

RELATÓRIO DE BOAS PRÁTICAS NO ÂMBITO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS



ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Missão.....	3
3. Princípios gerais.....	3
4. Estrutura organizacional.....	5
5. Enquadramento.....	6
6. Boas práticas em igualdade de género.....	8
7. Conciliação entre a vida privada e profissional.....	10
8. Código de ética e conduta.....	11
9. Plano de gestão de riscos.....	11
10. Promoção ambiental.....	12
11. Combate e prevenção ao branqueamento de capitais	13
12. Principais apostas da MOBI.E	14
13. Lista de verificação de responsabilidade social.....	21

1. INTRODUÇÃO

As entidades públicas estão sujeitas a um conjunto de deveres específicos no âmbito da sua atividade, nomeadamente, (i) dever de transparência; e (ii) atuação de acordo com padrões de responsabilidade social, ambiental e ética.

Estas entidades devem ainda prosseguir uma política assente em boas práticas no âmbito da habitualmente denominada “responsabilidade social das empresas”.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, as empresas devem elaborar e divulgar, no primeiro trimestre de cada ano, um relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

A MOBI.E.S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que desenvolve a sua atividade no desenvolvimento de estratégias, políticas industriais, tecnológicas e de inovação no âmbito da mobilidade sustentável, nomeadamente, através de parcerias com entidades públicas e privadas, promovendo a criação de serviços de consultoria e de gestão de operadores centrais de sistema de mobilidade elétrica, a comercialização e implantação de sistemas de informação e outras infraestruturas de suporte à mobilidade elétrica, o desenvolvimento de soluções de mobilidade sustentável. Por força do número 10, do artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 90/2014, de 11 de junho, a MOBI.E.S.A. foi designada como entidade gestora da rede de mobilidade elétrica.

Nestes termos, o presente Relatório pretende cumprir com o disposto na referida Resolução.

2. MISSÃO

A MOBI.E é uma empresa pública que atua, desde 2015, como Entidade Gestora da Rede de Mobilidade Elétrica assumindo a responsabilidade da gestão e monitorização da rede de postos de carregamento elétricos, designadamente de fluxos energéticos, de informação e financeiros.

A MOBI.E tem um papel dinamizador e facilitador no âmbito do processo de transição para a mobilidade elétrica em Portugal, funcionando como o instrumento público para o desenvolvimento da mobilidade sustentável.

3. PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação da MOBI.E pauta-se pelos seguintes princípios gerais, na sua relação com os respetivos trabalhadores:

- i. **Urbanidade e probidade:** atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios,

- lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;
- ii. **Informação e formação:** prestação aos trabalhadores da formação e informação adequadas e obrigatórias por lei;
 - iii. **Segurança e saúde no trabalho:** prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores;
 - iv. **Integração:** garantia efetiva de integração dos trabalhadores no seio da empresa, mesmo quando este preste a sua atividade em regime de trabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo;
 - v. **Igualdade e não discriminação:** abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
 - vi. **Prevenção de assédio:** adoção de práticas que previnam todo e qualquer tipo de assédio laboral, quer moral, quer sexual;
 - vii. **Legalidade:** cumprimento da lei por todos os colaboradores na prática das suas condutas;
 - viii. **Interesse Público:** manutenção de elevados, padrões de ética profissional, atuando sempre se acordo com o interesse público, para que se respeitem todos os direitos e interesses legalmente protegidos, em prejuízo dos interesses individuais ou de grupo;
 - ix. **Colaboração:** verificação de um espírito de cooperação e responsabilidade, informando e esclarecendo de forma respeitosa, clara e simples, estimulando iniciativas e sugestões e preservando os valores da transparência e abertura no relacionamento pessoal, independentemente da posição hierárquica ocupada;
 - x. **Lealdade:** subordinação da atuação de todos os elementos abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente Relatório, aos objetivos da MOBI.E e do interesse público, respeitando os canais hierárquicos definidos;
 - xi. **Imparcialidade:** atuação por parte de todos os trabalhadores com isenção na sua tomada de decisões, não devendo praticar condutas nas quais resultem prejuízos de terceiros ou benefícios ilegítimos;
 - xii. **Qualidade da Prestação de Informação:** prestação, por parte de todos os colaboradores da MOBI.E em tempo útil das informações ou esclarecimento que lhe forem solicitados, devendo estas ser pautadas de rigor, clareza e cortesia;
 - xiii. **Utilização Racional de Recursos:** orientação das condutas dos colaboradores da MOBI.E de acordo com elevados padrões de qualidade do serviço público sob juízos de “economia”, “eficiência” e “eficácia” e pela sustentabilidade da MOBI.E.;

- xiv. **Responsabilidade Social e Consciência Ambiental:** promoção do progresso económico e social da comunidade onde a MOBI.E se insere e constituírem estímulos à participação cívica dos seus colaboradores e colegas.

