MOTA-ENGIL

Tabela GRI

ACTIONS *for a* SUSTAINABLE *future*

Relatório de Sustentabilidade 2022

O presente documento constitui um anexo ao **Relatório de Sustentabilidade de 2022** do Grupo Mota-Engil, preparado de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI).

Faz-se a identificação das normas e indicadores GRI aos quais se está a dar resposta, fazendo-se a remissão para os respetivos conteúdos no Relatório (ou outros recursos externos) e detalhando-se a resposta, na própria tabela, sempre que aplicável.

ACTIONS *for a* SUSTAINABLE *future*

Declaração de utilização
O Grupo Mota-Engil reportou de acordo com os GRI *Standards* para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Reporte de acordo com
GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) GRI aplicável(eis)
Não Aplicável

Conteúdos universais

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2021

A organização e as suas práticas de relato

2-1 Perfil organizacional

Cap. 2.1 O mundo Mota-Engil — Pág. 11-12

Nome da organização: Mota-Engil, SGPS, S.A.

Localização da sede: Rua do Rego Lameiro, nº 38, 4300-454 Porto, Portugal

Tipo e natureza jurídica da propriedade:
A Mota-Engil SGPS, S.A. é uma sociedade aberta, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto. A Mota-Engil SGPS, S.A. está cotada na Bolsa de Valores de Lisboa (Euronext Lisboa), integrando o seu índice de referência, o PSI 20.

2-2 Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização

O presente relato de sustentabilidade, para a análise e sustentação das Normas GRI ambientais e sociais, teve em consideração a informação das empresas do Grupo indicadas na tabela, recolhidas junto dos diferentes mercados e que representam mais de 90% do volume de negócios do Grupo. Foi considerada uma abordagem financeira, em alinhamento com o Relatório e Contas Consolidadas. Essencialmente, estão incluídas as atividades de todas as unidades de negócio, incluindo a *Holding*. No caso das empresas Generadora Fénix e Suministradora Fénix incluem-se os dados de recursos humanos, estando excluída a informação social e ambiental obtida pelos *focal points* SHEQ. As restantes empresas excluídas são consideradas como imateriais (representantes de menos de 1% do total do volume de negócios do Grupo). Destaca-se que o Grupo procedeu, durante o primeiro semestre de 2022, à alienação da Takargo, sendo que a sua informação foi considerada até à data da alienação. Salienta-se ainda que foi aprovada, em novembro de 2022, a constituição da Mota-Engil NEXT (MEXT) – veículo societário da plataforma de Inovação, cuja informação não foi recolhida devido ao seu carácter embrionário em 2022.

De referir ainda que a informação recolhida dos mercados conta com o apoio dos *focal points* SHEQ dos mesmos. Estes elementos encerram em si como principal função, a implementação local das orientações relativas ao sistema de gestão SHEQ (oriundas da área corporativa), bem como a manutenção, monitorização e melhoria local do sistema de gestão, intervindo também como interface de comunicação bidirecional entre a estrutura corporativa e o respetivo mercado ou empresa. A informação relativa aos restantes indicadores foi apurada com base em informação recolhida centralmente.

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

ESTRUTURA INTERNA DE GESTÃO DO GRUPO	EMPRESA
Europa E&C	Mota-Engil Europa Central
	Mota-Engil Portugal
África E&C	Mota-Engil África Do Sul
	Mota-Engil Angola
	Mota-Engil Camarões
	Mota-Engil Costa Do Marfim
	Mota-Engil Gana
	Mota-Engil Guiné-Conacri
	Mota-Engil Malawi
	Mota-Engil Mali
	Mota-Engil Moçambique
	Mota-Engil Nigéria
	Mota-Engil Quénia
	Mota-Engil Ruanda
	Mota-Engil Uganda
América Latina	Mota-Engil Brasil
	Mota-Engil Colômbia
	Mota-Engil México
	Mota-Engil Panamá
	Mota-Engil Peru
	Mota-Engil República Dominicana
Ambiente	Suma - Serviços Urbanos PT
	Suma - Serviços Industriais PT
	Eco Vision
	Suma Brasil
	Vista Waste
	Ecolife
	Clean Eburnie
	Eco Eburnie
	EGF
Capital	ATIV
	Emerge
	Renewing
	Concessões
	Turismo
Holding	*Holding*

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO
2-3 Período do relatório, frequência e pontos de contacto	
Cap. 8.1 Sobre este relatório De referir que o período coberto pelo relato de informação financeira do Grupo é o mesmo do Relatório de Sustentabilidade.	Pág. 178-179
2-4 Reformulações de informações	
Cap. 8.1 Sobre este relatório O presente relatório altera os seguintes dados constantes do Relatório de Sustentabilidade 2021, referentes a: 201-1, 301-1/2, 303-3, 305-1/2 e 306-3. Estas alterações decorrem do processo em curso de: 1) consolidação das metodologias de apuramento dos mesmos; e 2) uniformização das fontes e critérios de apuramento de dados, entre os diferentes mercados/geografias onde o Grupo opera. Remete-se para os respetivos indicadores a identificação da informação atualizada.	Pág. 178-179
2-5 Verificação externa	
Cap. 8.1 Sobre este relatório	Pág. 178-179

Atividades e trabalhadores

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO
2-6 Atividades, cadeias de valor e outras relações negociais	
Cap. 2.1 O mundo Mota-Engil **Cap. 2.2 Áreas de negócio** **Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento** Durante 2022, não ocorreram alterações significativas no tipo de operações desenvolvidas pelo Grupo ou nas geografias onde operamos. Salienta-se, ainda, que a nível de cadeia de abastecimento também não se verificam alterações significativas, mantendo-se os subempreiteiros de especialidades de construção civil e os fornecedores de *commodities* (petróleo, aço, betão e energia) como os principais abastecedores do grupo. Mais informações em: www.Mota-Engil.com/institucional/apresentacao/	Pág. 11-12 Pág. 13-15 Pág. 78-84

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO
2-7 Colaboradores	
Cap. 2.1 O mundo Mota-Engil **Cap. 7.2 Gestão do talento**	Pág. 11-12 Pág. 140

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR DURAÇÃO DE CONTRATO E POR GÉNERO		2021	2022
Contrato sem termo	Homens	15 860	15 694
	Mulheres	2 769	3 107
	Subtotal	**18 629**	**18 801**
Contrato a termo certo	Homens	17 480	22 274
	Mulheres	2 322	2 962
	Subtotal	**19 802**	**25 236**
Estagiários	Homens	92	-
	Mulheres	51	-
	Subtotal	143	-
Total Colaboradores	**Homens**	**33 432**	**37 968**
	Mulheres	**5 142**	**6 069**
	Subtotal	**38 574**	**44 037**

Continuação indicador 2-7

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS — LOCALIZAÇÃO

2-7 Colaboradores

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR DURAÇÃO DE CONTRATO E POR REGIÃO		2021	2022
Contrato sem termo	E&C Europa	-	2 264
	E&C África	-	3 857
	E&C América Latina	-	3 669
	Ambiente	-	7 934
	Capital	427	774
	Holding	258	303
	Subtotal	**18 629**	**18 801**
Contrato a termo certo	E&C Europa	-	859
	E&C África	-	11 613
	E&C América Latina	-	7 873
	Ambiente	-	4 239
	Capital	322	593
	Holding	65	59
	Subtotal	**19 802**	**25 236**
Estagiários	E&C Europa	-	-
	E&C África	-	-
	E&C América Latina	-	-
	Ambiente	-	-
	Capital	6	-
	Holding	17	-
	Subtotal	**143**	**-**
Total Colaboradores	**E&C Europa**	**-**	**3 123**
	E&C África	**-**	**15 470**
	E&C América Latina	**-**	**11 542**
	Ambiente	**-**	**12 173**
	Capital	**755**	**1 367**
	Holding	**340**	**362**
	Total	**38 574**	**44 037**

Nota 1: Não se encontram incluídos os trabalhadores temporários.
Nota 2: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes em regime de tempo integral à data de 31 de dezembro.
Nota 3: Em 2022 os estagiários foram incluídos nos contratos a termo.
Nota 4: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo, apenas se apresentam os dados totais de 2021 e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 5: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS — LOCALIZAÇÃO

2-8 Trabalhadores que não são colaboradores

Dada a multiplicidade e diversidade dos negócios e operações do Grupo Mota-Engil, são várias as situações em que esta conta com a colaboração de trabalhadores que não são colaboradores do Grupo, nomeadamente no que concerne a prestadores de serviços, subempreiteiros e fornecedores, entre outros subcontratados. Embora não seja ainda possível apresentar informação consolidada e tratada que cubra todo este universo de trabalhadores, os mesmos encontram-se abrangidos pelas normas e orientações internas do Grupo no que diz respeito respeita ao Sistema de Gestão Integrado de Segurança, Saúde e Ambiente.

Governança

2-9 Estrutura de governança e gestão

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade Pág. 38-44

Na Mota-Engil adotámos um modelo de governo latino/clássico reforçado, composto por Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas, não fazendo o último parte do Conselho Fiscal. O Conselho de Administração é o órgão responsável por praticar todos os atos de administração relativos ao objeto social, por determinar a orientação estratégica e por proceder à designação e supervisão geral da atuação da Comissão Executiva e das comissões especializadas por si constituídas. Os restantes dois órgãos têm a responsabilidade de fiscalização.

