



RELATÓRIO DE BOAS PRÁTICAS NO ÂMBITO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS



2026

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	10
7. Conciliação entre a vida privada e profissional	11
8. Código de ética e conduta	12
9. Plano de gestão de riscos	13
10. Promoção ambiental	14
11. Combate e prevenção ao branqueamento de capitais	15
12. Principais apostas da MOBI.E	16
13. Lista de verificação de responsabilidade social	24

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 infraestrutura 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.

Nos termos do n.º 1 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 93/2025, de 19 de agosto de 2025, a MOBI.E as funções de Entidade Agregadora de Dados para a Mobilidade Elétrica, em acumulação com a função de entidade gestora da plataforma da rede de mobilidade elétrica durante o período transitório, nos termos do n.º 7 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 93/2025, de 19 de agosto de 2025.

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 as empresas devem elaborar e divulgar, no primeiro trimestre de cada ano, um relatório anual de boas práticas neste 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:

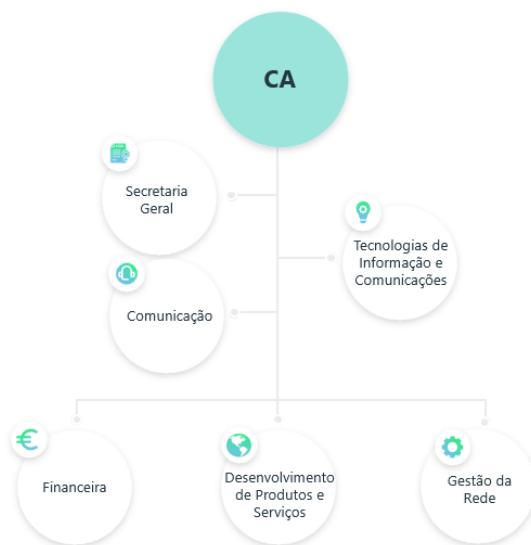
- i) **Urbanidade e probidade:** atua com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;
- ii) **Informação 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 carácter, 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, nos termos legalmente previstos.

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 2026 encontra-se disponível no site da MOBI.E.

5.4) Conciliação entre a Vida Privada e Profissional

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar constitui um dos eixos relevantes da dimensão social da responsabilidade corporativa. A adoção de políticas que promovam este equilíbrio contribui para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, para a melhoria do clima organizacional, para o aumento da produtividade e para a retenção de talento.

Neste contexto, a MOBI.E promove práticas de organização do trabalho que favorecem a flexibilidade e a autonomia dos trabalhadores. Sempre que compatível com as funções exercidas, a empresa disponibiliza regimes de trabalho híbrido ou de teletrabalho, contribuindo para uma melhor gestão do tempo e para a redução de deslocações profissionais.

Adicionalmente, a MOBI.E adota iniciativas que visam promover o bem-estar e o reconhecimento dos seus trabalhadores, incluindo a concessão do dia de aniversário. Estas medidas integram uma abordagem mais ampla de valorização das pessoas e de promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

A empresa promove igualmente uma cultura organizacional que respeita e incentiva o exercício dos direitos associados à parentalidade e à assistência à família, em linha com o quadro legal aplicável, reconhecendo a importância do apoio aos trabalhadores em diferentes fases da sua vida familiar.

No âmbito da monitorização destas práticas, a MOBI.E acompanha, sempre que aplicável, indicadores relacionados com:

- (i) a proporção de trabalhadores abrangidos por regimes de trabalho híbrido ou teletrabalho;
- (ii) a utilização de medidas de flexibilidade laboral;
- (iii) a utilização de direitos associados à parentalidade e assistência à família;
- (iv) iniciativas de promoção do bem-estar dos trabalhadores;
- (v) indicadores de satisfação e clima organizacional.

A monitorização destes indicadores permite avaliar a eficácia das medidas adotadas e reforçar o compromisso da MOBI.E com a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado, inclusivo e socialmente responsável.