Os trabalhadores da MOBI.E S.A. devem pautar a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- i. **Competência e responsabilidade:** agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, realizando o seu trabalho com zelo e diligência;
- ii. **Ética e legalidade:** pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de ética, cumprindo a lei e os normativos internos;
- iii. **Igualdade e não discriminação:** abstenção de prática de quaisquer formas de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- iv. **Assédio:** abstenção de práticas de todo e qualquer tipo de assédio laboral, quer moral, quer sexual.

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



5. ENQUADRAMENTO

Cada vez mais é comum falar-se em “Responsabilidade Social”. As transformações ocorridas, a nível social, ambiental, político e económico, e que diferem, muitas vezes entre sociedades, permitiram que estas tomassem consciência da importância de se aproximarem para alcançar de forma partilhada objetivos de sustentabilidade social e ambiental.

Este conceito teve as suas primeiras manifestações nos Estados Unidos, na década de 50, sem sucesso. Mais tarde, com o livro “*Responsibilities of the Businessman*”, a importância do tema cresceu, surgindo na década de 60 associações profissionais interessadas no estudo e desenvolvimento do mesmo.

A “Responsabilidade Social” transformou-se, a partir desse momento, numa nova área de estudo, e não apenas em mera curiosidade, sendo dados os primeiros passos para a responsabilidade social vir a tornar-se um fator decisivo para o desenvolvimento das empresas.

De acordo com a norma Portuguesa NP ISO 26000 “*Linhas de orientação da responsabilidade social*”, a responsabilidade social define-se como a responsabilidade da organização pelo impacto das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e o bem-estar da sociedade. Tem em conta as expectativas das partes interessadas e vai ao encontro da lei aplicável, sendo consistente com as normas de conduta internacionais, integrando-se em toda a organização e sendo praticada nas suas diversas relações.

Relacionado com o conceito de “Responsabilidade Social”, está o conceito de “boa prática”.

Uma boa prática, de acordo com a referida norma, resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Essa ideia pode traduzir-se numa medida ou ação de natureza voluntária destinada a favorecer trabalhadores e trabalhadoras e que não representaria apenas o cumprimento da lei ou de outros instrumentos, tais como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

A “boa prática” deve ser, conforme mencionado na NP ISPO 2600:

- Comunicada – deve ser transmitida aos destinatários da prática e aos beneficiários envolvidos na sua construção e implementação, contribuindo para uma participação acrescida em contexto organizacional;
- Adequada – deve responder às necessidades dos destinatários e beneficiários, respeitando as suas culturas, interesses e experiências;
- Útil – deve criar ganhos e valor acrescentado que são reconhecidos pelos destinatários e beneficiários e pela empresa, sendo passíveis de demonstração em termos de: aquisição e ou melhoria e/reconhecimento de competências, quer sejam profissionais, pessoais ou sociais;

- Acessível – deve ser proporcionada aos destinatários e aos beneficiários de forma a conhecerem facilmente o acesso à boa prática;
- Transferível – deve ser facilmente e rapidamente transferível e apropriável por outras empresas;
- Sustentável – deve ser alicerçada num conjunto de meios e recursos que garantam a sua sustentabilidade ao longo do tempo.

A “Responsabilidade Social” pode ser vista de diversos pontos de vista, tais como:

- Atitude e comportamento empresarial ético e responsável;
- Conjunto de valores diversos, entre os quais se podem incorporar conceitos éticos, ou outros relacionados com a sustentabilidade;
- Estratégia empresarial, na qual a responsabilidade social é tida em consideração como um meio para as empresas alcançarem melhores resultados (v.g. económicos);
- Estratégia de valorização de trabalhadores, tendo como objetivo a sua satisfação e, em última *ratio*, o aumento da produtividade;
- Meio para alcançar a igualdade, nomeadamente entre trabalhadores de diferentes géneros;
- Estratégia de promoção dos trabalhadores enquanto cidadãos socialmente responsáveis; e
- Meio para desenvolver a consciência ecológica dos trabalhadores.

Todas estas vertentes fazem parte de um único conceito: “Responsabilidade Social”, utilizado de forma diversa de empresa para empresa.

Estas vertentes têm reflexos diferentes, sendo que as boas práticas de responsabilidade social envolvem, nomeadamente, as seguintes situações:

- Implementação de auditorias/avaliações ambientais, com o objetivo de verificar a implementação eficaz de um sistema de gestão ambiental por parte das empresas;
- Adoção de políticas que contribuam para o desenvolvimento sustentável, procurando sempre a satisfação das necessidades atuais sem comprometer as das próximas gerações;
- Promoção da utilização de energias renováveis;
- Adoção de políticas de combate ao assédio no trabalho;
- Promoção da presença equilibrada de trabalhadores e trabalhadoras nos diversos órgãos/setores da empresa, contribuindo para a igualdade de género;
- Adoção de políticas e instrumentos que visem alcançar a igualdade de condições de trabalho;
- Adoção de medidas que visem eliminar a eventual existência de discriminação entre trabalhadores;
- Elaboração e implementação de códigos de ética e conduta que integram o conjunto de valores e práticas das empresas, os quais devem ser cumpridos pelos seus

