

RELATÓRIO DE BOAS PRÁTICAS NO ÂMBITO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS



2025

ÍNDICE

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

1. INTRODUÇÃO

A MOBI.E, SA (MOBI.E) é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que cuja atividade assenta 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. Nos termos do artigo 5.º, n.º 10 do Decreto-Lei n.º 90/2014, de 11 de junho, a MOBI.E foi designada como entidade gestora da rede de mobilidade elétrica.

As entidades públicas estão sujeitas a um conjunto de deveres específicos no âmbito da sua atividade onde se incluem o (i) dever de transparência; e (ii) o dever de atuação de acordo com padrões de responsabilidade social, ambiental e ética. É neste contexto que surge a “Responsabilidade Social das Empresas”, que deve nortear as suas políticas.

As primeiras preocupações com a responsabilidade social das empresas remontam à década de 50 do século XX. As transformações ocorridas a nível social, ambiental, político e económico desde então, trouxeram a temática para o centro das organizações. A Comissão Europeia apresentava em 2001 o Livro Verde “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”, onde definia responsabilidade social “como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas”. Acrescentando que “[s]er socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais”.

Para ajudar as organizações a assumirem um compromisso real e verificável com o desenvolvimento sustentável, foi desenvolvida a norma internacional ISO 26000 - Norma Internacional de Orientação sobre Responsabilidade Social, que define como princípios fundamentais, isto é valores orientadores, onde deve assentar o comportamento socialmente responsável: i) a responsabilidade; ii) transparência; iii) comportamento ético; iv) respeito pelos interesses das partes interessadas; v) respeito pelo Estado de direito; vi) respeito pelas normas internacionais de conduta; vii) e respeito pelos direitos humanos. Estes princípios são complementados por um conjunto de temas que facultam áreas de foco para implementar os princípios, nos quais se incluem a governança corporativa, práticas laborais, meio ambiente, envolvimento e desenvolvimento das comunidades, entre outros.

Com o objetivo de incentivar o aprofundamento da responsabilidade social das empresas, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março,

determinou que a as empresas devem elaborar e divulgar, no primeiro trimestre de cada ano, um relatório anual de boas práticas neste o âmbito.

A MOBI.E, através do presente Relatório visa dar cumprimento ao disposto na referida Resolução, enquanto consolida as iniciativas que têm vindo a ser desenvolvidas pela empresa neste âmbito.

2. MISSÃO

A MOBI.E é uma empresa pública que 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. Desde 2015 que atua 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.

3. PRINCÍPIOS GERAIS

A MOBI.E pauta a sua ação, nomeadamente pelos seguintes princípios gerais:

- i) **Urbanidade e probidade:** atua 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:** presta aos trabalhadores formação e informação adequadas, não apenas as obrigatórias por lei, mas formações que contribuam para o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador;
- iii) **Segurança e saúde no trabalho:** aposta na prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores, nomeadamente, procedendo à adaptação dos postos de trabalho em conformidade com as opções mais ergonómicas;
- iv) **Integração:** garante a efetiva integração dos trabalhadores no seio da empresa, nomeadamente, no que respeita aos trabalhadores que prestam a sua atividade em regime de teletrabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo, promovendo um contacto diário através de meios telemáticos e um contacto presencial regular;
- v) **Igualdade e não discriminação:** abstém-se da 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:** adota práticas que previnam todo e qualquer tipo de assédio laboral, quer moral, quer sexual;
- vii) **Legalidade:** pauta-se pelo cumprimento da lei na relação com todos os colaboradores e garante que todos os trabalhadores cumprem a lei nas suas condutas;
- viii) **Interesse público:** mantém elevados, padrões de ética profissional, atuando sempre de acordo com o interesse público, em respeito de todos os direitos e interesses legalmente protegidos, sobrepondo-se a interesses individuais ou de grupo;
- ix) **Igualdade:** relacionamento com terceiros de forma não discriminatória, assegurando que situações materialmente iguais são alvo de tratamento igual;
- x) **Colaboração:** promove o 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 pelos trabalhadores;
- xi) **Integridade:** tomada de decisões assentes em critérios de honestidade pessoal e de integridade de caráter, de equilíbrio e justiça na tomada de decisão, de forma leal, solidária e cooperante;
- xii) **Lealdade:** fomenta a honestidade, a promoção de comportamentos que fortaleçam as relações de confiança na organização, com respeito pelos canais hierárquicos definidos;
- xiii) **Imparcialidade:** garante que os trabalhadores atuam com isenção na sua esfera de tomada de decisões, abstendo-se de praticar condutas das quais resultem prejuízos a terceiros ou benefícios ilegítimos;
- xiv) **Idoneidade moral:** promove a ponderação, por parte de todos os colaboradores da MOBI.E, de que todas as ações desenvolvidas tenham por base o interesse público prosseguido pela empresa, baseando-se na prevalência do interesse da comunidade e dos cidadãos sobre o interesse particular;