5.5) Promoção Ambiental

A dimensão ambiental constitui um elemento essencial da responsabilidade social das organizações. A adoção de práticas ambientalmente responsáveis contribui para a redução da produção de resíduos, para a diminuição da emissão de poluentes e para uma utilização mais eficiente dos recursos, nomeadamente da energia, gerando simultaneamente benefícios ambientais e económicos.

A implementação de políticas ambientais promove igualmente uma maior sensibilização das comunidades para a proteção do ambiente e pode reforçar a competitividade das organizações, criando condições favoráveis ao desenvolvimento

de novas oportunidades de negócio. Atualmente, investidores e parceiros valorizam cada vez mais entidades que adotam práticas responsáveis, designadamente ao nível da eficiência energética, da redução de emissões, da utilização de materiais sustentáveis e da obtenção de certificações ambientais.

Neste contexto, a MOBI.E procura integrar critérios ambientais na sua atividade e nos seus procedimentos internos, incluindo nos processos de contratação. Sempre que aplicável, são considerados requisitos relacionados com boas práticas ambientais e com o cumprimento de normas e referenciais reconhecidos, designadamente normas ISO relevantes para a atividade em causa.

Entre as medidas que podem contribuir para a melhoria do desempenho ambiental das organizações destacam-se: a preferência por produtos e serviços sustentáveis, o investimento em tecnologias ambientalmente responsáveis, a promoção da eficiência energética nas instalações e equipamentos, a redução e reciclagem de resíduos e a diminuição do consumo de papel e de materiais descartáveis.

Adicionalmente, podem ser incentivadas práticas de mobilidade mais sustentável nas deslocações profissionais, como a utilização de transportes públicos.

6. BOAS PRÁTICAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

A promoção da igualdade de género constitui uma dimensão relevante da responsabilidade social das organizações. A nível europeu, diversas iniciativas têm vindo a reforçar a importância desta matéria, destacando a igualdade na independência económica como condição essencial para que mulheres e homens possam exercer plenamente a sua autonomia e as suas escolhas de vida.

Neste contexto, a igualdade de género é atualmente reconhecida não apenas como uma questão de direitos humanos e de justiça social, mas também como um fator importante para o crescimento sustentável, para a promoção do emprego e para o reforço da coesão social.

Em Portugal, o princípio da igualdade e da não discriminação encontra-se consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e na legislação laboral, designadamente nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho. No entanto, a existência deste enquadramento jurídico não elimina, por si só, o risco de persistirem desigualdades no mercado de trabalho, sendo por isso necessário continuar a promover medidas que assegurem a igualdade efetiva entre mulheres e homens.

Neste âmbito, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, estabeleceu um conjunto de medidas destinadas à promoção da igualdade, incluindo a elaboração e divulgação anual de relatórios de boas práticas no domínio da responsabilidade social das empresas.

Mais recentemente, a Comissão Europeia aprovou a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, que define orientações destinadas a reforçar o combate à violência

e aos estereótipos de género, promover a igualdade na economia e na tomada de decisão, integrar a perspetiva de género nas políticas públicas e apoiar iniciativas que contribuam para progressos nesta área.

Promoção da igualdade de género na MOBI.E

A MOBI.E integra o princípio da igualdade e da não discriminação nos seus valores e práticas organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho baseado no respeito, na equidade e na valorização da diversidade.

Neste contexto, a empresa procura assegurar que os processos de recrutamento e seleção são conduzidos de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades, evitando qualquer forma de discriminação em função do sexo e promovendo a participação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes funções.

A igualdade entre mulheres e homens é igualmente promovida nas diversas dimensões da relação laboral, designadamente nas políticas de remuneração, nos processos de avaliação de desempenho e nos mecanismos de progressão e desenvolvimento de carreira, assegurando o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

A MOBI.E assume também o compromisso de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitador da dignidade de todas as pessoas, adotando medidas destinadas a prevenir e combater comportamentos discriminatórios ou situações de assédio. Para esse efeito, encontram-se previstos mecanismos que permitem a apresentação e o tratamento adequado de eventuais situações desta natureza.

As políticas de igualdade e não discriminação adotadas abrangem igualmente outras dimensões da diversidade, incluindo o género e a orientação sexual.