- trabalhadores, bem como por outras entidades com quem aquelas estabelecem relações;
- Implementação de medidas que contribuem para alcançar a conciliação entre a vida profissional e privada, garantindo o exercício da atividade pelos trabalhadores, sem prejuízo das responsabilidades pessoais e familiares, bem como dos seus deveres enquanto cidadão;
 - Adoção de medidas que visam diminuir o aquecimento global, nomeadamente por efeito da diminuição de gases de efeito de estufa provocados por atividades do homem;
 - Adoção de políticas *anti-trust*;
 - Aplicação de regras de concorrência a acordos e práticas comerciais anticoncorrenciais, com o objetivo de proibir abusos por parte de uma parte “dominante”;
 - Adoção de políticas e cumprimento de regras de combate ao branqueamento de capitais; e
 - Adoção de políticas que visam um consumo consciente de recursos por parte dos trabalhadores.

Feito este enquadramento, importa analisar em particular, no presente Relatório, algumas das medidas referidas, bem como a sua aplicação pela MOBI.E..

6. BOAS PRÁTICAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

Uma das vertentes da Responsabilidade Social é a igualdade de género.

Entre 2010 e 2015, a Estratégia Europeia para a Igualdade entre Homens e Mulheres assumiu como principal prioridade, a igualdade na independência económica, enquanto condição essencial para que, tanto homens como mulheres, tenham a possibilidade de autodeterminarem a sua própria vida e tenham verdadeiras possibilidades de escolha.

A igualdade de género passou a ser encarada não apenas como uma questão de direitos humanos e de justiça social, mas também como pré-condição para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e solidariedade.

Nesse âmbito, ficou claro que a existência em Portugal de um quadro jurídico-constitucional apto a assegurar a aplicação, promoção e aprofundamento dos direitos de igualdade e de não discriminação, não significa, por si só, a garantia de que não existe, na prática, diferenciações no tratamento do trabalho prestado por homens e mulheres, passando o combate a estas diferenciações a ser uma prioridade.

Para o efeito, importa promover ações que possibilitem que a situação das mulheres no mercado de trabalho não se deteriore e que estas aproveitem em pleno as suas qualificações.

Neste quadro, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou diversas medidas, entre as quais a “*elaboração e divulgação, no primeiro trimestre de cada ano, um relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas*”.

Recentemente, a Comissão Europeia aprovou a Estratégia para a Igualdade de Género 2020–2025, estabelecendo diversas estratégias para alcançar os seus objetivos durante o período da sua vigência.

A Estratégia enquadra a sua ação em cinco eixos:

- a) Inexistência de violência e estereótipos;
- b) Economia assente na igualdade de género;
- c) Assunção de cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade;
- d) Integração da perspetiva e género e promoção de uma perspetiva interseccional nas políticas da UE; e
- e) Financiamento de medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na EU.

6.1. A implementação da igualdade de género

A missão de uma empresa permite, a quem nela trabalha e à sociedade envolvente, conhecer a sua razão de ser e os valores e princípios pelos quais se rege, de modo a definir comportamentos e objetivos. Estes valores e princípios devem incluir o princípio da igualdade e não discriminação.

Desde logo, importa ter em consideração os processos de recrutamento e seleção adotados, nomeadamente perceber se assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, adotando a salvaguarda da utilização da designação M/F nos anúncios de oferta de emprego. É importante verificar se uma empresa incentiva a candidatura e a seleção de homens ou de mulheres em profissões onde um dos sexos esteja sub-representado.

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente, a nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de avaliar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressões na carreira. A igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do sexo, a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres são algumas das questões aqui contempladas.

Ainda de forma a contribuir para o cumprimento da igualdade entre géneros o dever e respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade de cada trabalhador e trabalhadora. As empresas devem assim adotar políticas que espeitem e projetam os trabalhadores e trabalhadoras em caso de comportamentos indesejados, independentemente da forma pela qual são manifestados (v.g. verbal, não verbal, física, sexual).

A consagração de mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é essencial.

Por fim, mas não menos importante, importa referir a importância de uma comunicação não discriminatória entre trabalhadores e trabalhadoras.

A comunicação não discriminatória aponta para o uso de linguagem e imagens sem estereótipos e género, sendo que estes constituem ideias preconcebidas sobre o que mulheres e homens são, pensam ou agem, com base em diferenças socialmente construídas.

7. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PRIVADA E PROFISSIONAL

A responsabilidade social envolve a adoção de medidas que visem alcançar a conciliação entre a vida privada e profissional.

Um dos indicadores que permite avaliar a prática de medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a adoção por parte de uma empresa de modalidades flexíveis de organização do trabalho, nomeadamente o regime de teletrabalho e trabalho a tempo parcial.

A empresa pode também implementar políticas diretamente direcionadas aos trabalhadores ou respetivos familiares que visem alcançar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Identificam-se, neste âmbito, medidas destinadas ao equilíbrio da vida profissional e familiar de quem viva em situações familiares especiais, tais como (i) famílias monoparentais; (ii) trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica e (iii) trabalhadores com netos.

