos legais e operacionais	- o Existência de uma Política de Privacidade e Proteção de dados - o Existência de uma Política de Segurança da Informação - o Existência de um Regulamento de Comunicação de Irregularidades
	E Qualidade e segurança dos serviços	- o Diminuição da confiança dos clientes - o Possíveis perdas de contratos	- o Ações de formação gratuitas - o Ações de certificação gratuitas
	F Aumento da preocupação dos <i>stakeholders</i> e percepção negativa	- o Redução da retenção de profissionais - o Perda de oportunidades de negócios	o Obter certificações reconhecidas
financeiros	H Custos para adotar processos para reduzir as emissões de GEE	- o Pressão para investimentos em tecnologia verde - o Impacto nos preços dos serviços - o Necessidade de redirecionar recursos de outras áreas	- o Desenvolvimento de produtos inovadores - o Diversificação do portefólio de produtos
	I Incerteza nos sinais do mercado	- o Dificuldade em fazer investimentos a longo prazo - o Recursos em iniciativas que podem tornar-se obsoletas - o Maior imprevisibilidade no desempenho financeiro	o Formação e capacitação de colaboradores na área ambiental
	J Estigmatização do setor	- o Dificuldade em atrair novos talentos - o Dificuldade em criar parcerias estratégicas - o Percepção pública negativa	o Diálogo aberto com os <i>stakeholders</i>
humanos	L Trabalho Excessivo	- o Aumento do risco de problemas de saúde física e mental - o Queda na eficiência e qualidade do trabalho - o Insatisfação dos colaboradores - o Dificuldade em atrair novos talentos - o Percepção negativa da empresa	- o Política de <i>smartworking</i> e flexibilidade - o Organização de atividades/eventos desportivos - o Realização de workshops sobre uma vida saudável - o Envio de newsletters/comunicados sobre bem-estar - o Realização de palestras sobre saúde e bem-estar - o Realização de exposições sobre saúde e bem-estar - o Avaliação dos contratos e das condições de trabalho - o Definição de um plano de carreira claro
	M Salários e benefícios inadequados	- o Redução do envolvimento dos colaboradores - o Dificuldade em competir com outras empresas - o Mau clima organizacional - o Impacto negativo no desempenho	- o Seguro de saúde para todos os colaboradores - o Consultas de medicina geral - o Consultas de nutrição - o Consultas com psicólogo - o Inquérito interno para perceber necessidades - o Oferta de cheque creche - o Oferta de cheque estudante
	N Discriminação	- o Percepção negativa da empresa - o Criação de um ambiente de trabalho tóxico - o Perda de oportunidades de inovação e criatividade - o Dificuldade em atrair diferentes talentos - o Menor produtividade	- o Criação de um índice para a igualdade de género - o Ações de sensibilização sobre DEI - o Realização de sessões de <i>onboarding</i> - o Revisão dos questionários relativamente a identificação de género - o Revisão do recrutamento: processo inclusivo e não discriminatório

03 divulgações gerais gestão de riscos

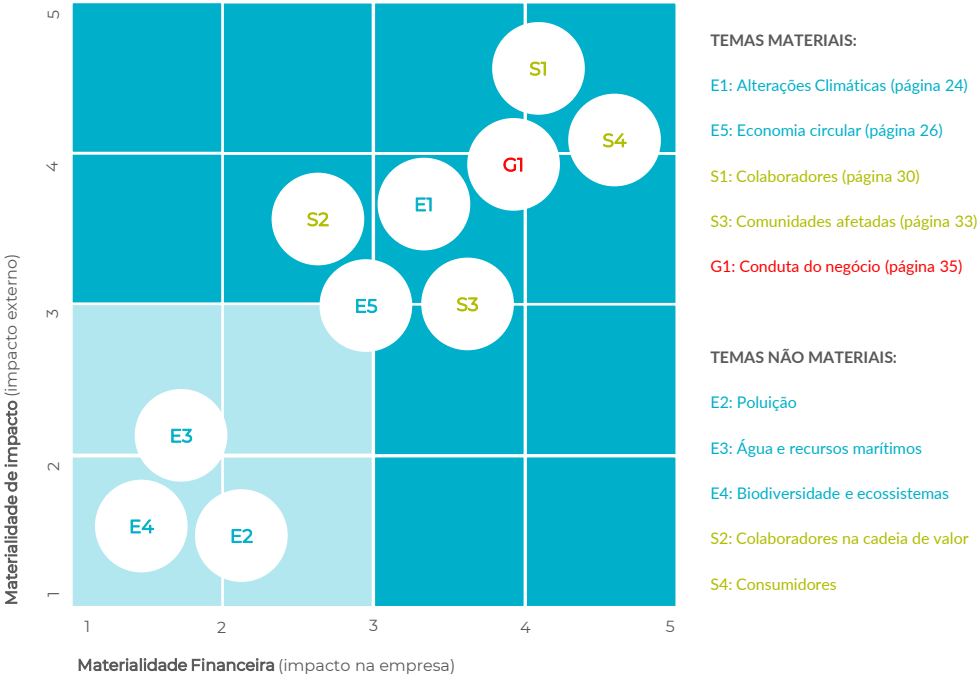
divulgações gerais.