Por fim, a MOBI.E promove uma comunicação interna e externa inclusiva, incentivando a utilização de linguagem e de representações visuais que evitem estereótipos de género e contribuam para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais igualitária e respeitadora da diversidade.

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

A adoção de um Código de Ética e Conduta constitui uma das principais ferramentas de promoção de uma cultura organizacional assente em princípios de responsabilidade social, integridade e transparência. Este instrumento estabelece um conjunto de orientações que visam garantir que a atuação da organização e dos seus colaboradores se pauta por elevados padrões éticos, reforçando a confiança das diferentes partes interessadas.

Neste contexto, o Código de Ética e Conduta tem como principais objetivos: (i) enunciar os princípios e valores fundamentais que orientam a atuação da organização; (ii) definir as normas de comportamento e de conduta que devem ser observadas pelos colaboradores, independentemente do cargo ou das funções que desempenham; e (iii) informar todas as entidades que se relacionam com a organização – designadamente acionistas, investidores, clientes, fornecedores, parceiros e a sociedade em geral – sobre os princípios éticos que orientam essas relações.

A MOBI.E dispõe de um Código de Ética e Conduta (cujo link se encontra no ponto 5.1 do presente relatório) que estabelece os valores e princípios orientadores da sua atuação, promovendo uma cultura organizacional baseada na integridade, na transparência, no respeito pelas pessoas e no cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis. Este instrumento constitui uma referência para o comportamento de todos os trabalhadores e demais intervenientes que se relacionam com a empresa, contribuindo para assegurar práticas responsáveis e alinhadas com os princípios de boa governação.

No âmbito da promoção e monitorização do cumprimento destes princípios, podem ser adotados mecanismos que permitam a comunicação de eventuais irregularidades ou situações suscetíveis de violar os princípios éticos estabelecidos. A existência de canais de comunicação de irregularidades, frequentemente designados por “linha de ética”, permite que colaboradores e outras partes interessadas reportem situações que

considerem contrárias às normas de conduta definidas, assegurando a confidencialidade e o tratamento adequado dessas comunicações.

Adicionalmente, algumas organizações instituem estruturas internas dedicadas à promoção da ética e da integridade, designadamente comissões de ética, cuja missão pode incluir a divulgação do Código de Ética e Conduta, a promoção de boas práticas, o esclarecimento de dúvidas relacionadas com a sua aplicação e o acompanhamento de matérias relacionadas com o cumprimento dos princípios éticos na organização.

Desta forma, o Código de Ética e Conduta assume-se como um instrumento fundamental para reforçar a cultura de integridade e responsabilidade da organização, contribuindo para a consolidação de relações de confiança com os seus colaboradores e com todas as entidades com as quais se relaciona.

9. PLANO DE GESTÃO DE RISCOS

A adoção de instrumentos de gestão de risco constitui uma componente essencial de uma governação responsável e de uma cultura organizacional orientada para a integridade e a prevenção de irregularidades. A implementação de um plano de gestão de riscos permite às organizações identificar, avaliar e priorizar os principais riscos associados à sua atividade, bem como definir medidas destinadas a prevenir a sua ocorrência ou a mitigar os seus impactos.

Neste contexto, assume particular relevância a elaboração de um plano de gestão de riscos, designadamente no domínio da prevenção da corrupção e de infrações conexas. Este instrumento permite identificar áreas de maior exposição ao risco, analisar as respetivas causas e estabelecer mecanismos de controlo e medidas preventivas adequadas.

A MOBI.E integra na sua atividade práticas de identificação, avaliação e acompanhamento dos riscos associados à sua atividade, promovendo uma atuação pautada pelos princípios da transparência, da integridade e do cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis. Neste âmbito, a empresa observa igualmente o enquadramento previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), adotando instrumentos destinados à prevenção e mitigação de riscos de corrupção e infrações conexas.

A gestão de riscos constitui um processo contínuo, que implica a monitorização regular dos riscos identificados, a avaliação de eventuais alterações no nível de exposição ao risco e a implementação de medidas adicionais sempre que necessário. Este acompanhamento contribui para o reforço das práticas de boa governação e para a promoção de uma cultura organizacional assente na responsabilidade e na integridade.