Identificam-se ainda neste âmbito a disponibilização pela empresa de serviços, atividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Facilmente se percebe a importância da proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e familiar, concorrendo, também, para o incremento da natalidade. Para além dos mecanismos

legalmente consagrados, é importante que as empresas incorporem, na sua cultura organizacional, valores que não impeçam o uso destes direitos e, mais do que isso, que as suas políticas contemplem incentivos dirigidos às mães e aos pais.

8. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta constitui uma das principais medidas de implementação de uma cultura de responsabilidade social. Tem um triplo objetivo: (i) enunciar um conjunto de princípios e valores fundamentais da empresa ou grupo; (ii) definir as normas da conduta, pelas quais se devem pautar os seus colaboradores, independentemente do cargo ou da função que ocupem; e (iii) informar todos os intervenientes que interajam com a empresa sobre as orientações éticas fundamentais aplicáveis nas relações entre colaboradores e acionistas, investidores, clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

Com a missão de zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta, pode ser adotado um procedimento de comunicação de irregularidades (linha de ética) a apresentar por colaboradores e demais partes interessadas da empresa.

As empresas podem adotar uma Comissão de Ética cuja principal missão é a promoção, consolidação do conhecimento e boas práticas, bem como esclarecimento de dúvidas relacionadas com o cumprimento do Código de Ética e Conduta.

O Código de Ética da MOBI.E foi aprovado em 2015 e divulgado pelos colaboradores. No final de 2020 iniciou-se o processo de revisão do Código de Ética, que ficou concluída no início de 2021, que se mantém em vigor.

9. PLANO DE GESTÃO DE RISCOS

A adoção de um plano de gestão de riscos pelas empresas permite identificar e priorizar os riscos decorrentes da sua atividade, bem como as causas e as ações medidas que permitem evitar a sua ocorrência.

A elaboração de um plano de gestão de risco não é o único passo a adotar pelas empresas. A regular monitorização e controlo de riscos pela empresa através da implementação de ações, revisão de mudanças de exposição ao risco e ações adicionais de gestão de risco são instrumentos essenciais.

A gestão de risco avalia os cenários possíveis para efeitos de minimização dos impactos resultantes da sua concretização, englobando um conjunto de práticas de identificação, análise, avaliação, tratamento e reporte dos principais riscos, e é parte integrante do estilo de gestão requerido aos trabalhadores, em linhas com as boas práticas e princípios de bom governo.

Ou seja, uma efetiva gestão do risco pressupõe a identificação do risco; comunicação e aceitação do risco, categorização do risco, plano e processo de gestão do risco.

Como decorre do Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas elaborado e aprovado pela MOBI.E, bem como do relatório intercalar, aprovado em reunião de Conselho de Administração de 22 de outubro de 2022, como decorre do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), e demais legislação em vigor (estando em elaboração, dentro dos prazos legalmente estabelecidos para o efeito – abril de cada ano – o relatório anual de execução do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas), compete à Secretaria-Geral assegurar a implementação e cumprimento das medidas constantes do plano de prevenção de modo a permitir antecipar e minimizar os riscos identificados.

10. PROMOÇÃO AMBIENTAL

A dimensão ambiental tem uma importância extrema na responsabilidade social. A dimensão ambiental da responsabilidade social das empresas veio permitir desenvolver o conceito de “consciência ambiental”, permitindo não só a redução da produção de resíduos e a emissão de agentes poluentes, mas também de custos afetos à eliminação e resíduos, aos sistemas de tratamentos de poluentes e a poupança de energia.

As Políticas de Responsabilidade das Empresas, como as boas práticas na poupança de energia contribuem para que as comunidades locais tomem uma maior consciencialização ambiental. A nível interno contribuem para que a empresa usufrua de uma maior competitividade e facilidade de realização de novas oportunidades de negócio.

Importa que estas políticas chamem a atenção para o facto de no seio de as empresas gastarem energia desnecessária, prejudicando o meio ambiente, sem que tal tenha retorno na qualidade de vida do Homem.

Uma estratégia inteligente e racional representa não só uma forma de redução de custos, mas também contribui para uma melhoria da imagem da empresa. A implementação de uma estratégia como a referida pode passar pela adoção das seguintes tendências:

- Preferência por produtos e práticas sustentáveis;
- Investimento em tecnologias “amigas do ambiente”;
- Formação de trabalhadores em questões ambientais;
- Implementação de sistemas de auditoria energética;
- Promoção de alterações simples na empresa, tais como melhor aproveitamento da luz natural, regulação e equipamentos para funções de baixo consumo; desativação de luzes desnecessárias; e promover o arejamento natural dos espaços, evitando ou diminuindo a utilização de equipamentos de refrigeração;
- Instalar sistemas isolantes nas janelas e portas;

- Substituir lâmpadas incandescentes por de baixo consumo;
- Implementar fontes renováveis de energia, tais como painéis fotovoltaicos.