Os detalhes da estrutura adotada, os órgãos que a compõem e correspondentes funções e responsabilidades são apresentados em: **Relatório e Contas Consolidadas de 2022**, Capítulo 04. Relatório sobre as práticas de Governo Societário | Parte I. Informação sobre estrutura acionista, organização e governo da Sociedade | B. Órgãos Sociais e Comissões (págs. 295-320)

2-10 Nomeação e seleção do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Os membros do Conselho de Administração são eleitos, de acordo com a lei e os estatutos, nos termos constantes de proposta aprovada em Assembleia Geral de Acionistas. Adicionalmente, e tal como previsto na lei e nos estatutos, o Conselho de Administração elegeu uma Comissão Executiva. Por outro lado, os estatutos da Sociedade preveem que as regras especiais referentes à eleição dos membros do Conselho de Administração, previstas nos n.ºs 2 a 5 do artigo 19º, se aplicarão, com as necessárias adaptações, à sua substituição.

De acordo com os estatutos da Sociedade, o Conselho de Administração é composto pelo número de membros fixado pela Assembleia Geral que os eleger. O mandato do Conselho de Administração é de três anos, sendo permitida a reeleição dos seus membros nos termos legais. O atual mandato do Conselho de Administração compreende o triénio 2021-2023.

Na nomeação e seleção dos membros são tidos em consideração critérios que incluem a visão dos acionistas, diversidade, independência e competências relevantes para a gestão dos impactos da organização. Todos os membros do Conselho de Administração devem cumprir critérios de diversidade, incluindo género, formação e experiência, a fim de contribuir para a excelência do seu desempenho e equilíbrio do modelo de governo da Sociedade e do Grupo. Em conformidade com a Lei n.º 62/2017, o género menos representado no Conselho de Administração terá sempre pelo menos 33% de todos os seus membros.

Mais informações em: **Relatório e Contas Consolidadas de 2022**, capítulo 04. Relatório sobre as práticas de Governo Societário | Parte I. Informação sobre estrutura acionista, organização e governo da Sociedade | B. Órgãos Sociais e Comissões (pág. 296)

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-11 Presidência do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade Pág. 38-44

À data de publicação do presente relatório, Carlos António Vasconcelos Mota dos Santos exerce as funções de Presidente do Conselho de Administração e da Comissão Executiva em substituição de António Manuel Queirós Vasconcelos da Mota e de Gonçalo Nuno Gomes de Andrade Moura Martins, respetivamente, os quais passaram a exercer funções de Vice-Presidente naquele órgão. Durante 2022, e em 31/12/2022, o Presidente do Conselho de Administração era administrador não executivo, e também representante do acionista com maior percentagem de participação na empresa.

Os conflitos de interesses são evitados e mitigados através do equilíbrio na composição dos órgãos de gestão e da Política de Conflito de Interesses aprovada pelo Conselho de Administração (ver indicador 2-15).

De referir que sempre que o Presidente do Conselho de Administração for um membro não independente, os membros independentes nomeiam entre si um coordenador que assegura: (1) o diálogo com o Presidente do Conselho de Administração e outros administradores; (2) as condições e os meios necessários para o exercício das funções e para a avaliação do desempenho dos órgãos e comités internos; e (3) a ligação com as subcomissões internas, nomeadamente com a Comissão de Avaliação e Remunerações. No atual mandato do Conselho de Administração, o papel de *Independent Lead Director* é assegurado pela Dra. Helena Sofia Salgado Cerveira Pinto, que foi nomeada para o efeito.

Se existirem factos que possam constituir ou causar um conflito entre os interesses de um membro do Conselho de Administração e os interesses da Sociedade, o referido membro é obrigado a informar o Conselho de Administração desses factos, tal como estabelecido no Procedimento de conflito de interesses que foi aprovado por unanimidade. Na situação acima referida, o membro do Conselho de Administração abster-se-á de participar e votar na reunião em que o assunto seja discutido e votado, sem prejuízo do dever de prestação de informações e esclarecimentos que lhe forem solicitados.

2-12 Papel do órgão de governança hierarquicamente mais elevado na supervisão da gestão de impactos

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade Pág. 38-44

De acordo com a Lei, os Estatutos e os Regulamentos de Funcionamento do Conselho de Administração e da Comissão Executiva, compete ao Conselho de Administração a aprovação das políticas, orçamentos e plano estratégico da Mota-Engil. Dependendo das matérias em análise, tais documentos são elaborados pelas empresas do Grupo em coordenação com os gestores de topo, nomeadamente o Centro Corporativo. Em certas matérias o Conselho de Administração recebe parecer prévio das suas comissões delegadas e/ou do Conselho Fiscal.

O Conselho de Administração, dentro dos limites definidos, delega a gestão corrente da Sociedade na Comissão Executiva.

A Política de Gestão de Risco e o Programa de Integridade e *Compliance* estruturam os processos e as áreas de Auditoria, *Compliance* e *Controlling*, entre outras, suportam a Comissão Executiva (e o Conselho de Administração) para a avaliação dos impactos da atividade das empresas do Grupo na economia, no ambiente e nas pessoas. A Política e o Programa referidos, bem como todo o conjunto de regras internas do Grupo, são revistas e atualizadas periodicamente de acordo com um processo de melhoria contínua.

Mais informações sobre as competências do Conselho de Administração e Comissão Executiva: **Relatório e Contas Consolidadas de 2022**, capítulo 04. Relatório sobre as práticas de Governo Societário | Parte I. Informação sobre estrutura acionista, organização e governo da Sociedade | B. Órgãos Sociais e Comissões (pág. 302-305)

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-13 Atribuição de responsabilidade da gestão de impactos

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade Pág. 38-44

O modelo de governo do Grupo baseia-se numa matriz hierárquica e funcional que permite uma delegação por patamares e dependendo de indicadores de materialidade variáveis. O Conselho de Administração, dentro dos limites definidos, delega a gestão corrente da Sociedade na Comissão Executiva. Por sua vez, as áreas funcionais que constam do Centro Corporativo e a Unidade de Serviços Partilhados administrativos e técnicos reportam pelo menos a um membro da Comissão Executiva e propõem e aplicam Políticas, Procedimentos e Regras transversais aplicáveis a todo o Grupo. As Unidades de Negócio reportam igualmente a pelo menos um membro da Comissão Executiva. Este modelo é depois replicado nas Unidades de Negócio. De acordo com este modelo de delegação por patamares, existem matérias obrigatoriamente aprovadas pelo Conselho de Administração, outras em que existe delegação na Comissão Executiva abaixo de determinado valor e outras ainda em que essa delegação pode ir até à Unidade de Negócio ou até à empresa, mais uma vez, em função de limites de valor pré-estabelecidos.

De acordo com este modelo existem vários momentos de reporte *bottom-up* das matérias tratadas em cada área funcional, havendo maioritariamente reportes com periocidade mensal, mas verificando-se também reportes apenas trimestrais ou anuais e, por outro lado, reportes que estão permanentemente disponíveis para análise pela Comissão Executiva e pelo Conselho de Administração.

2-14 Papel do órgão de governança hierarquicamente mais elevado no relato de sustentabilidade

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade Pág. 38-44

A preparação do relato de sustentabilidade é da responsabilidade da área funcional de Sustentabilidade, do Centro Corporativo, que define os procedimentos de recolha de informação junto de todas as empresas do Grupo em coordenação com outras áreas funcionais. A revisão das versões do relato é feita principalmente com o membro da Comissão Executiva com o pelouro da Sustentabilidade – i.e com o CEO –, sendo posteriormente submetido à validação pelos órgãos sociais.

2-15 Conflitos de interesse

O nosso Código de Ética e de Conduta Empresarial caracteriza as situações em que poderá ocorrer um conflito de interesses e define a responsabilidade dos colaboradores de agir no melhor interesse do Grupo, não devendo atuar de forma que colida com essa responsabilidade. Situações que potencialmente possam gerar conflito de interesses deverão ser reportadas para a Linha de Ética do Grupo ou para a Linha de Apoio de *Compliance*.

Os conflitos de interesses são evitados e mitigados através do equilíbrio na composição dos órgãos de gestão (ver indicador 2-11) e dos dois instrumentos instituídos para comunicar, evitar e tratar potenciais conflitos de interesse:

(1) Procedimento de Conflitos de Interesse: estabelece um processo de revisão e prevenção de conflitos de interesses reais ou aparentes. Este procedimento fornece requisitos para a divulgação de potenciais conflitos de interesse e o processo para obter uma análise de conflito de interesse;

(2) Política de Transações com Partes Relacionadas: sempre que se verifiquem transações de Partes Relacionadas com o Grupo, ou qualquer outra pessoa que possa beneficiar uma Parte Relacionada, esta Política prevê as questões processuais a serem consideradas como salvaguarda necessária para a proteção adequada dos interesses das sociedades e dos acionistas que não sejam Partes Relacionadas, incluindo os acionistas minoritários.