10. PROMOÇÃO AMBIENTAL

A dimensão ambiental constitui um elemento fundamental da responsabilidade social das organizações. No contexto atual de transição energética e de descarbonização da economia, a adoção de práticas ambientalmente responsáveis assume particular relevância, especialmente em setores ligados à promoção de soluções de mobilidade sustentável.

Enquanto entidade responsável pela gestão da rede de mobilidade elétrica em Portugal, a MOBI.E desempenha um papel relevante na promoção da mobilidade sustentável e na redução das emissões associadas ao setor dos transportes. Neste contexto, a empresa procura igualmente integrar princípios de sustentabilidade ambiental na sua atividade interna e nas práticas organizacionais, promovendo uma utilização mais eficiente dos recursos e a adoção de comportamentos ambientalmente responsáveis.

A integração da dimensão ambiental na gestão das organizações contribui para o desenvolvimento de uma maior consciência ambiental, promovendo a redução da produção de resíduos, a diminuição da emissão de agentes poluentes e uma utilização mais eficiente dos recursos, nomeadamente da energia. Estas práticas permitem igualmente reduzir custos associados à gestão de resíduos, aos sistemas de tratamento de poluentes e ao consumo energético.

A adoção de políticas e práticas ambientais responsáveis contribui também para reforçar a sensibilização das comunidades para a proteção do ambiente. Internamente, estas medidas podem aumentar a eficiência organizacional, reforçar a competitividade das empresas e criar condições favoráveis ao desenvolvimento de novas oportunidades de negócio.

Neste contexto, importa promover uma utilização mais racional dos recursos, evitando consumos energéticos desnecessários que possam gerar impactos ambientais negativos sem benefícios efetivos para a qualidade de vida. A definição de estratégias ambientais adequadas permite simultaneamente reduzir custos operacionais e reforçar a imagem institucional das organizações.

Neste âmbito, a MOBI.E procura promover práticas responsáveis e eficientes na utilização de recursos, podendo ser adotadas medidas como:

- Preferência por produtos e práticas sustentáveis;
- Investimento em tecnologias ambientalmente mais eficientes;
- Formação e sensibilização dos trabalhadores para questões ambientais;
- Implementação de sistemas de monitorização e auditoria energética;
- Promoção de medidas simples de eficiência energética, tais como o melhor aproveitamento da luz natural, a utilização de equipamentos de baixo consumo, a desativação de iluminação desnecessária e o arejamento natural dos espaços, reduzindo a necessidade de equipamentos de climatização;

- Instalação de sistemas de isolamento em portas e janelas;
- Substituição de lâmpadas incandescentes por soluções de menor consumo energético;
- Promoção da utilização de fontes de energia renovável, designadamente através da instalação de painéis fotovoltaicos.

Tendo em conta que as organizações podem constituir uma fonte relevante de resíduos, designadamente papel e embalagens, é igualmente importante promover práticas que contribuam para a sua redução, tais como:

- Utilização racional de papel, evitando consumos excessivos;
- Redução das impressões ao estritamente necessário;
- Promoção da impressão frente e verso;
- Separação e reciclagem de resíduos;
- Redução da utilização de garrafas e copos de plástico, privilegiando objetos reutilizáveis.

Por fim, no âmbito das deslocações associadas à atividade profissional, podem ser incentivadas soluções de mobilidade mais sustentável, designadamente:

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

11. COMBATE E PREVENÇÃO AO BRANQUEAMENTO DE CAPITALIS

A prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo constitui igualmente uma dimensão relevante das práticas de boa governação e de responsabilidade social das organizações. Neste contexto, as empresas devem adotar medidas e procedimentos destinados a prevenir a utilização indevida das suas atividades para fins ilícitos, assegurando o cumprimento do enquadramento legal e regulamentar aplicável.

A MOBI.E reconhece a importância de promover uma atuação pautada pelos princípios da integridade, da transparência e da legalidade, procurando assegurar que as suas práticas e procedimentos internos contribuem para a prevenção de riscos associados ao branqueamento de capitais e a outras atividades ilícitas.