Neste âmbito, as empresas, sendo, na sua grande maioria, uma relevante fonte de resíduos (v.g. papel, embalagens) devem adotar determinadas medidas minimizando o seu impacto:

- Utilização de papel racionalmente, sem excessos;
- Evitar as impressões que não sejam absolutamente essenciais;
- Promover a impressão nos dois lados do papel;
- Reciclar; e
- Evitar a utilização de garrafas e copos de plástico, promovendo a utilização de objetos não descartáveis.

Por fim, as empresas devem ainda adotar medidas específicas no âmbito das deslocações necessárias ao desenvolvimento da atividade pelos seus trabalhadores, promovendo:

- Sempre que possível, deslocações a pé;
- A utilização de esquemas de partilha de veículos; e
- A utilização dos transportes públicos.

11. COMBATE E PREVENÇÃO AO BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

As empresas dos mais diversos setores devem adotar medidas e procedimentos que visem combater e prevenir o branqueamento de capitais, nomeadamente:

- Procedimentos que garantam a identificação do cliente e dos seus beneficiários últimos (“beneficiário efetivo”);
- Cumprimento do dever de comunicação de transações suspeitas às autoridades competentes;
- Avaliação do risco das operações.

Conforme referido acima, no Ponto 9, a MOBI.E elaborou o Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, de cuja implementação e execução foi elaborado relatório intercalar, aprovado em reunião de Conselho de Administração de 22 de outubro de 2022, como decorre do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), e demais legislação em vigor, estabelece os procedimentos a adotar para minimizar a probabilidade de ocorrência de situações irregulares, bem como os procedimentos para a sua análise e resolução em caso de identificação de alguma ocorrência.

12. PRINCIPAIS APOSTAS DA MOBI.E.

A política de Responsabilidade Social da MOBI.E. é parte integrante das práticas de gestão da empresa e está presente no relacionamento com os seus diferentes públicos, englobando um conjunto diverso de áreas, desde a gestão de pessoas a políticas de proteção ambiental.

Nos próximos anos, a MOBI.E espera associar-se a outras instituições e organismos que partilham a mesma visão de colaboração para um planeta mais responsável e sustentável.

A política de responsabilidade da MOBI.E. abrange todos os trabalhadores e órgãos sociais.

A política de responsabilidade, a qual é objeto de avaliação neste Relatório, visa:

- a) Incentivar a execução dos objetivos estratégicos da MOBI.E., através de práticas responsáveis e sustentáveis;

Maximizar a criação de valor para as partes interessadas e criar relacionamentos de longo prazo, com base na confiança e na transparência;

- b) Prevenir e mitigar os eventuais impactos sociais negativos decorrentes da sua atividade;
- c) Contribuir para a melhoria da reputação da MOBI.E. e
- d) Promover na sociedade princípios e práticas responsáveis, que favoreçam o progresso nos domínios sociais e ambientais.

12.1. As pessoas

O fator humano é uma prioridade de gestão. A MOBI.E centra a importância das pessoas como sendo a base para o sucesso.

A MOBI.E embora ainda em fase embrionária de crescimento, considera que irá ser um relevante gerador de oportunidades de emprego.

A aposta da empresa reflete-se na qualidade e na qualificação dos seus trabalhadores, para o qual contribui um processo de recrutamento e seleção exigente, procurando atrair, selecionar e reter colaboradores competentes e com as melhores qualificações. Essa exigência é comprovada na elevada percentagem de trabalhadores com grau académico superior.

Neste âmbito a MOBI.E., durante o ano de 2022, cumpriu com os compromissos de:

- a) Respeitar os direitos laborais reconhecidos pelas normas jurídicas nacionais e internacionais aplicáveis;
- b) Basear a política de gestão no respeito pela diversidade, igualdade de oportunidades e não-discriminação em razão do sexo, raça, cor, nacionalidade, credo, religião, opinião política, afiliação, idade, orientação sexual, estado, incapacidade e demais circunstâncias protegidas por lei, fomentando a diversidade, a inclusão social e um ambiente de trabalho adequado, digno e profissional;

- c) Promover a estabilidade no emprego, a conciliação da vida profissional e familiar e o bem-estar no ambiente de trabalho.
- d) Gerir o talento da organização para promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores:
 - Com critérios claros e transparentes nos processos de seleção interna
 - Favorecendo a atração e retenção do talento
 - Através de um Plano de Formação adaptado às diferentes necessidades, o qual foi implementado.
- e) Incentivar o diálogo e a comunicação interna e medir o grau de satisfação dos trabalhadores através de avaliações periódicas.

12.2. Direitos humanos

A MOBI.E desenvolve uma preocupação contínua com o cumprimento dos Direitos Humanos no âmbito das suas atividades e nas diversas relações que estabelece interna e externamente.

Não existe qualquer tipo de atividade discriminatória, havendo sempre um apelo à igualdade de oportunidades.