Continuação indicador 2-15

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-15 Conflitos de interesse

De referir que poderá existir a necessidade de comunicação de transações com partes relacionadas ao mercado, ao abrigo dos deveres de informação a que as sociedades abertas estão sujeitas, nomeadamente a prestação de informações quanto às principais transações relevantes entre partes relacionadas realizadas nos seis primeiros meses do exercício referindo nomeadamente o montante de tais transações, a natureza da relação relevante e outra informação necessária à compreensão da posição financeira do emitente se tais transações forem relevantes e não tiverem sido concluídas em condições normais de mercado.

Mais informações sobre a gestão de conflito de interesses: **Relatório e Contas Consolidadas de 2022**, capítulo 02. Relatório de Informação Não Financeira | Informação sobre as políticas adotadas | D. Políticas implementadas (pág. 120).

2-16 Comunicação de preocupações críticas

Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial — Pág. 51-52

No Grupo Mota-Engil temos implementado um **canal** e um **Procedimento de Comunicação de Irregularidades**. Por delegação do Conselho Fiscal, a quem compete, nos termos do Código das Sociedades Comerciais, receber as comunicações de irregularidades, a receção e encaminhamento das participações de preocupações ou infrações é da responsabilidade da área de Auditoria Interna. Qualquer queixa proveniente dos canais de denúncia e que se enquadre na categoria de incidentes de discriminação e assédio é encaminhada para a Comissão de Assédio e Discriminação. Outras infrações, em virtude da sua natureza, poderão ser encaminhadas para outras áreas Funcionais, nomeadamente Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos.

De referir ainda que existem vários mecanismos instituídos com o objetivo de obter as opiniões, preocupações, reclamações e sugestões das comunidades, clientes e outros *stakeholders*. Cada empresa do Grupo apresenta canais específicos para receção das reclamações, no âmbito dos seus sistemas de gestão, realiza a sua análise e dá resposta aos reclamantes, estando esta informação descentralizada em cada um dos mercados/empresas. Com uma periodicidade semestral, é produzido um relatório, onde são sistematizadas as situações comunicadas mais recorrentes, bem como os indicadores relevantes sobre os resultados apurados e que é comunicado ao Conselho Fiscal e à Comissão de Risco e Auditoria Interna. Este relatório, entre outros, tem como objetivo ajudar a detetar eventuais fragilidades ou oportunidades de melhoria nos controlos dos processos, servindo como contributo para uma proposta de revisão dos mesmos e/ou do mecanismo de comunicação de irregularidades.

Durante o ano de 2022 não foram comunicadas aos órgãos de governação preocupações consideradas como cruciais, ou seja, comunicações sobre impactos negativos potenciais e reais da organização nos *stakeholders* levantados por meio de mecanismos de reclamação ou denúncias. De referir, no entanto, que está a ser acompanhada uma ocorrência no Uganda, sobre alegadas irregularidades ocorridas no processo de negociação e determinação da compensação às pessoas afetadas no site da Merok, no âmbito do North Eastern Road-corridor Asset Management Project (NERAMP), e decorrente da aquisição de uma pedreira realizada pela Mota-Engil, na qualidade de empreiteiro e conduzido através de um consultor local. Este é um processo iniciado em 2019, investigado pelo Banco Mundial, cujo **relatório de investigação e recomendações** foram definidas em 2022, encontrando-se ainda em fase de follow-up e fecho do processo por este organismo. De referir que a investigação do Banco Mundial não recai sobre Mota-Engil Uganda. Foram adotadas, a pedido do cliente UNRA - Uganda National Roads Authority e do Banco Mundial, ações de remediação que envolveram o abandono da pedreira e o pagamento adicional de fundos aos reclamantes (PAP) em dezembro 2022, não tendo à data havido mais reclamações a este respeito.

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-17 Conhecimento coletivo do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade — Pág. 38-44

2-18 Avaliação de desempenho do órgão de governança hierarquicamente mais elevado

De acordo com a delegação do Conselho de Administração, compete à Comissão de Avaliação e Remunerações promover a avaliação anual do desempenho global do Conselho de Administração, do desempenho individual dos seus membros, e, em especial, do desempenho da Comissão Executiva, bem como de outras comissões do Conselho de Administração, quando tal se revelar adequado.

De acordo com o seu Regulamento de Funcionamento, a Comissão de Avaliação e de Remunerações, reúne normalmente quatro vezes por ano, podendo, contudo, sob proposta do seu Presidente e acordo unânime dos seus membros, alguma dessas reuniões regulares ser anulada, por ausência de objeto. A Comissão poderá ainda reunir extraordinariamente sempre que for convocada pelo seu Presidente ou por dois outros membros.

Em função da avaliação do desempenho do Conselho de Administração/Comissão Executiva e dos seus membros, podem ser propostas (como foram recentemente) aos acionistas alterações à composição do órgão por forma a responder às exigências da empresa.

A componente quantitativa da avaliação do desempenho dos administradores executivos compreende um conjunto de *Key-Performance Indicators* (KPI), indexados ao Plano estratégico do Grupo. A avaliação quantitativa é, posteriormente, ponderada com a avaliação qualitativa individual, de natureza discricionária, podendo resultar num valor de *payout* que varia entre um percentual mínimo e máximo, predefinidos.

De referir que o "Novo rumo na Sustentabilidade e Inovação" é um dos cinco eixos estratégicos definidos no Plano Estratégico "BUILDING 26 | For a sustainable future", para o período 2022-2026 (Cap. 2.3).

2-19 Políticas de remuneração

A Política de Remunerações dos membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade, e dos membros não executivos não independentes, obedece a um plano composto por: (i) uma componente fixa definida de acordo com a função ,respetivo enquadramento nos grupos funcionais predefinidos para o Grupo e *benchmarking* de mercado (suportados na metodologia internacional Korn Ferry/HayGroup de pontuação de funções) e que engloba a remuneração bruta base paga por referência ao período de um ano; e (ii) uma componente variável paga a título de prémio de *performance* tendo em consideração a evolução do seu desempenho, baseada em critérios definidos e revistos anualmente pela Comissão de Vencimentos. Os critérios de atribuição da retribuição variável aos membros dos órgãos de administração do Grupo estão indexados à avaliação de desempenho, da responsabilidade da Comissão de Vencimentos.

A composição referencial das Remunerações dos Órgãos de Administração e Fiscalização, que tem subjacente o conceito de "target pay", estabelece que a remuneração alvo ronda os 70% no caso das remunerações fixas, 20% no caso das remunerações variáveis e 10% no caso das outras remunerações. A variação relativa a estes percentuais decorre dos aspetos enunciados no ponto 4. Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização da Política de Remunerações e visa garantir uma relação de causalidade entre os racionais de compensação e o desempenho dos titulares.

Continuação indicador 2-19

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-19 Políticas de remuneração

A Política de Remuneração variável dos Órgãos de Administração, compreende uma componente variável, paga a título de bónus, tendo em consideração a evolução do desempenho, baseada em critérios definidos e revistos anualmente pela Comissão de Vencimentos sob proposta da Comissão de Avaliação e Remunerações. Tais critérios englobam duas componentes:

- Quantitativa, medida através do cumprimento de Indicadores-Chave de Desempenho (KPI) indexados ao Plano Estratégico do Grupo e que são declinados em metas anuais, fixadas no início de cada ciclo de avaliação de modo a balancear entre a visão de longo prazo e a entrega de resultados no curto prazo;
- Qualitativa, que resulta de uma avaliação individual das competências-chave.

O pagamento da remuneração variável aplicável aos membros dos Órgãos Sociais do Grupo pressupõe a observância de duas condições cumulativas: o atingimento das metas, definidas no início de cada ciclo de avaliação anual, desdobradas a partir do Plano Estratégico do Grupo; e o atingimento satisfatório das metas quantitativas ponderadas com a avaliação qualitativa individual, podendo resultar num valor de *payout* que varia entre um percentual mínimo e máximo, predefinidos.

De modo a garantir que a Política de Remuneração variável constitui um incentivo fundamental à promoção de uma visão de longo prazo que salvaguarde os interesses futuros do Grupo e a sua sustentabilidade, encontram-se definidos cinco eixos e subsequentemente objetivos e metas a atingir no horizonte 2026 e 2030, aos quais se indexa a aplicação da respetiva retribuição.

Com exceção dos quatro acionistas da empresa fundadora do Grupo (dos quais dois ex-administradores e dois administradores em exercício), para os quais foi estabelecido um Plano de Pensões, na Mota-Engil não possuímos Planos de Pensões para os restantes membros dos órgãos de Administração e Fiscalização.

Mais informações em:

Polícia de Remunerações 2022

Relatório e Contas Consolidadas de 2022, capítulo 04. Relatório sobre as práticas de Governo Societário | Parte I. Informação sobre estrutura acionista, organização e governo da Sociedade | D. Remunerações (págs. 328-334)

2-20 Processos que determinam a remuneração

De acordo com os estatutos, a Comissão de Vencimentos, eleita pelos acionistas reunidos em Assembleia Geral, com o apoio da Comissão de Avaliação e Remunerações, tem por função definir a Política de Remunerações dos titulares dos órgãos sociais, fixando as remunerações aplicáveis, tendo em consideração as funções exercidas, o desempenho verificado e a situação económica da Sociedade.