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.



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	ESRS2: 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	ESRS E1: 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	ESRS E5: 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	ESRS S1: 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	ESRS S2: Trabalhadores na cadeia de valor		

03

Divulgações gerais

Requisitos de divulgação

TEMA MOONGY	TEMA ESRS	REQUISITO	LOCALIZAÇÃO
Apoio social	ESRS S3: Comunidades afetadas	S3-1	Social – Comunidades afetadas
		S3-2	Social – Comunidades afetadas
		S3-4	Social – Comunidades afetadas
		S3-5	Social – Comunidades afetadas
Não material	ESRS S4: Consumidores e utilizadores finais		
Ética e cultura corporativa	ESRS G1: 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

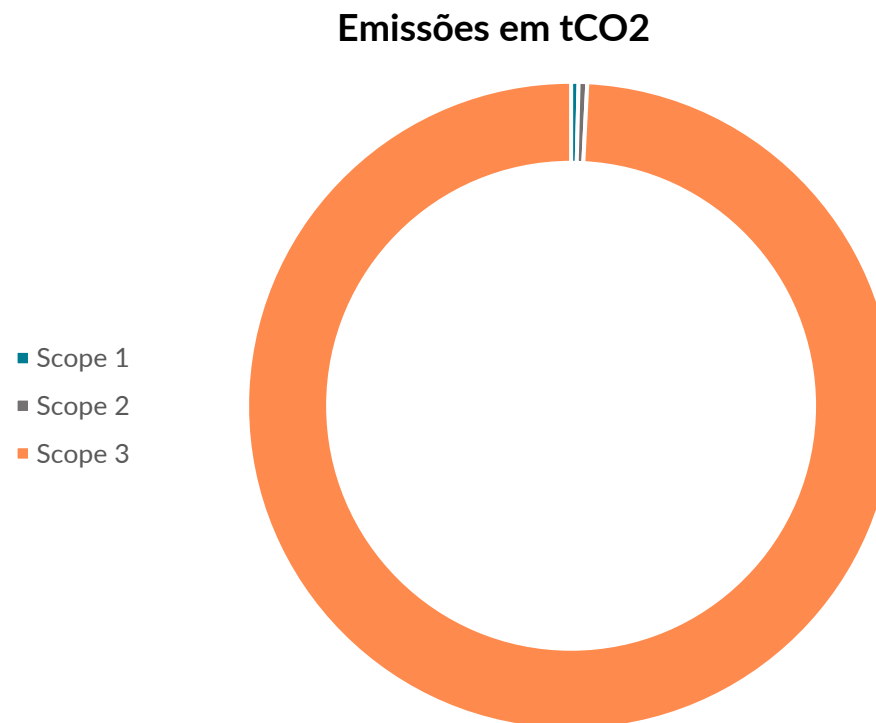
- **Transparência na comunicação**
 - Publicação do Relatório RSC 2023
 - Publicação da política de RSC
 - Publicação da política conjunta, onde são abordados os temas ambientais
 - Publicação da política de compras sustentáveis
- **Realização de parcerias na área da sustentabilidade ambiental**
 - Adesão 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
- **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 100% 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 5,09tCO2 capturadas**

Ambiente

Alterações climáticas

políticas, ações e metas

- Implementação de sistemas de registo da pegada de carbono
 - Scope 1 – 0,6 tCO2
 - Scope 2 – 0,7 tCO2
 - Scope 3 – 161,4 tCO2



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
 - Realização de uma campanha de sensibilização
 - Publicação de dois conteúdos nas redes sociais