Neste âmbito, podem ser adotadas medidas e mecanismos de controlo destinados a reforçar a prevenção destas situações, designadamente:

- Implementação de procedimentos que assegurem a identificação adequada de clientes e dos respetivos beneficiários efetivos;

- Cumprimento do dever de comunicação às autoridades competentes de operações suspeitas, nos termos legalmente previstos;
- Avaliação e monitorização do risco associado às operações realizadas.

A adoção destas medidas contribui para o reforço da transparência e da confiança nas relações institucionais e comerciais, bem como para a consolidação de uma cultura organizacional assente no cumprimento rigoroso das normas legais e éticas aplicáveis.

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; e
- f) Promover na sociedade princípios e práticas responsáveis, que favoreçam o progresso nos domínios sociais e ambientais.

12.1. As pessoas

O fator humano constitui uma prioridade na gestão da MOBI.E, sendo as pessoas reconhecidas como um elemento fundamental para o sucesso e para o desenvolvimento sustentável da organização.

No contexto do crescimento registado nos últimos anos, a MOBI.E tem procurado promover um ambiente de trabalho saudável, baseado na colaboração, na motivação e na valorização das competências dos seus trabalhadores. A empresa procura igualmente fomentar uma cultura organizacional inclusiva, assente na igualdade de

oportunidades e no respeito pela diversidade, independentemente da origem, sexo ou nacionalidade dos trabalhadores.

Neste âmbito, a MOBI.E tem vindo a desenvolver iniciativas destinadas a promover o bem-estar dos seus colaboradores. Recentemente, foi criada uma política de benefícios para os trabalhadores, procurando proporcionar vantagens complementares em diferentes áreas, designadamente educação, bem-estar e saúde.

A aposta da empresa nas pessoas reflete-se igualmente na qualificação dos seus recursos humanos. A MOBI.E procura atrair, selecionar e reter profissionais qualificados, através de processos de recrutamento e seleção exigentes e transparentes, o que se traduz numa elevada percentagem de trabalhadores com formação académica superior.

Neste enquadramento, durante o ano de 2025, a MOBI.E manteve o compromisso de:

- a) Respeitar os direitos laborais reconhecidos pelas normas jurídicas nacionais e internacionais aplicáveis;
- b) Basear a sua política de gestão no respeito pela diversidade, pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação em razão do sexo, raça, cor, nacionalidade, credo, religião, opinião política, afiliação, idade, orientação sexual, estado civil, incapacidade ou quaisquer outras circunstâncias legalmente protegidas, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, digno e profissional;
- c) Promover a estabilidade no emprego, a conciliação entre a vida profissional e familiar e o bem-estar no ambiente de trabalho;
- d) Criar e consolidar um conjunto de benefícios destinados aos trabalhadores, formalizados em Regulamento Interno, nomeadamente:
 - (i) Atribuição de telemóveis e respetivo plafond para utilização pessoal e profissional;
 - (ii) Possibilidade de autorização para frequência de cursos de formação complementar à formação anual obrigatória;
 - (iii) Atribuição de seguro de saúde gratuito para todos os trabalhadores, com possibilidade de extensão ao respetivo agregado familiar, designadamente cônjuge e descendentes;
 - (iv) Comparticipação na aquisição de dispositivos de correção visual;
 - (v) Atribuição de seguro de vida a todos os trabalhadores;
 - (vi) Comparticipação nas despesas previdenciais relativas à quotização da Ordem dos Advogados dos trabalhadores advogados cuja atividade esteja legalmente condicionada à posse de cédula profissional;

- (vii) Dispensa da prestação de trabalho no dia de aniversário do trabalhador, ou no dia útil imediatamente seguinte, nos termos previstos no Regulamento;
- e) Promover a gestão do talento na organização, incentivando o desenvolvimento profissional dos colaboradores, designadamente:
 - através da definição de critérios claros e transparentes nos processos de seleção interna;
 - favorecendo a atração e retenção de talento;
- f) Incentivar o diálogo e a comunicação interna, bem como avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores através de reuniões e avaliações periódicas;
- g) Promover a realização de inquéritos internos aos trabalhadores sobre diversos temas relacionados com o funcionamento da organização;
- h) Elaborar os instrumentos legais obrigatórios nesta matéria, designadamente o Plano para a Igualdade de Género e o Relatório sobre a Diferenciação Salarial por Género.