A remuneração dos dirigentes da Sociedade é determinada pelo respetivo Conselho de Administração, obedecendo aos princípios da Política de Remunerações submetida pela Comissão de Vencimentos à apreciação da Assembleia Geral. Compete também a esta Comissão, com o apoio da Comissão de Avaliação e Remunerações, confirmar anualmente a correta aplicação da Política de Remunerações (componentes fixas e variáveis) aprovada para os membros dos órgãos de administração, bem como para os membros das diversas Comissões da Sociedade.

Continuação indicador 2-20

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO

2-20 Processos que determinam a remuneração

A Comissão de Vencimentos considera que a forma como se encontra estruturada a remuneração dos administradores é adequada, entendendo esta Comissão ser desnecessária a fixação de limites máximos potenciais, agregados e/ou individuais da remuneração a pagar aos membros do órgão de administração, mais considerando que a Política de Remunerações adotada está em linha com as práticas remuneratórias da generalidade das empresas congéneres do PSI-20, ponderadas as caraterísticas da Sociedade. Os membros do órgão de administração não celebraram contratos, nem com a Sociedade, nem com terceiros, que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes foi fixada pela Sociedade.

Em 2022, não foi contratada qualquer pessoa singular ou coletiva para apoiar a Comissão de Vencimentos nas suas funções. No entanto, compete única e exclusivamente a esta Comissão, dentro das limitações orçamentais da Sociedade, decidir a eventual contratação de serviços externos de consultoria necessários ou convenientes para o exercício das suas funções. Por outro lado, compete à Comissão de Vencimentos assegurar que os eventuais serviços de consultoria a contratar sejam prestados com independência e que os respetivos prestadores não sejam contratados pelo Grupo para a execução de outros serviços sem a sua autorização expressa. Por forma a prestar informação ou esclarecimentos aos acionistas, o Presidente, ou, no seu impedimento, o outro membro da Comissão de Vencimentos, encontra-se presente nas Assembleias Gerais anuais ou naquelas em que a ordem de trabalhos inclui pontos relacionados com as remunerações dos membros dos órgãos de administração e das diversas Comissões da Sociedade.

De referir que a Política de Remunerações 2022 foi aprovada na reunião de Assembleia Geral de 6 de maio de 2022, com 98,4692% de votos a favor e 1,5308% de votos contra.

Mais informações em:

Polícia de Remunerações 2022

Relatório e Contas Consolidadas de 2022, capítulo 04. Relatório sobre as práticas de Governo Societário | Parte I. Informação sobre estrutura acionista, organização e governo da Sociedade | D. Remunerações (págs. 328-334)

2-21 Rácio de compensação anual

O rácio da compensação anual total para o indivíduo mais bem pago, face à mediana do total de compensações para todos os outros colaboradores, é de 40,60. De referir que não ocorreu um aumento da compensação do indivíduo mais bem pago no período de análise.

Esta comparação foi realizada para o mesmo perímetro geográfico e excluindo regimes excecionais de trabalho, designadamente trabalho a tempo parcial, estágios curriculares, regimes remuneratórios a título pontual e/ou mobilidade.

Estratégias, políticas e práticas

2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável

Cap. 1.1 Pelo olhar da gestão de topo	**Pág. 06**
Cap. 3.1 Abordagem à Sustentabilidade	**Pág. 19-27**

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO
2-23 Compromissos relacionados com políticas	
Cap. 3.1 Abordagem à Sustentabilidade	Pág. 19-27
Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial	Pág. 45-53
Cap. 4.3 Direitos humanos	Pág. 54-60
Cap. 6 Dimensão ambiental	Pág. 86-89
Cap. 7.1 Saúde e segurança	Pág. 124-137

Os compromissos definidos e aprovados pelo Conselho de Administração são aplicáveis a todos os colaboradores, filiais, sucursais, delegações e escritórios de representação do Grupo Mota-Engil.

Com uma forte presença internacional e conciliando com um mercado de trabalho que já não se coaduna com as fronteiras nacionais, na Mota-Engil levamos em consideração as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que abrange as matérias relacionadas com o trabalho, nomeadamente na defesa dos direitos dos colaboradores, estando estas patentes nos relacionamentos com os governos locais e com as organizações de empregadores.

As nossas políticas e práticas estão igualmente alinhadas com o Guia do CEO sobre Direitos Humanos do BCSD Portugal — Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, do qual somos signatários e seguimos, de uma forma global, as "Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais" e as "Diretrizes de Due Diligence da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável". Esta responsabilidade e compromisso são extensivos às práticas do Grupo em matéria laboral, de política de investimentos, gestão da cadeia de fornecimento, entre outros. O Procedimento para Terceiros define os princípios orientadores para a execução de ações de Due Diligence (DD) às contrapartes com as quais estabelecemos relações de negócio, incluindo no contexto das *Enhanced* DD o escrutínio de incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide em tópicos sociais (incluindo direitos humanos), ambientais e outros.

Possuímos no âmbito do nosso sistema de Gestão uma Política Integrada SHEQ - Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade apoiada nos requisitos legais, contratuais, internos do Grupo e normativos, sendo nesta política definidas orientações dedicadas: (1) aos objetivos e programas; (2) à supervisão e reporte; (3) à análise de risco e oportunidades da operação, com a definição das respetivas ações de mitigação; e (4) consulta aos *stakeholders*. O princípio da precaução está integrado como base na Política Integrada SHEQ e dos sistemas de gestão corporativos e das empresas do Grupo, através do qual se identificam riscos e se definem planos de ação para prevenir e minimizar os impactos do Grupo no ambiente.

De referir que o nosso *roadmap* de sustentabilidade servirá de chapéu para várias outras políticas, incluindo de direitos humanos. O seu objetivo será uniformizar os compromissos e práticas entre as diferentes empresas que compõem o Grupo Mota-Engil, criando um conjunto de diretrizes transversais.

Mais informações em: **Código de Ética e de Conduta Empresarial** e **Programa de Integridade e *Compliance***

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS	LOCALIZAÇÃO
2-24 Incorporação de compromissos	
Cap. 3.1 Abordagem à Sustentabilidade	Pág. 19-27
Cap. 4.1 *Governance* de sustentabilidade	Pág. 38-40
Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial	Pág. 45-53
Cap. 4.3 Direitos humanos	Pág. 54-60
Cap. 7.1 Saúde e segurança	Pág. 124-137

A implementação dos compromissos definidos ao nível do Conselho de Administração é cascateada para as Áreas Corporativas – com destaque para as áreas de Sustentabilidade, Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade, Risco, *Compliance*, Estratégia de Recursos Humanos, *Procurement* e Logística e *Business Development* & Inovação – e Unidades de Negócio, reportando a um membro da Comissão Executiva. As áreas corporativas definem políticas, procedimentos e regras transversais aplicáveis a todo o Grupo.

De referir que para a operacionalização da estratégia e compromissos definidos no âmbito da sustentabilidade, contamos ainda com o Comité de Sustentabilidade do Grupo Mota-Engil e outros níveis de liderança – nomeadamente os Embaixadores da Sustentabilidade e os Líderes dos *Sustainability Working Groups* (Grupos de Trabalho de Sustentabilidade).

Para a implementação dos nossos compromissos e políticas, a comunicação, formação e sensibilização são fundamentais. Os compromissos de política são comunicados aos nossos colaboradores através de emissão de Ordem de Serviço, do portal interno da organização e de ações de formação regulares, abrangendo temáticas como a promoção dos direitos humanos, a segurança e saúde do trabalho (SST), ambiente, integridade e *compliance*. Providenciamos também formação a outros trabalhadores, tais como subempreiteiros, na área da SST e ambiente. Os compromissos que integram o Código de Ética e de Conduta Empresarial são partilhados ainda com os parceiros de negócio no início da relação de negócio.

2-25 Processos para remediar impactos negativos	
Cap. 3.3 Relação com os *stakeholders*	Pág. 31-36
Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial	Pág. 45-53
Cap. 4.3 Direitos humanos	Pág. 54-60

Temos vários mecanismos instituídos com o objetivo de obter as opiniões, preocupações, reclamações e sugestões das comunidades, clientes e outros *stakeholders*. Cada empresa do Grupo apresenta canais específicos para receção das reclamações, no âmbito dos seus sistemas de gestão, realiza a sua análise e dá resposta aos reclamantes, estando esta informação descentralizada em cada um dos mercados/empresas.

Adicionalmente, disponibilizamos um canal de comunicação de irregularidades (ver indicador 2-26).

Decorrente da avaliação de alegados impactos e comprovando-se a fundamentação de uma reclamação, fornecemos ou cooperamos na remediação dos impactos negativos que possamos ter causado ou contribuído. Esta análise é feita caso a caso e é gerida pela direção do projeto a quem é dirigida a reclamação. Aquando das assinaturas dos contratos são contratados seguros de responsabilidade civil com amplo leque de coberturas, salvaguardando possíveis ocorrências.

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS — LOCALIZAÇÃO

2-26 Mecanismos para procurar aconselhamento e levantar questões

Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial Pág. 51-52

O Grupo Mota-Engil disponibiliza uma linha de apoio a questões relacionadas com o **Programa de Integridade e *Compliance*** do Grupo, o qual compreende o conjunto de Política e Procedimentos existentes por forma a prevenir comportamentos desviantes sobre os princípios e valores vertidos no **Código de Ética e de Conduta Empresarial**. A linha de apoio é **compliance@Mota-Engil.com** a qual é gerida pela Direção Corporativa de *Compliance*.