- xv) **Proporcionalidade:** pauta-se pela implementação de condutas adequadas, e não excessivas, para alcançar os objetivos da empresa, garantido o equilíbrio entre os meios utilizados e os fins;
- xvi) **Qualidade da Prestação de Informação:** garante que, quando solicitadas, são prestadas aos colaboradores, e a entidades externas, informações e/ou esclarecimentos, em tempo útil devendo estas ser pautadas pelo rigor, clareza e cortesia;
- xvii) **Transparência:** obriga a que as decisões tomadas pelos colaboradores sejam devidamente fundamentadas;
- xviii) **Utilização Racional de Recursos:** orienta as condutas dos colaboradores para que as mesmas cumpram elevados padrões de qualidade do serviço público sob juízos de "economia", "eficiência" e "eficácia" e pela sustentabilidade da MOBI.E;
- xix) **Responsabilidade social e consciência ambiental:** promove o progresso económico e social da comunidade onde a MOBI.E se insere, estimula a participação cívica dos colaboradores, tendo implementado práticas de reciclagem, políticas para a redução de papel, entre outras;

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



5. ENQUADRAMENTO DA POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA MOBI.E

A política de Responsabilidade Social da MOBI.E abrange as diversas áreas e instrumentos que se desenvolvem de seguida.

5.1) Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta constitui uma das principais medidas de implementação de uma cultura de Responsabilidade Social. Este instrumento tem um triplo objetivo: (i) enunciar um conjunto de princípios e valores fundamentais da empresa; (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.

Este instrumento, para além de configurar uma obrigação legal, está integrado no “Programa de Ética e Compliance”, que a MOBI.E tem vindo a desenvolver, procurando cultivar e intensificar uma cultura de ética e transparência.

Através do Código de Conduta a MOBI.E e da sua divulgação, a MOBI.E pretende, nomeadamente: i) promover e incentivar a prossecução de comportamentos que correspondam aos valores da MOBI.E, nas suas relações entre colaboradores e com o público em geral; ii) consolidar a imagem institucional da MOBI.E, promovendo uma cultura corporativa orientada para o mérito, exigência, dinamismo e inovação; bem como para o reforço da transparência e para o desenvolvimento da confiança nos relacionamentos com os seus stakeholders; iii) criar um mecanismo de partilha dos valores e normas de conduta, na qual se reforce uma cultura organizacional comum e um ambiente de trabalho que promove o respeito, a integridade e a equidade; iv) contribuir para a concretização da responsabilidade social e ambiental da MOBI.E; e v) Assegurar uma relação de confiança entre todos os trabalhadores e demais intervenientes que tenham qualquer relação com a MOBI.E.

O [Código de Ética e Conduta da MOBI.E](#), versão em vigor aprovada em 2022, encontra-se disponível no site da empresa.

Para o cumprimento eficaz do Código de Conduta é essencial garantir a sua aplicação e conhecimento por parte de todos os destinatários. Assim, com o objetivo de potenciar a utilidade e praticidade do instrumento, a MOBI.E criou um documento de apoio com um conjunto de perguntas frequentes, que foi divulgado internamente através da intranet.