05

social
ESRS S

caracterização dos colaboradores

Distribuição dos colaboradores por gênero

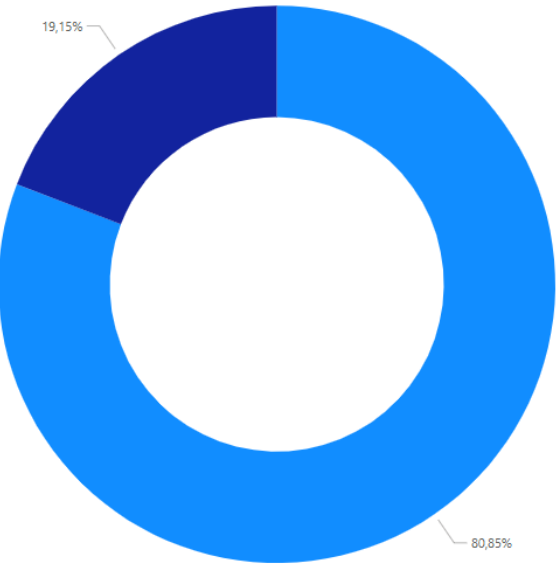


Gráfico 1: Distribuição dos colaboradores por gênero

Distribuição dos colaboradores por faixa etária

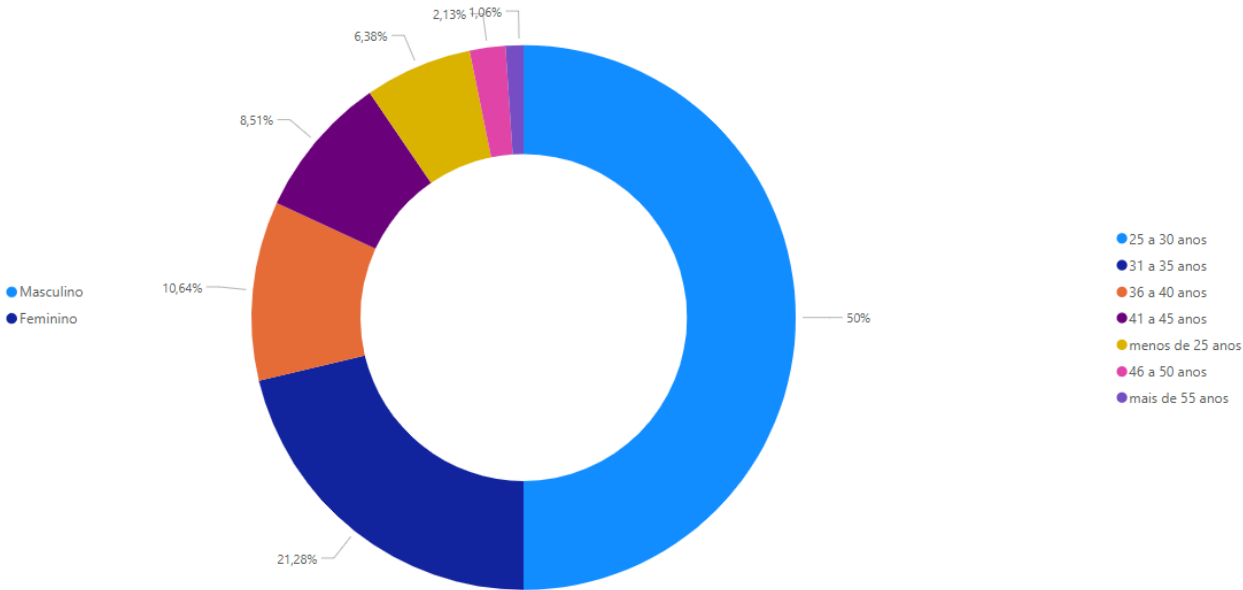


Gráfico 2: Distribuição dos colaboradores por faixa etária

Social

Colaboradores

caracterização dos colaboradores

Distribuição dos colaboradores por antiguidade

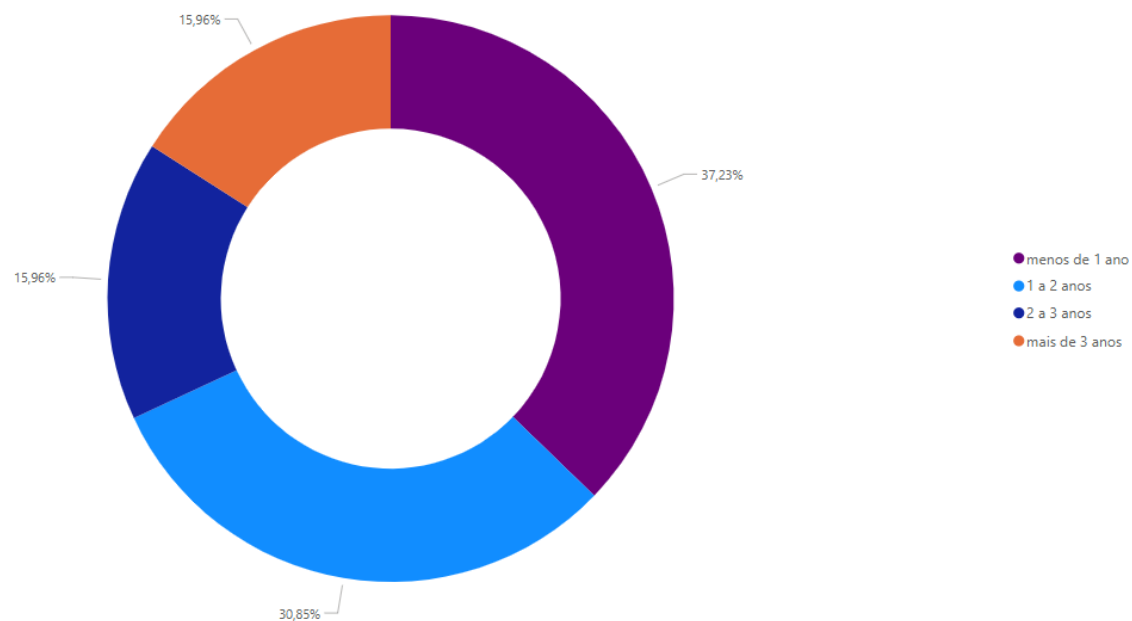


Gráfico 3: Distribuição dos colaboradores por antiguidade

social.

colaboradores.

condições de trabalho

Políticas e certificações relacionadas

- Selo de Certificação *Wellbeing & Best Practices*
- Selo Empresa Feliz

Processos

- Definição de um plano de carreira claro e transparente

Medidas e ações

- Envio de newsletters e comunicados sobre saúde e bem-estar
 - Envios sobre a importância da empatia no local de trabalho e sobre a saúde mental
 - Realização de grupos de debate sobre saúde mental e bem-estar
- Realização de ações de sensibilização sobre saúde e bem-estar
 - Seis 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
 - 1 campanha
- Seguro de saúde para colaboradores | 83,5% dos colaboradores têm seguro

- Consultas gratuitas para os colaboradores

- Nutrição: 17 consultas
- Psicólogo: 60 consultas

- Realização de eventos abertos a familiares

- Realização de ações de formação e certificação gratuitas

- Total horas de formação | 1906
- Total certificações feitas | 19

- 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

- Organização de eventos desportivos

- Torneio solidário de futebol Lisboa
- Torneio de padel Lisboa
- Jogos pós laborais

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 de princípios da BCSD Portugal

Processos

- Avaliação dos contratos e das condições de trabalho
 - 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 team it, o índice resultou numa pontuação de 97,5.