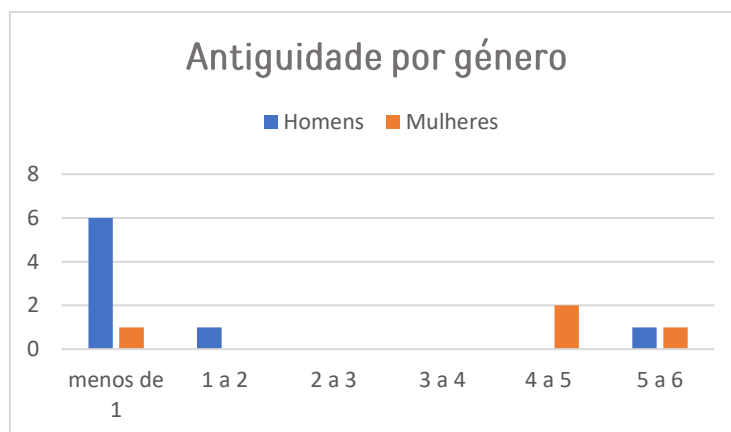
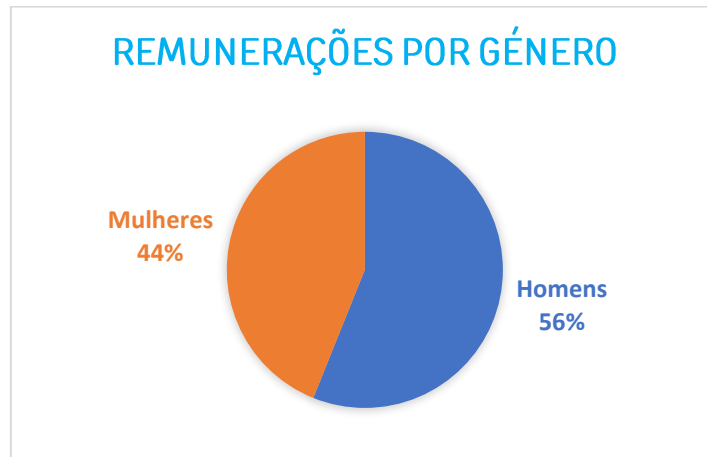
A empresa dispõe de um Código de Ética e Conduta, conhecido por todos os trabalhadores, onde o respeito pela não violação dos Direitos Humanos é um os temas incluídos.

12.3. Práticas laborais

A MOBI.E privilegia a segurança e estabilidade no emprego, motivo pelo qual, à data do presente documento, apenas existe um contrato celebrado a termo incerto.

Na MOBI.E não se verifica nenhuma prática discriminatória no processo de recrutamento, nomeadamente no que concerne a deficiência, género, orientações religiosas, políticas e sexuais, estado civil, nacionalidade, origem étnica e filiação sindical. A título exemplificativo, e conforme reporta o Relatório Igualdade Salarial (“*Relatório*”) elaborado em 2020¹, as diferenciações salariais entre mulheres e homens registadas resultam de critérios objetivos justificados nas diferenças de antiguidade e desempenho que influenciam o número de anuidades e progressão no nível da categoria profissional, pois quando se compara um trabalhador e uma trabalhadora, proporcionalmente, com a mesma antiguidade não se observam diferenças salariais.

¹ Relatório mais recente à data de elaboração do presente documento.



12.4. Formação e desenvolvimento

Em todos os níveis funcionais, a MOBI.E preocupa-se em promover o trabalho em equipa e um sistema de formação contínua, que permite a atualização e aperfeiçoamento das competências dos trabalhadores.

Durante o ano de 2022, a MOBI.E implementou o plano de formação a que se havia proposto desenvolvendo um conjunto de formações, nomeadamente, nas seguintes temáticas:

- (i) Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- (ii) Programa de cumprimento normativo;
- (iii) Compliance laboral; e

- (iv) Higiene e Saúde e Segurança no Trabalho.

12.5. Comunicação interna

A MOBI.E partilha a informação relevante com os seus trabalhadores, nomeadamente por via da sua intranet.

A disponibilidade constante da Administração para resolução de questões é também uma forma de demonstrar a importância da comunicação interna sempre presente na MOBI.E.

A comunicação interna representa para a MOBI.E uma prioridade para a motivação interna e manutenção de um ambiente de cooperação e colaboração, sendo essencial um diálogo aberto e permanente.

12.6. Qualidade e ambiente

A MOBI.E apoia uma abordagem preventiva dos desafios ambientais, promove a responsabilidade ambiental, bem como a utilização de tecnologias do ambiente.

A qualidade é entendida como uma responsabilidade de todos, sendo a sua melhoria uma preocupação constante da empresa.

A otimização dos serviços a MOBI.E tem em atenção o respeito pelo meio envolvente e por todos os que nele vivem.

A realização destes compromissos é assegurada através dos seguintes princípios:

- a) Observação do cumprimento de requisitos regulamentares, técnicos e normativos aplicáveis à atividade da empresa;
- b) Desenvolvimento do aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências dos trabalhadores, reconhecendo os seus contributos como forma de crescimento profissional, satisfação no trabalho, compromisso com a qualidade, saúde, segurança e ambiente, de forma a manter uma organização que valorize a iniciativa, o trabalho de equipa e partilha de conhecimentos;
- c) Exigir aos fornecedores uma atuação responsável no respeito pela saúde, segurança e ambiente, estimulando a sua participação na melhoria dos serviços;
- d) Criar produtos e serviços alinhados com um modelo de desenvolvimento sustentável.
- e) Trabalhar para melhorar os processos e a operativa interna para gerir de forma eficiente os recursos e minimizar o impacto ambiental.