5.2) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Apresentado e ajustado anualmente.

5.3) Boas Práticas na Promoção da Igualdade de Género

A promoção da igual de género é uma das vertentes essenciais da Responsabilidade Social.

Nas últimas décadas 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.

A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, aprovada pela Comissão Europeia enquadrou a sua ação em cinco eixos fundamentais: a) eliminar a violência de género e os estereótipos associados; b) desenvolver uma 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) financiamento de medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na EU.

Ciente a importância da promoção e aplicação de políticas que promovam a igualdade de género, a MOBI.E tem seguido criteriosamente as diretrizes nacionais e internacionais sobre este tema.

De destacar as boas práticas levadas a cabo nos **processos de recrutamento e seleção** adotados pela MOBI.E, que 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. Em simultâneo a MOBI.E incentiva a candidatura e a seleção de homens e de mulheres para as áreas onde um dos sexos esteja sub-representado.

A **igualdade entre homens e mulheres é também espelhada a nível da remuneração** dos trabalhadores e das trabalhadoras da MOBI.E, assim como dos **processos de gestão de carreira**. Verifica-se, pois uma política de remunerações, promoções e progressões igualitária.

O Código de Ética e Conduta da MOBI.E reforça a proibição de qualquer tipo de discriminação, designadamente o género e a orientação sexual.

Anualmente a MOBI.E apresenta o Plano para a Igualdade de Género, que tem vindo a receber comentários positivos por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Das medidas consagradas no referido plano destacam-se: i) a realização de ações de formação no âmbito da igualdade de género de modo a sensibilizar a toda a Equipa para as diversas dimensões deste tema; (ii) é encorajado o recrutamento de homens e mulheres; (iii) é promovida a realização de questionários de autoavaliação para análise da perceção da Equipa em relação às medidas que estão a ser implementadas pela MOBI.E.

O [Plano de Igualdade de Género 2025](#) encontra-se disponível no site da MOBI.E.

5.4) Conciliação entre a Vida Privada e Profissional

5.5) Promoção Ambiental

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 (artigo 59º da Constituição da República Portuguesa) apto a assegurar a aplicação, promoção e aprofundamento dos direitos de igualdade e de não discriminação, bem como a existência de regras sobre a promoção da igualdade na legislação laboral (arts. 23.º e ss. do Código do Trabalho) 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:

Inexistência de violência e estereótipos;

Economia assente na igualdade de género;

Assunção de cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade;

Integração da perspetiva e género e promoção de uma perspetiva interseccional nas políticas da UE; e

Financiamento de medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na EU.

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 ou do género e para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é essencial.

Estas medidas e a proibição de qualquer tipo de discriminação são extensíveis, também, a outros elementos categoriais, designadamente o género e a orientação sexual.

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.

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, designadamente contra a corrupção e infrações conexas, 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.

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, também, a par de tudo quanto já foi enunciado, 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.

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;
- b) Maximizar a criação de valor para as partes interessadas e criar relacionamentos de longo prazo, com base na confiança e na transparência;
- c) Prevenir e mitigar os eventuais impactos sociais negativos decorrentes da sua atividade;
- d) Contribuir para a melhoria da reputação da MOBI.E .
- e) Promover a adoção de boas práticas neste âmbito no seio dos trabalhadores;
- f) 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.

No âmbito do crescimento que tem sofrido nos últimos anos, a MOBI.E . considera ter criado um ambiente de trabalho saudável entre os seus trabalhadores, incentivando a motivação e, em certa medida, a competitividade. A MOBI.E . aposta ainda num ambiente inclusivo, promovendo oportunidades iguais para todos os trabalhadores, independentemente da sua origem, sexo ou nacionalidade.

Acresce ainda que, recentemente, a MOBI.E . criou uma política de benefícios para os seus trabalhadores, procurando proporcionar-lhes benefícios complementares em diversas áreas, nomeadamente, educação, bem-estar e saúde.