O **Canal de Comunicação de Irregularidades** representa o meio exclusivo e confidencial, disponibilizado Mota-Engil, para a comunicação segura e sigilosa de irregularidades ou práticas observadas não conformes com uma atuação íntegra, ética e transparente, traduzida no nosso Código de Ética e Conduta Empresarial e suportada pelas nossas normas internas e legislação vigente nos países onde estamos presentes. É garantida a total confidencialidade sobre a informação fornecida, a qual é recebida e analisada única e exclusivamente por uma equipa independente ligada diretamente ao órgão de fiscalização da empresa. A comunicação ou denúncia poderá ser efetuada através do preenchimento de formulário eletrónico disponível no **sítio público do Grupo**, do envio de e-mail para **etica@Mota-Engil.com** ou via carta para o endereço "Auditoria Interna – Rua do Rego Lameiro, n.º 38, 4300 – 454 Porto".

2-27 Conformidade com leis e regulamentos

		2022
N.º de ocorrências significativas de não conformidades com leis e regulamentos durante o período de relato	em que foram aplicadas coimas	13
	em que foram aplicadas sanções não monetárias	1
N.º de coimas pagas durante o período de relato, relativas a	casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	15
	casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	4
Valor das coimas pagas durante o período de relato (em Euros), relativas a	casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	56 547,95 €
	casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	26 565,14 €

De referir que, relativamente a não conformidades com leis e regulamentos, no ano de 2022, foram registadas ocorrências nas seguintes geografias:

Europa – Portugal

- CAPSFIL – Foram aplicadas e pagas no mesmo período, cinco coimas, no valor de 13 392,25 euros, as quais incidiram nas seguintes matérias: guias de transporte de bens em circulação; tacógrafos; e acondicionamento de carga.
- EGF Corporativo – O caso de não conformidade significativa respeita a uma situação de não prestação de formação adequada a trabalhador pela Valnor, que resultou numa coima aplicada pela ACT, no valor de 6 324 euros.
- SUMA PT – Foi aplicada e paga no mesmo período uma coima sobre alegada caducidade de Contrato de Trabalho em trabalhador ausente em virtude de Acidente de Trabalho, no valor de 1 530 euros.

▼ Continuação indicador 2-27

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS — LOCALIZAÇÃO

2-27 Conformidade com leis e regulamentos

América Latina – Brasil

- ECB – Do total de três coimas pagas pela ECB (11 486,9 euros), todas são referentes a casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores, referentes a 2018 e 2019. Duas coimas estão relacionadas com o equipamento utilizado para captação de água, que não permitia aferir o volume captado, e por isso, impossibilitava o seu controlo. Relativamente à terceira coima, esta deveu-se ao não cumprimento de condicionantes da licença necessária na instalação da central de misturas betuminosas. Importa salientar que esta ocorrência é anterior à alteração da titularidade de licença ambiental pré-existente, para a ECB, contudo, como a empresa era a titular no momento foi autuada. Por último, foi realizada a defesa e a ECB assumiu as custas do processo de forma integral, mesmo sendo isenta de responsabilidade no caso, estando a decorrer em tribunal um processo de defesa.
- SUMA BRASIL – Foram aplicadas e pagas no mesmo período, quatro coimas, com sanções monetárias no valor de 24 000,7 euros, e uma com sanções não monetárias. Das monetárias, 366,95 euros são referentes à não apresentação de documento sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora definidos pelo Auditor Fiscal do Trabalho; 146,78 euros são referentes ao não cumprimento da percentagem de aprendizes de 5%; 17 111,94 euros por incumprimento com a percentagem de empregabilidade de pessoas reabilitadas ou com deficiência; e 6 375,03 euros por dispensa de funcionário com deficiência, sem que tenha sido contratado substituto de condição semelhante.

América Latina – Peru

- Mota-Engil Peru – Foram aplicadas duas multas com sanções monetárias referentes a 2022, e pagas duas multas, alusivas a exercícios anteriores, nomeadamente de 2015 e 2016, respeitantes a casos tributários no valor total de 15 078,26 euros. As multas aplicadas em 2022, deveram-se ao não cumprimento de condições de segurança no local de trabalho e por falta de uma supervisão adequada, práticas que foram identificadas como causa de acidentes de trabalho.

De uma forma geral, estas situações configuram ocorrências pontuais. No entanto, sempre que avaliado necessário, foram implementadas ações corretivas por forma a evitar situações futuras.

2-28 Participação em associações

Cap. 3.1 Abordagem à Sustentabilidade Pág. 27

A Mota-Engil faz parte, através das suas várias empresas, de associações setoriais, associações empresariais, câmaras de comércio e outros organismos. Faz-se representar nos setores onde atua e nas câmaras de comércio dos mercados geográficos onde opera. Considerando a diversidade das áreas de negócio do Grupo e estas múltiplas participações, por uma questão de síntese, identificam-se (abaixo) apenas as associações com maior destaque na área da sustentabilidade.

De referir ainda a participação da Mota-Engil em iniciativas relevantes, nomeadamente, a assinatura do Pacto do Porto para o Clima e o Net Zero Built Environment Council – iniciativa promovida pela McKinsey (Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas). Pág. 97

▼ Continuação indicador 2-28

GRI 2 CONTEÚDOS GERAIS — LOCALIZAÇÃO

2-28 Participação em associações

NOME DA ENTIDADE	ENCARA A PARTICIPAÇÃO COMO ESTRATÉGICA	EXERCE FUNÇÕES NOS ÓRGÃOS SOCIAIS	PARTICIPA EM PROJETOS OU COMISSÕES
APESB – Associação Portuguesa de Engenharia Sanitária e Ambiental[1]	•		
APEMETA – Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais [1]	•	•	
AVALER – Associação de Entidades de Valorização Energética de Resíduos Sólidos Urbanos[2]	•		
BCSD Portugal	•	•	•
GRACE – Empresas Responsáveis	•	•[3]	
ISWA – International Solid Waste Association[1]	•	•	

(1) Participação por via da EGF (Portugal).
(2) Participação por via da Valorsul (EGF, Portugal).
(3) Participação nos órgãos sociais por via da Fundação Manuel António da Mota (Portugal). A *Holding*, a EGF, ME ATIV e SUMA participam igualmente como membros.

Envolvimento das partes interessadas

2-29 Abordagem ao envolvimento das partes interessadas

Cap. 3.3 Relação com os *stakeholders* — Pág. 31-36

2-30 Acordos de negociação coletiva

	2022						
ACORDOS DE CONTRATAÇÃO COLETIVA	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	TOTAL GRUPO MOTA-ENGIL
Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de negociação coletiva (%)	73%	32%	25%	32%	91%	0%	34%

Nota: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil e não havendo comparabilidade entre os dados, optou-se por não apresentar os dados de 2021.

GRI 3 TÓPICOS MATERIAIS 2021 — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2021

3-1 Processo de definição da materialidade

Cap. 3.2 Tópicos materiais — Pág. 28-30

3-2 Lista de tópicos materiais

Cap. 3.2 Tópicos materiais — Pág. 30
Cap. 8.2 Tabela de correspondências — Pág. 180-181

3-3 Gestão dos tópicos materiais

Cap. 3.1 Abordagem à Sustentabilidade — Pág. 19-26
Cap. 3.2 Tópicos materiais — Pág. 28-30

Cada tópico material apresenta, nos respetivos subcapítulos, informação sobre a sua relevância para a Mota-Engil e para os nossos *stakeholders*, assim como a abordagem seguida – políticas existentes, compromissos definidos, responsabilidades, entre outras informações relevantes –, que reflete a forma de gestão do Grupo. Adicionalmente, apresenta-se uma seleção de ações específicas, tais como projetos, programas e iniciativas, desenvolvidas corporativamente e por região onde a Mota-Engil exerce atividade, como forma de ilustrar a concretização da sua gestão neste âmbito, potenciando impactos positivos e minimizando impactos negativos, sempre que aplicável.

O Grupo Mota-Engil realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a cada tópico. Para avaliar a eficácia da forma de gestão, contamos ainda com os resultados de auditorias (internas e externas), eficácia das ações empreendidas para tratar riscos e oportunidades, feedback dos *stakeholders*, análises de *benchmarking* e, sempre que disponíveis, com *ratings* externos de desempenho.