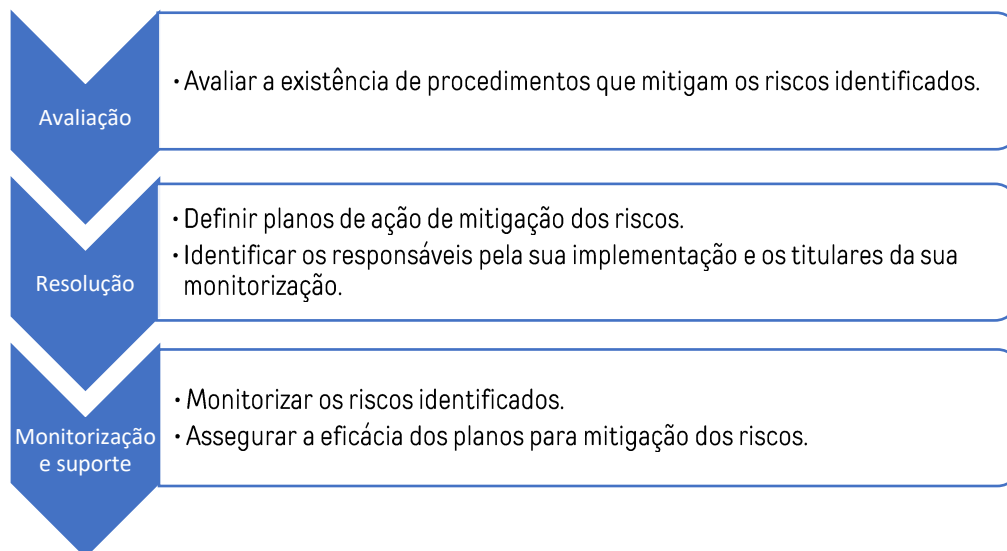
12.7. Anticorrupção

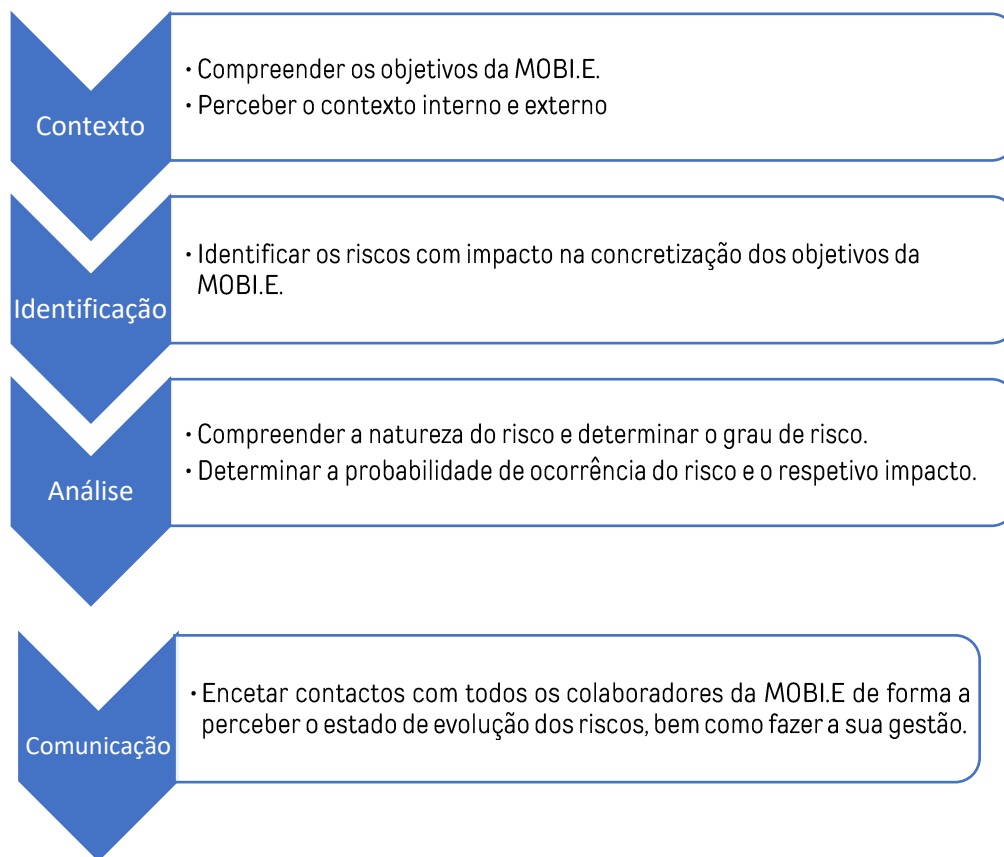
A MOBI.E dispõe de um Código de Ética e Conduta e de um Plano de Prevenção de Riscos e de Combate à Corrupção que aplica os princípios que regem a empresa em todas as relações internas e externas.