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 2024, 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) Criar um conjunto de novos benefícios para os trabalhadores, materializando-os em Regulamento Interno, nomeadamente:
 - (i) Atribuição de telemóveis e respetivo plafond para uso pessoal e profissional;
 - (ii) Possibilidade de autorização de frequência pelos trabalhadores de cursos de formação complementar à formação anual obrigatória;
 - (iii) Atribuição de um seguro de saúde gratuito para todos os trabalhadores, com possibilidade de extensão ao agregado familiar dos trabalhadores, designadamente, a cônjuge e descendentes;
 - (iv) Atribuição de uma comparticipação para utilização de dispositivos de correção visual;
 - (v) Atribuição de um seguro de vida a todos os trabalhadores;
 - (vi) Comparticipação no pagamento das despesas previdenciais referentes à quotização da Ordem dos Advogados dos trabalhadores advogados cuja atividade se encontra legalmente condicionada à posse de carteira profissional (cédula profissional);
 - (vii) Atribuição de dispensa de prestação de trabalho no dia do respetivo aniversário do trabalhador, ou no dia imediatamente seguinte, mediante as condições previstas no Regulamento;
- e) 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
- f) Incentivar o diálogo e a comunicação interna e medir o grau de satisfação dos trabalhadores através de avaliações e reuniões periódicas,

- g) Realização de inquéritos aos trabalhadores sobre diversos temas;
- h) Elaborar os instrumentos legais obrigatórios relacionados com o tema, nomeadamente, o “Plano para a igualdade de género e o “Relatório diferenciação salarial por género”.

Adicionalmente, a MOBI.E . promoveu ainda algumas ações de convívio entre colaboradores, nomeadamente, de *team building*.

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 todos os contratos de trabalho em vigor correspondem ao vínculo contratual por tempo indeterminado.

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 veja-se o Relatório de Igualdade Salarial (“*Relatório*”) elaborado em 2023¹, 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.

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, não só adotando práticas na empresa para os trabalhadores cumprirem em trabalho presencial, mas também incentivando a sua adoção, naturalmente que de forma adaptada, em regime de teletrabalho.