Adicionalmente, a MOBI.E promoveu iniciativas destinadas a reforçar o espírito de equipa e a cooperação entre os trabalhadores, designadamente através da realização de atividades de convívio e ações de *team building*.

12.2. Direitos humanos

A MOBI.E mantém um compromisso permanente com o respeito e a promoção dos Direitos Humanos no âmbito da sua atividade, bem como nas diversas relações que estabelece, tanto a nível interno como com entidades externas.

Neste contexto, a empresa promove um ambiente de trabalho assente no respeito pela dignidade da pessoa humana, não sendo admitidas práticas discriminatórias de qualquer natureza. A MOBI.E pauta a sua atuação pelo princípio da igualdade de oportunidades, assegurando que todos os trabalhadores são tratados de forma justa e equitativa.

A empresa dispõe igualmente de um Código de Ética e Conduta, que é do conhecimento de todos os trabalhadores e que estabelece os princípios e valores orientadores da atuação da organização. Entre estes princípios inclui-se o respeito pelos Direitos Humanos, reforçando o compromisso da MOBI.E com uma atuação ética, responsável e alinhada com as boas práticas de governação.

12.3. Práticas laborais

A MOBI.E privilegia a promoção de relações laborais estáveis e seguras, valorizando a estabilidade no emprego como um fator relevante para o bem-estar e a motivação dos seus trabalhadores. Neste contexto, à data da elaboração do presente

documento, todos os contratos de trabalho em vigor correspondem a vínculos contratuais por tempo indeterminado.

A empresa pauta igualmente os seus processos de recrutamento e seleção pelo respeito pelos princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação. Assim, não se verificam práticas discriminatórias no acesso ao emprego, designadamente em função de deficiência, género, convicções religiosas ou políticas, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou filiação sindical.

No âmbito da promoção da igualdade no trabalho e no emprego, a MOBI.E elabora regularmente os instrumentos de monitorização legalmente previstos. A título exemplificativo, no Relatório de Igualdade Salarial elaborado em 2023, concluiu-se que as eventuais diferenciações salariais entre mulheres e homens identificadas decorrem de critérios objetivos, designadamente diferenças de antiguidade e de desempenho, que influenciam o número de anuidades e a progressão nos níveis das respetivas categorias profissionais.

Da análise efetuada resulta ainda que, quando comparados trabalhadores e trabalhadoras com níveis proporcionais de antiguidade e enquadramento profissional equivalente, não se verificam diferenças salariais entre homens e mulheres.

12.4. Formação e desenvolvimento

Em todos os níveis funcionais, a MOBI.E procura promover uma cultura organizacional assente na colaboração e no trabalho em equipa, incentivando a partilha de conhecimento e a cooperação entre os diferentes colaboradores e áreas da organização.

Paralelamente, a empresa aposta na valorização e no desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores, através da promoção de um sistema de formação contínua. Este sistema visa assegurar a atualização e o aperfeiçoamento das competências profissionais, contribuindo para o desenvolvimento individual dos colaboradores e para o reforço da capacidade técnica e organizacional da MOBI.E.

A promoção da formação contínua constitui, assim, um instrumento relevante para acompanhar a evolução das exigências profissionais e tecnológicas associadas à atividade da empresa, bem como para apoiar o crescimento e a qualificação dos seus recursos humanos.

12.5. Comunicação interna

A MOBI.E atribui especial importância à comunicação interna como instrumento essencial para o bom funcionamento da organização e para o reforço da relação entre os trabalhadores e a gestão.

Neste contexto, a empresa promove a partilha de informação relevante com os seus trabalhadores, designadamente através da disponibilização de conteúdos na intranet corporativa, permitindo um acesso simples e contínuo a informações úteis para o exercício das suas funções e para o acompanhamento da atividade da organização.