A MOBI.E assume, através do seu Plano de Prevenção de Riscos e de Combate à Corrupção um compromisso de:

- (i) Prevenção e combate a corrupção e infrações conexas;
- (ii) Prevenção e resposta aos riscos da corrupção em geral;
- (iii) Fomentar o respeito pela conduta ética de todos os trabalhadores.

Para tal, dispõe de um conjunto de etapas que devem ser seguidas em todas as situações de risco a que a empresa se encontra sujeita, e que se encontram identificadas no esquema infra:





Para além disso, e de forma a garantir uma verdadeira política de prevenção do risco, a MOBI.E contém uma distribuição, pelas diversas entidades, das responsabilidades associadas a esse aspeto:

Entidade	Responsabilidade
Conselho de Administração	<ul style="list-style-type: none"> • Aprova a documentação produzida no âmbito da gestão do risco. • Define riscos estratégicos. • Aprova iniciativas de mitigação de riscos. • Aprova o Plano para prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.
Secretário Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Coordena a gestão do risco, em linha com os objetivos estratégicos da MOBI.E.

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoia os titulares do risco no processo de apreciação deste, fazendo propostas de tratamento e monitorização do risco. • Monitoriza e produz o reporte do risco e de como é feita a sua gestão. • Elabora, anualmente, o relatório de execução do Plano para prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.
<p>Titulares do risco</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efetuam a gestão diária do risco, isto é, implementam as medidas de tratamento e mitigação definidas e agem proactivamente na identificação de novos riscos e de medidas e mais eficazes para a sua prevenção. • Monitorizam a eficácia das medidas de tratamento e reportam os resultados ao Secretário-Geral.

12.8. Aposta na inovação

Na prossecução da sua atividade, a MOBI.E desenvolve uma aposta na mobilidade elétrica, acreditando que para servir os interesses e as necessidades de todos deve apostar na inovação contínua.

A MOBI.E defende que a mobilidade elétrica representa um importante contributo para a mobilidade sustentável e para o aumento da eficiência energética no âmbito dos transportes, ambicionado que o contributo aumenta à medida que a autonomia dos veículos elétricos aumenta e, por conseguinte, um número crescente de utilizadores adira a esta forma de mobilidade.

A MOBI.E transmite a mensagem de que a aposta nos veículos elétricos desenvolve nos consumidores um orgulho no contributo que dão para um planeta melhor e mais saudável. A aposta no veículo elétrico, ou seja, na inovação, dispensa a necessidade de combustíveis líquidos ou mudanças de óleos dos veículos.

O setor dos transportes é, de forma genérica, responsável por mais de 30% do consumo energético e de 25% das emissões poluentes a nível global.

Considerando as emissões globais, ou seja, as emissões do veículo em andamento e aquelas que ocorrem da produção de energia que os abastece, um veículo elétrico tem um melhor desempenho ambiental.

Consequentemente, as emissões globais produzidas são menores e o momento em que são produzidas também tem importância.

A MOBI.E sente necessidade de contribuir ativamente para o desenvolvimento económico e social do país, fomentando a construção de uma sociedade assente nos pilares do conhecimento, da competitividade, da cooperação, da ciência e da inovação.

Ao levar a cabo a sua missão, a MOBI.E defende padrões éticos e de qualidade, a que se aliam a responsabilidade social e o dever de solidariedade.

13. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

No decurso do ano a que este Relatório se reporta (2022) a MOBI.E teve como principais preocupações as seguintes boas práticas:

- **Missão e valores da empresa**
 - a) Elaboração do Código de Ética e de Conduta, com o objetivo de o adaptar à legislação atual em vigor;
 - b) Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade de Género;
 - c) Implementação do Plano de Formação desenvolvido nos anos anteriores;
 - d) Elaboração do Plano de Prevenção de Riscos e Corrupção e dos relatórios respetivos.

- **Recrutamento e seleção de pessoal**
 - a) Promoção da igualdade de género nos processos de seleção;
 - b) Comunicação dos recrutamentos internos e oportunidades/funções a todos os colaboradores com a descrição de função e perfil.

- **Igualdade de género**
 - a) Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
 - b) Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade de Género;
 - c) Elaboração do Relatório referente a diferenciações remuneratórias entre géneros;
 - d) Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
 - e) Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras.

- **Formas de organização do tempo de trabalho**
 - a) Flexibilidade de horário; e

- b) Teletrabalho;
- c) Implementação de Regulamento de Teletrabalho.

- **Benefícios direitos a trabalhadores e familiares**
 - a) Criação de Regulamento de Benefícios.

- **Meio ambiente**
 - Atribuição futura de passe de transporte como medida benéfica para o meio ambiente.

Em 2022, a MOBI.E. identificou como possíveis medidas a implementar em 2023:

- a) Implementação de diversos benefícios aos trabalhadores, conforme Regulamento de Benefícios.

- b) Criação de um canal de denúncia interna para os colaboradores.

Aprovado em reunião de Conselho de Administração realizada em 9 de fevereiro de 2023.