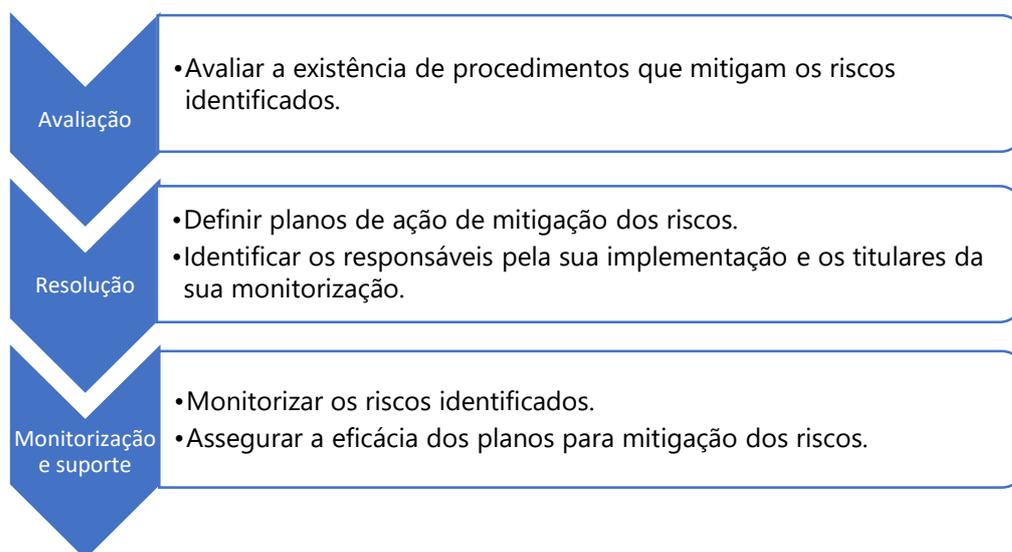
12.7. Anticorrupção

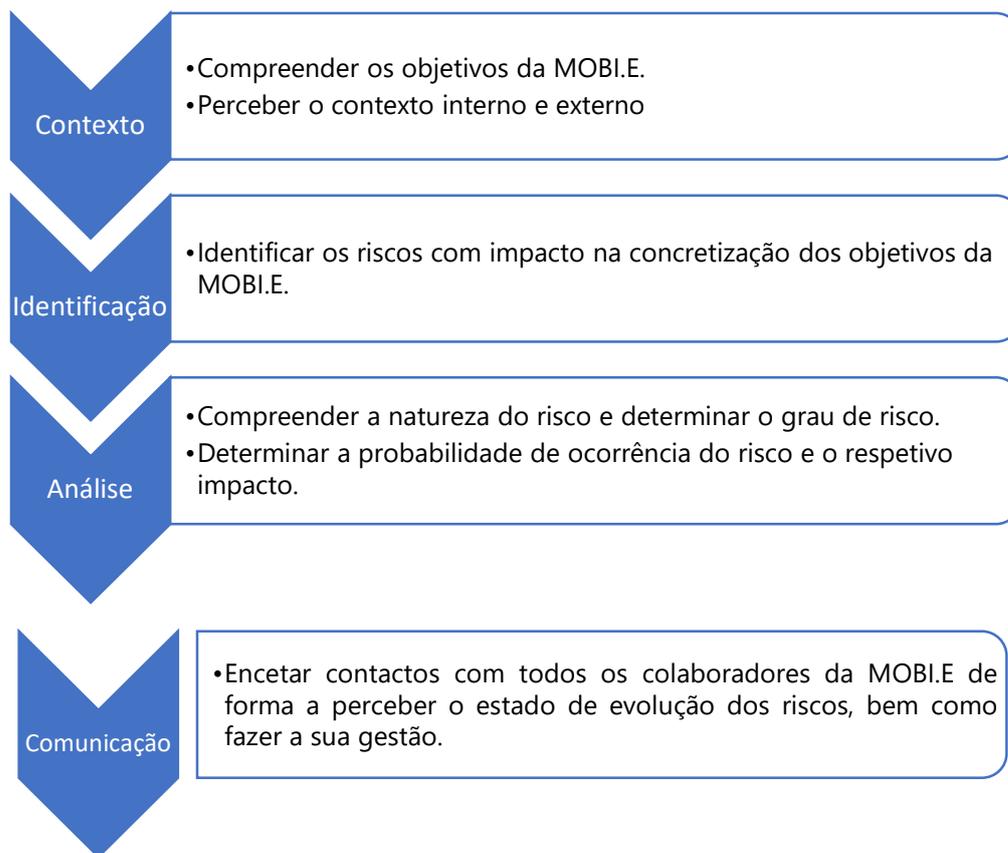
A MOBI.E dispõe de um Código de Ética e Conduta e de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que aplica os princípios que regem a empresa em todas as relações internas e externas. A MOBI.E elabora ainda, anualmente, dois relatórios, um de avaliação intercalar e outro anual, tendo em vista aferir o cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

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. • Apoia os titulares do risco no processo de apreciação deste, fazendo propostas de tratamento e monitorização do risco.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (2024) a MOBI.E . teve como principais preocupações as seguintes boas práticas:

- **Missão e valores da empresa**
 - a) Cumprimento do Código de Ética;
 - b) Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade de Género, cumprindo com o prazo legal estabelecido;
 - c) Elaboração dos relatórios relativos ao Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

- **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 e do Relatório Igualdade Salarial;
 - c) Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
 - d) 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, designadamente assédio, 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) Continuidade da aplicação do regime de teletrabalho, adotando, em alguns casos, o teletrabalho a 100%.

- **Benefícios direitos a trabalhadores e familiares**

- a) Continuidade na implementação do Regulamento de Benefícios;
- b) Análise e estudo da possibilidade de implementação

- **Meio ambiente**

Atribuição de passe de transporte como medida benéfica para o meio ambiente.