Adicionalmente, a disponibilidade da Administração para o esclarecimento de questões e para o diálogo com os trabalhadores constitui também um elemento relevante na promoção de uma comunicação interna eficaz. Esta proximidade contribui para reforçar a transparência, a confiança e o alinhamento entre os diferentes níveis da organização.

A comunicação interna representa, assim, uma prioridade para a MOBI.E, contribuindo para a motivação dos trabalhadores, para a manutenção de um ambiente de cooperação e colaboração e para o desenvolvimento de um diálogo aberto e permanente no seio da organização.

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.

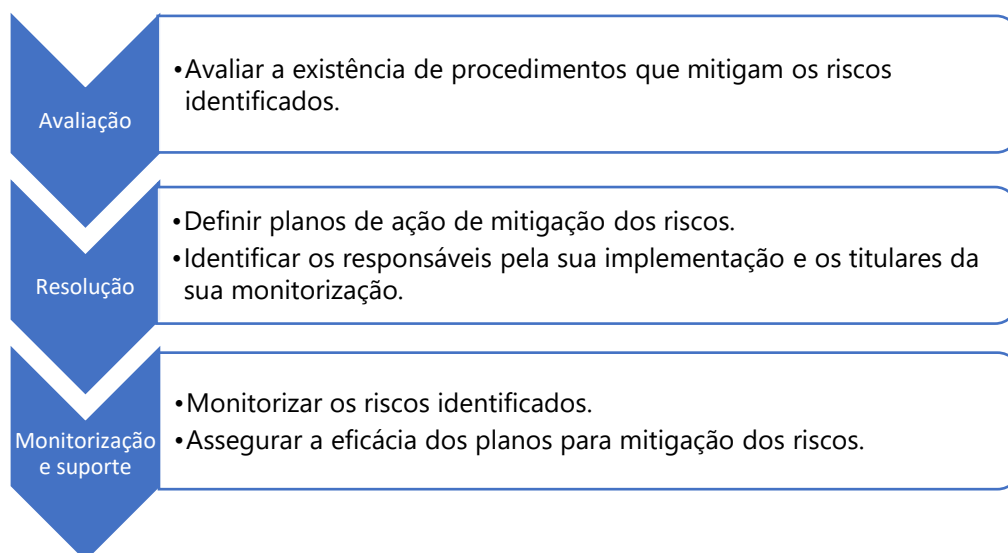
12.7. Anticorrupção

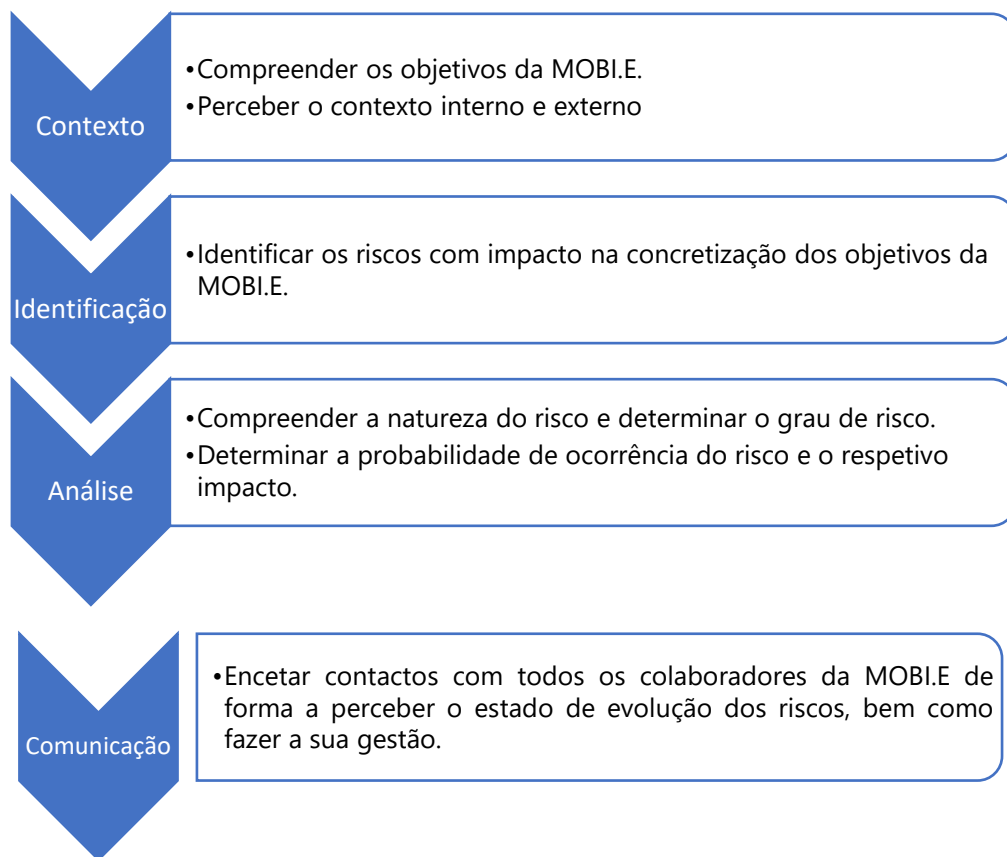
A MOBI.E dispõe de um Código de Ética e Conduta e de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas que aplica os princípios que regem a empresa em todas as relações internas e externas. A MOBI.E elabora ainda, anualmente, dois relatórios, um de avaliação intercalar e outro anual, tendo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