Conteúdos específicos

Desempenho económico

GRI 201 DESEMPENHO ECONÓMICO — **LOCALIZAÇÃO**

Referente à norma publicada em 2016

201-1 Valor económico direto gerado e distribuído

	E&C EUROPA		E&C ÁFRICA		E&C AMÉRICA LATINA		AMBIENTE		CAPITAL		*HOLDING*		GRUPO MOTA-ENGIL	
(MILHARES DE EUROS)	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**	**2021**	**2022**
I) Valor Económico Direto Gerado	**592 316,74**	**499 867,01**	**864 946,37**	**1 196 809,56**	**645 660,54**	**1 564 518,53**	**443 732,56**	**555 107,60**	**131 104,44**	**85 558,22**	**599,95**	**27 297,93**	**2 678 360,59**	**3 929 158,86**
Receitas [a]	592 316,74	499 867,01	864 946,37	1 196 809,56	645 660,54	1 564 518,53	443 732,56	555 107,60	131 104,44	85 558,22	599,95	27 297,93	2 678 360,59	3 929 158,86
II) Valor Económico Direto Distribuído (Custos operacionais)	**578 043,30**	**482 856,85**	**701 020,43**	**1 050 873,02**	**615 039,67**	**1 482 061,60**	**363 803,78**	**463 473,03**	**127 211,22**	**83 331,89**	**40 080,08**	**78 424,08**	**2 425 198,48**	**3 641 020,47**
Despesas com financiadores e acionistas [b]	15 888,82	18 334,44	45 208,36	53 732,78	39 473,03	65 207,04	22 193,94	21 086,45	2 055,68	1 751,70	27 140,71	51 040,16	151 960,54	211 152,58
Despesas com o Estado e outras entidades públicas [c]	9 001,24	6 690,18	41 510,19	32 346,63	23 444,72	35 905,07	10 463,06	9 050,01	2 973,32	323,11	-2 875,25	-4 194,66	84 517,28	80 120,34
Despesas com investimentos efetuados na comunidade [d]	285,73	302,90	540,88	455,60	1 358,00	1 453,87	195,51	434,79	39,76	161,14	602,92	330,06	3 022,80	3 138,35
Despesas com pessoal [e]	106 076,96	93 929,48	131 161,89	183 837,06	141 534,60	190 065,82	136 982,87	157 230,87	31 464,79	31 499,28	16 365,29	21 388,05	563 586,40	677 950,55
Despesas operacionais [f]	446 790,55	363 599,86	482 599,11	780 500,95	409 229,33	1 189 429,80	193 968,40	275 670,92	90 677,67	49 596,65	-1 153,59	9 860,47	1 622 111,47	2 668 658,65
III) Valor Económico Acumulado (I-II)	**14 273,44**	**17 010,16**	**163 925,94**	**145 936,54**	**30 620,86**	**82 456,93**	**79 928,78**	**91 634,57**	**3 893,22**	**2 226,33**	**-39 480,13**	**-51 126,14**	**253 162,11**	**288 138,39**

Notas:
(a) Corresponde ao somatório das seguintes rubricas/subrubricas da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: (i) Vendas e prestações de serviços; (ii) Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Ganhos na alienação de ativo tangível; (iii) Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Outros proveitos; e (iv) Rendimentos e ganhos financeiros - Juros obtidos.
(b) Corresponde ao somatório das subrubricas da demonstração consolidada dos resultados por naturezas de (i) Gastos e perdas financeiras - Juros suportados; (ii) Gastos e perdas financeiras - Juros suportados – passivos de locação com os dividendos pagos no exercício constantes da demonstração consolidada dos fluxos de caixa.
(c) Corresponde ao somatório das seguintes rubricas/subrubricas da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: (i) Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Gastos e perdas operacionais - Impostos; e (ii) Imposto sobre o rendimento - Imposto corrente.
(d) Corresponde à subrubrica da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Gastos e perdas operacionais - Donativos. A presente rubrica não contempla a plenitude dos investimentos realizados na comunidade, nos casos em que operacionalmente se encontram afetos a centros de custos específicos de obras e trabalhos locais.
(e) Corresponde à rubrica da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: Gastos com pessoal.
(f) Corresponde ao somatório das seguintes rubricas/subrubricas da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: (i) Custo das mercadorias vendidas e das matérias consumidas e Variação da produção; (ii) Fornecimentos e serviços externos; (iii) Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Gastos e perdas operacionais - Perdas na alineação de ativo tangível; (iv) Outros rendimentos/(gastos) operacionais - Gastos e perdas operacionais - Outros gastos.
Nota: Devido a um ajuste contabilístico que envolveu uma das empresas do Grupo, que pertencia ao segmento Capital, foram alterados os dados referentes a 2021 para Capital e *Holding* face ao relato anterior.

GRI 201 DESEMPENHO ECONÓMICO — LOCALIZAÇÃO

201-4 Apoios financeiros recebidos do Governo

APOIOS FINANCEIROS RECEBIDOS (MILHARES DE EUROS)	2020	2021	2022
Portugal	19 697,54	11 531,76	7 200,90

GRI 202 PRESENÇA NO MERCADO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

202-1 Rácio entre o salário mais baixo por género, comparado com o salário mínimo local

No que diz respeito à percentagem da força de trabalho a receber o salário mínimo nacional, e uma vez que nem todos os países têm este conceito, apresenta-se o seu apuramento apenas para os mercados onde existe um salário mínimo nacional definido.

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL (%)		2021	2022
África do Sul	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Angola	Homens	10,8%	24,8%
	Mulheres	20,6%	53,4%
	Subtotal	**11,6%**	**27,4%**
Argentina	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	-
	Subtotal	-	0,0%
Brasil	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Camarões	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**

▼ Continuação indicador 202-1

GRI 202 PRESENÇA NO MERCADO — LOCALIZAÇÃO

202-1 Rácio entre o salário mais baixo por género, comparado com o salário mínimo local

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL (%)		2021	2022
Colômbia	Homens	33,3%	0,0%
	Mulheres	27,4%	0,0%
	Subtotal	**31,5%**	**0,0%**
Costa do Marfim	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Gana	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Guiné	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Hungria	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	-
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Malawi	Homens	-	0,4%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,3%**
Mali	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
México	Homens	0,0%	0,0%
	Mulheres	0,9%	0,2%
	Subtotal	**0,2%**	**0,0%**

▼ Continuação indicador 202-1

GRI 202 PRESENÇA NO MERCADO — LOCALIZAÇÃO

202-1 Rácio entre o salário mais baixo por género, comparado com o salário mínimo local

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL (%)		2021	2022
Moçambique	Homens	0,4%	0,0%
	Mulheres	0,0%	0,0%
	Subtotal	**0,3%**	**0,0%**
Nigéria	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Omã	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Panamá	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Paraguai	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Peru	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Polónia	Homens	1,3%	0,0%
	Mulheres	4,8%	0,0%
	Subtotal	**2,1%**	**0,0%**
Portugal	Homens	11,6%	14,0%
	Mulheres	10,2%	10,3%
	Subtotal	**11,4%**	**13,4%**

▼ Continuação indicador 202-1

GRI 202 PRESENÇA NO MERCADO — LOCALIZAÇÃO

202-1 Rácio entre o salário mais baixo por género, comparado com o salário mínimo local

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL (%)		2021	2022
Quénia	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Rep. Dominicana	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Ruanda	Homens	-	0,1%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Uganda	Homens	-	0,3%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,2%**
Zimbabué	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	0,0%
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Rep. Checa	Homens	-	0,0%
	Mulheres	-	-
	Subtotal	**-**	**0,0%**
Total	**Homens**	**4,0%**	**5,8%**
	Mulheres	**4,8%**	**7,0%**
	Subtotal	**4,1%**	**6,0%**

Nota: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Nestes incluem-se também os países onde o Grupo não teve projetos ativos, mas mantém colaboradores.

GRI 202 PRESENÇA NO MERCADO — LOCALIZAÇÃO

202-2 Proporção de cargos de gestão de topo ocupados por indivíduos provenientes da comunidade local

GEOGRAFIA	2022	GEOGRAFIA	2022
África do Sul	100%	Nigéria	17%
Angola	11%	Panamá	0%
Brasil	36%	Paraguai	0%
Colômbia	0%	Peru	29%
Costa do Marfim	33%	Polónia	94%
Gana	0%	Portugal	95%
Guiné	0%	Quénia	0%
Malawi	50%	Ruanda	0%
México	40%	Uganda	0%
Moçambique	13%	**Total**	**68%**

Nota 1: Este indicador está a ser reportado pela primeira vez em 2022, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico.
Nota 2: A definição de cargos de gestão de topo está de acordo com o mapeamento de carreiras e o grau de responsabilidade.

GRI 203 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRETOS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

203-2 Impactos económicos indiretos significativos

Cap. 5.2 Crescimento económico sustentável — **Pág. 70-77**

GRI 204 PRÁTICAS DE COMPRAS/ABASTECIMENTO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais

Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — **Pág. 78-79**

DESPESAS COM FORNECEDORES LOCAIS	2021	2022
Fornecedores locais (%)	86%	82%

Nota 1: Por despesa "local" entende-se toda a compra realizada no país no qual o material e/ou serviço são aplicados e/ou incorporados nos projetos daquele mesmo país. Corresponde ao Valor de Notas de Encomenda realizadas a Fornecedores Locais face ao valor Total de Notas de Encomenda, na área de negócio da Engenharia e Construção.
Nota 2: A base de cálculo para este indicador são os fornecedores, da área de negócio de E&C, da Europa, África e América do sul, cujo tiveram encomendas/pedidos de compra registados em SAP.

GRI 205 ANTICORRUPÇÃO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

205-1 Operações submetidas a avaliação de riscos de corrupção

Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial

	2022		
GEOGRAFIAS	N.º OPERAÇÕES AVALIADAS	N.º TOTAL DE OPERAÇÕES	%
Brasil	1	3	33
Colômbia	1	1	100
México	1	4	25
Nigéria	1	1	100
Peru	1	1	100
Polónia	1	1	100
Portugal	1	5	20

Nota: Este indicador está a ser reportado pela primeira vez em 2022, motivo pelo qual não se apresentam dados de histórico. Reporta-se às geografias onde, no ano de relato, se submeteram operações a avaliações de risco de corrupção.