- 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
- Criação de seis grupos de partilha para troca de conhecimentos entre colaboradores
- Apoio à educação dos filhos dos colaboradores
 - Entrega de 2 cheques creche
- Realização de ações de sensibilização para a temática da DEI
 - Publicação de 8 conteúdos nas redes sociais
 - Campanha Dia da Criança em parceria com a Ajudaris
 - 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 solidário de futebol Lisboa | Sociedade Protetora dos Animais
 - Torneio solidário de futebol Porto | MIDAS
 - Torneio de padel Lisboa | Aldeias de Crianças SOS

- 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: OED, Valor T, Associação Salvador, IEFP
- Promoção das nossas competências para apoiar associações
 - ADS Ladoeiro
 - Ajudaris
- 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



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
 - 44 ações realizadas
- Realização de *onboarding* para pessoas ausentes mais de seis meses
 - 1 ação realizada
- Realização de reuniões de acompanhamento
 - 1026 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 3 momentos e 1 apresentação equipa
- Realização de dois comunicados internos sobre a empresa
- Realização de eventos que promovem o convívio entre colaboradores
 - 6 eventos realizados | Seminário, Kick off, Dia dos reis, Aniversário, Santos Populares, Churrasco
- Possibilidade de mobilidade interna dentro do grupo, sendo que ocorreu uma 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

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**
 - Realização de workshop sobre empatia na liderança
 - 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**
 - Lançamento anual de um inquérito de clima organizacional
 - 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**
 - Realização de reuniões de acompanhamento



Obrigado.