	• 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.
Titulares do risco	• 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

No desenvolvimento da sua atividade, a MOBI.E aposta na promoção da mobilidade elétrica como uma solução inovadora e sustentável para responder às necessidades atuais e futuras da mobilidade. Neste contexto, a empresa entende que a inovação contínua constitui um fator essencial para assegurar a qualidade dos serviços prestados e para acompanhar a evolução tecnológica e as exigências da transição energética.

A MOBI.E considera que a mobilidade elétrica representa um contributo relevante para a promoção de uma mobilidade mais sustentável e para o aumento da eficiência energética no setor dos transportes. Este contributo tende a tornar-se progressivamente mais significativo à medida que aumenta a autonomia dos veículos elétricos e que um número crescente de utilizadores adere a esta forma de mobilidade.

A empresa procura igualmente sensibilizar os utilizadores para os benefícios associados à utilização de veículos elétricos, transmitindo a mensagem de que esta opção contribui para a construção de um futuro mais sustentável e para a melhoria da qualidade ambiental. A utilização de veículos elétricos, enquanto solução tecnológica inovadora, permite reduzir a dependência de combustíveis fósseis e dispensa a realização de operações associadas à manutenção de motores de combustão, como a utilização de combustíveis líquidos ou a substituição de óleos.

O setor dos transportes representa, a nível global, uma parcela significativa do consumo energético e das emissões poluentes, sendo responsável por mais de 30% do consumo de energia e por cerca de 25% das emissões poluentes. Neste contexto,

a eletrificação da mobilidade assume um papel importante na redução do impacto ambiental associado à atividade de transporte.

Considerando o ciclo global de emissões — que inclui tanto as emissões associadas à utilização do veículo como as relacionadas com a produção da energia utilizada — os veículos elétricos apresentam, em regra, um desempenho ambiental mais favorável, contribuindo para a redução das emissões globais e para uma gestão mais eficiente dos recursos energéticos.

Neste enquadramento, a MOBI.E assume o compromisso de contribuir ativamente para o desenvolvimento económico e social do país, promovendo soluções de mobilidade inovadoras e sustentáveis e incentivando a construção de uma sociedade assente no conhecimento, na competitividade, na cooperação, na ciência e na inovação.

No exercício da sua missão, a MOBI.E orienta a sua atuação por elevados padrões de ética, qualidade e responsabilidade, procurando integrar na sua atividade os princípios da responsabilidade social e da solidariedade.

13. LISTA DE VERIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

No decurso do ano a que este Relatório se reporta (2025) 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.

Aprovado em reunião de Conselho de Administração realizada no dia 24 de março de 2026.