205-2 Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial — **Pág. 45-53**

	2021			2022		
COMUNICAÇÃO DAS POLÍTICAS DE ANTICORRUPÇÃO - COLABORADORES	N.º COLABORADORES A QUEM FOI COMUNICADO	N.º TOTAL DE COLABORADORES	%	N.º COLABORADORES A QUEM FOI COMUNICADO	N.º TOTAL DE COLABORADORES	%
Administração/Direção Técnica e Gestão	225	247	91%	173	257	67%
Especialização e Coordenação	1 072	1 147	93%	744	1 248	60%
Supervisão e Técnicas	3 064	3 908	78%	806	4 577	18%
Operacionais e Suporte	4 861	33 272	15%	3 735	37 955	10%
Total	**9 222**	**38 574**	**24%**	**5 458**	**44 037**	**12%**

▼ Continuação indicador 205-2

GRI 205 ANTICORRUPÇÃO — LOCALIZAÇÃO

205-2 Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

COMUNICAÇÃO DAS POLÍTICAS DE ANTICORRUPÇÃO – PARCEIROS DE NEGÓCIO	2021 N.º PARCEIROS A QUEM FOI COMUNICADO	2021 N.º TOTAL DE PARCEIROS	2021 %	2022 N.º PARCEIROS A QUEM FOI COMUNICADO	2022 N.º TOTAL DE PARCEIROS	2022 %
Fornecedores	686	1 119	61%	828	1 370	60%
Clientes	5	12	42%	14	74	19%
Sócios	7	31	23%	22	69	32%
Total	**698**	**1 162**	**60%**	**864**	**1 513**	**57%**

Nota: Número de terceiros registados na plataforma de avaliação de terceiros que submeteram com sucesso o questionário, através do qual atestaram que leram, entenderam e concordaram em aderir ao Código de Ética e de Conduta Empresarial do Grupo Mota-Engil.

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Cap. 4.2 Ética e integridade empresarial Pág. 51

	2021	2022
N.º total de incidentes confirmados de corrupção	5	4
N.º total de incidentes confirmados nos quais colaboradores foram demitidos ou disciplinados devido a corrupção	5	3
N.º total de incidentes confirmados nos quais contratos com parceiros de negócio foram terminados ou não renovados devido a violações provocadas por corrupção	0	0

Desempenho ambiental

GRI 301 MATERIAIS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

301-1 Consumo total de materiais usados por peso ou volume

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Materiais) Pág. 105-110

MATERIAIS (TONELADAS)	2021 MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS	2021 MATERIAIS RENOVÁVEIS	2022 MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS	2022 MATERIAIS RENOVÁVEIS
E&C Europa	3 686 222	1 558	3 376 815	872
E&C África	2 913 783	2 059	2 718 434	3 836
E&C América Latina	3 458 354	1 478	21 229 332	4 112
Ambiente	109 162	23	194 840	26
Capital	93 247	552	57 134	463
Holding	-	-	-	-
Grupo Mota-Engil	**10 260 769**	**5 670**	**27 576 555**	**9 309**

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Destaca-se que o volume de negócios entre 2021 e 2022 aumentou de forma significativa e que em 2022 se alargou a recolha de informação a um maior número de categorias de materiais.
Nota 3: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, ainda não foi possível reportar toda a informação da *Holding*. No entanto, destaca-se que esta informação é considerada como não material.
Nota 4: Os materiais não renováveis com maior expressão no grupo são os agregados pétreos e o betão hidráulico. O material renovável com maior expressão no grupo é a madeira.
Nota 5: Os materiais considerados dizem respeito aos materiais com materialidade (financeira) possíveis de monitorizar atualmente, em peso ou volume. Desta forma, são excluídas peças e acessórios associados à manutenção e reparação de equipamentos, ferramentas, material elétrico, eletromecânico e hidráulico, geotêxteis e telas impermeabilizantes, pré-fabricados ligeiros de betão, materiais de proteção e segurança entre outros.

GRI 302 ENERGIA — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

302-1 Consumo de energia dentro da organização

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas — Pág. 90-92

	2021							2022						
ENERGIA (GJ)	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
ENERGIA CONSUMIDA														
Total de energia consumida	**866 142**	**1 936 637**	**1 000 132**	**1 872 513**	**414 453**	**4 855**	**6 094 731**	**769 046**	**2 510 414**	**1 294 585**	**2 002 608**	**211 197**	**5 580**	**6 793 430**
Consumo de combustíveis não renováveis	790 610	1 864 963	987 992	1 502 989	405 120	3 204	**5 554 877**	696 906	2 452 656	1 278 698	1 631 133	203 211	3 792	**6 266 396**
Consumo de combustíveis renováveis	0	0	1 285	614	0	0	**1 899**	0	0	240	437	0	0	**676**
Consumo de energia autogerada (solar e gestão de resíduos)	434	0	308	174 130	43	0	**174 915**	776	0	782	132 903	39	0	**134 500**
Consumo de energia elétrica adquirida	75 098	71 674	10 547	194 780	9 290	1 651	**363 040**	71 364	57 758	14 865	238 135	7 947	1 787	**391 857**
ENERGIA VENDIDA														
Venda de energia autogerada	74	0	0	1 826 179	31 238	0	**1 857 491**	127	0	0	1 461 216	0	0	**1 461 343**

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Contempla os dados da Takargo, operador no transporte ferroviário de mercadorias, até à sua venda (o que ocorreu a meio do ano).
Nota 3: Reforça-se que a venda de energia não inclui Generadora Fénix.
Nota 4: A área de negócio *Holding*, contempla nos seus indicadores consumos de escritórios (gás propano e eletricidade) e consumos da frota de automóveis (gasóleo e gasolina) associadas à empresa Mota-Engil SPGS.
Nota 5: Não inclui os dados de energia dos contratos de serviços de engenharia industrial, para clientes de mineração cujos consumos são assumidos pelos clientes.

302-3 Intensidade energética

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas — Pág. 91

	2021							2022						
INTENSIDADE ENERGÉTICA	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
Energia consumida dentro da organização (GJ)	866 142	1 936 637	1 000 132	1 872 513	414 453	-	**6 094 731**	769 046	2 510 414	1 294 585	2 002 608	211 197	-	**6 793 430**
Volume de negócios (milhares de euros)	525 567	818 506	455 922	441 166	109 407	-	**2 352 020**	477 459	1 166 695	1 332 495	555 610	84 456	-	**3 608 205**
Intensidade energética por volume de negócio (GJ/milhares de euros)	1,6	2,4	2,2	4,2	3,8	-	**2,6**	1,6	2,2	1,0	3,6	2,5	-	**1,9**

Nota 1: Os dados da *Holding* não se encontram apresentados por serem imateriais em termos de consumos. Não obstante, estes dados estão incluídos no total do Grupo.

GRI 303 ÁGUA E EFLUENTES — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2018

303-1 Interações com a água como um recurso partilhado

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Água) Pág. 117-118

A gestão da água no Grupo Mota-Engil é determinada pelo cumprimento dos requisitos legais existente, pelo estabelecimento de objetivos para projetos específicos, mediante a significância dos impactos e conforme os sistemas de gestão ambiental de cada empresa.
A gestão da água é determinada de acordo com a natureza do projeto. As equipas de projeto elaboram planos de controlo de erosão e sedimentação, bem como planos de conservação de água em conjunto com os órgãos públicos e, quando aplicável, com os *stakeholders* locais. Nesses planos são avaliadas as condições ambientais, o volume potencial de água necessário a capturar, as fontes disponíveis, a legislação em vigor, incluindo as obrigações para com os proprietários, e medidas de monitorização. Apostamos na sensibilização dos nossos colaboradores e subempreiteiros com vista à redução do consumo de água e na instalação de dispositivos de poupança de água em instalações com elevado consumo de água, bem como em soluções de reaproveitamento de água da chuva (quando viável).

Importa salientar o papel relevante que a Mota-Engil ATIV desempenha junto dos nossos clientes, no âmbito das prestações de serviços – através da instalação de zonas de medição e controlo para combater perdas de água ou através do desenvolvimento e aplicação de tecnologia inovadora que permite aumentar a eficiência hídrica em espaços verdes, entre outras – com impacto na respetiva cadeia de valor.

303-2 Gestão dos impactes relacionados com a descarga de água

Através das nossas empresas e respetivos sistemas de gestão ambiental, asseguramos que as águas residuais descarregadas cumprem as especificações das respetivas licenças de descarga (quando aplicável), requisitos legais locais e boas práticas ambientais.

303-3 Captação de água

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Água) Pág. 117-118

	2021				2022			
CAPTAÇÃO DE ÁGUA (m³)	ÁGUA SUPERFICIAL	ÁGUA SUBTERRÂNEA	ÁGUA ADQUIRIDA A TERCEIROS	TOTAL DE ÁGUA CAPTADA	ÁGUA SUPERFICIAL	ÁGUA SUBTERRÂNEA	ÁGUA ADQUIRIDA A TERCEIROS	TOTAL DE ÁGUA CAPTADA
E&C Europa	12 562	121 462	87 325	**221 349**	54 380	114 696	85 595	**254 671**
E&C África	218 558	92 306	273 271	**584 135**	511 999	354 394	313 031	**1 179 424**
E&C América Latina	375 246	38 450	88 417	**502 114**	988 532	21 984	182 340	**1 192 856**
Ambiente	5 665	465 916	327 017	**798 598**	1 121	453 691	308 524	**763 335**
Capital	0	8 280	14 516	**22 796**	0	8 280	25 978	**34 258**
Holding	0	0	1 698	**1 698**	0	0	1 971	**1 971**
Grupo Mota-Engil	**612 032**	**726 413**	**792 245**	**2 130 690**	**1 556 031**	**953 045**	**917 439**	**3 426 515**

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Os quantitativos reportados dizem respeito à captação de água decorrente das operações das empresas do Grupo.
Nota 3: Nos quantitativos acima, no que se refere à água superficial, não se inclui a água captada do Rio Tejo, para arrefecimento do circuito água-vapor da Central de Valorização Energética da Valorsul (Portugal), devolvida na totalidade ao meio hídrico com um ligeiro aumento de temperatura, devidamente monitorizado e controlado.
Nota 4: A fonte "Água adquirida a terceiros" inclui o abastecimento de água por entidades gestoras municipais.
Nota 5: Não inclui os dados de água dos contratos de serviços de engenharia industrial, para clientes de mineração cujos consumos são assumidos pelos clientes.

GRI 304 BIODIVERSIDADE — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

304-1 Instalações operacionais pertencentes, arrendadas, administradas, ou próximas de áreas protegidas, ou em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Biodiversidade) — Pág. 119

Destaca-se que no Grupo Mota-Engil foram realizados 57 projetos no ano de reporte com Estudo de Impacte Ambiental, de acordo com os enquadramentos legais do país.

304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Biodiversidade) — Pág. 119-122

GRI 305 EMISSÕES — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas — Pág. 93-96

	2021							2022						
EMISSÕES (tCO_2e)	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
ÂMBITO 1 - EMISSÕES DE GEE DIRETAS														
Total âmbito 1 - Emissões de GEE diretas	62 959	143 565	72 566	1 911 003	27 553	255	2 217 882	53 845	193 298	93 967	2 055 381	14 746	274	2 411 511
Consumo de combustíveis	62 900	137 423	72 566	106 146	27 550	231	406 796	53 845	180 718	93 967	114 287	14 746	274	457 838
Fugas de gases fluorados	59	6 142	0	1 085	3	24	7 314	0	12 580	0	1 463	0	0	14 042
Tratamento de resíduos	0	0	0	1 803 772	0	0	1 803 772	0	0	0	1 939 631	0	0	1 939 631

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Destaca-se que foram excluídas as emissões de GEE associadas à gestão do aterro da Omã - Ecovision, pois somos apenas uma empresa prestadora de serviços, pelo que não temos controlo operacional sobre o mesmo.

O cálculo das emissões de GEE foi refinado em alinhamento com as melhores práticas de reporte internacionais, com foco no GHG Protocol. São considerados emissões de GEE para além do dióxido de carbono (CO_2), como o metano (CH_4), o óxido nitroso (N_2O), gás fluorado com efeito de estufa (R-410A), entre outros. Os diferentes GEE são convertidos numa única unidade, dióxido de carbono equivalente (CO_2e), através do Potencial de Aquecimento Global (PAG) de cada GEE. Optou-se por escolher o PAG a 100 anos de acordo com o 5AR (Fifth Assessment Report do IPCC).

Nas emissões de âmbito 1, nomeadamente às emissões de GEE diretas das operações do Grupo, foram incluídas as emissões de GEE de combustíveis da frota móveis e equipamentos fixos, fugas de gases fluorados e tratamento de resíduos. O tratamento de resíduos encontra-se dentro das emissões de GEE em âmbito 1, enquadrado na subcategoria de processamento físico/químico do GHG Protocol (para mais informações, consultar apêndice D do GHG Protocol, setor resíduos). Destaca-se que as emissões de GEE dos combustíveis foram calculadas com base nos combustíveis reportados em GRI 302-1 (por favor consultar as notas associadas). Também foram incluídas as emissões relativas as fugas de gases fluorados, considerando a quantidade de gases adquirido para recarga de equipamentos existentes. Por último, o tratamento de resíduos inclui as emissões associadas ao processo de gestão de resíduos das empresas EGF, Clean Eburnie, Suma PT e Ecovision. Estas emissões resultam de estimativas das emissões difusas de metano geradas nos aterros e em medições diretas efetuadas nos motogeradores dos centros eletroprodutores de energia dos aterros sanitários e digestões anaeróbias.

Não são incluídas em âmbito 1 as emissões de CO_2 de origem biogénica. Estas representam essencialmente emissões associadas à queima de biogás na área da gestão de resíduos, mas também ao consumo de biocombustíveis (798 863 tCO_2 em 2022 e 707 371 tCO_2 em 2021).

GRI 305 EMISSÕES — LOCALIZAÇÃO

305-2 Emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE resultantes da energia adquirida

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas Pág. 93-96

	2021							2022						
EMISSÕES (tCO_2e)	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
ÂMBITO 2 - EMISSÕES DE GEE INDIRETAS														
Aquisição de eletricidade (método *location-based*)	5 920	7 723	1 315	7 804	360	61	**23 182**	5 484	5 419	1 924	9 142	311	67	**22 347**
Aquisição de eletricidade (método *market-based*)	7 675	7 729	1 315	10 688	546	92	**28 044**	6 306	5 425	1 924	12 821	514	99	**27 090**

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Não inclui os dados de energia (eletricidade) dos contratos de mineração cujos consumos são assumidos pelos clientes.

O cálculo das emissões de GEE foi refinado em alinhamento com as melhores práticas de reporte internacionais, com foco no GHG Protocol. No âmbito 2 são incluídas emissões de GEE da produção da eletricidade adquirida pelo Grupo (consultar notas GRI 302-1) e foram calculadas de acordo com as metodologias *location-based* e *market-based*. Fez-se recurso a apenas fatores de emissão públicos, sendo por vezes necessário recorrer a alguns pressupostos por falta de informação disponível. Por exemplo, sempre que não tenha sido possível obter um fator de emissão market-based, assumiu-se que o seu valor seria igual ao do *location-based*. Para o cálculo das emissões de GEE de acordo com a metodologia *location-based*, considerou-se os fatores de emissão nacionais, sempre que possível, mas também a fontes de informação globais como IRENA - International Renewable Energy Agency, Statistical Profiles, 2022 Dominicana e IGES - Institute for Global Environmental Strategies, List of Grid Emission Factors Version: 10.10, 2021.

Nos Grupos de empresas com diversas localizações, algumas simplificações de cálculo foram realizadas, por exemplo, recorreu-se ao fator de emissão da empresa mais material (no caso de Omã, reportado em conjunto com a Suma, utilizou-se o fator de Portugal; para a Vibeiras Angola, reportada em conjunto com a ATIV, utilizou-se o fator de Portugal).

305-3 Outras emissões indiretas (Âmbito 3) de GEE

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas Pág. 93-96

	2021							2022						
EMISSÕES (tCO_2e)	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
ÂMBITO 3 - OUTRAS EMISSÕES DE GEE INDIRETAS														
Total Âmbito 3 - Outras emissões de GEE Indiretas	**397 836**	**234 849**	**243 747**	**43 911**	**9 164**	**78**	**929 585**	**191 521**	**414 115**	**939 899**	**55 005**	**4 910**	**90**	**1 605 540**
Categoria 1: Compra de produtos	381 714	197 774	227 122	18 425	2 981	0	**828 017**	177 657	369 313	918 406	26 767	1 461	0	**1 493 605**
Categoria 3: Atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas em âmbito 1 e 2	16 123	37 074	16 624	25 486	6 183	78	**101 568**	13 864	44 802	21 493	28 238	3 449	90	**111 936**

O cálculo das emissões de GEE foi refinado em alinhamento com as melhores práticas de reporte internacionais, com foco no GHG Protocol. As emissões de âmbito 3 referem-se às emissões de GEE indiretas da cadeia de valor do Grupo, pela primeira vez calculadas. Na categoria 1 foram estimadas as emissões de GEE associadas à produção dos produtos adquiridos (por favor consultar notas metodológicas GRI 301-1). Na categoria 3 foram estimadas as emissões de GEE das atividades relacionadas com combustível e energia não incluídas em âmbito 1 e 2, tendo-se recorrido aos mesmos dados de atividade que em âmbito 1 e 2 para a realização deste cálculo, associado a emissões de GEE a montante da compra de combustíveis e eletricidade e ainda perdas na rede de distribuição de eletricidade. A categoria de uso de produtos vendidos foi excluída do cálculo, encontrando-se fora do âmbito do reporte. As restantes categorias em âmbito 3 foram assumidas como não materiais ou não aplicáveis.

Para proceder ao cálculo das emissões indiretas de GEE associadas à categoria 1 e 3 em âmbito 3, as principais fontes de informação dos fatores de emissão de GEE são DEFRA – Department for Environment, Food & Rural Affairs. UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021 & 2022 e Ecoinvent.

GRI 305 EMISSÕES — LOCALIZAÇÃO

305-4 Intensidade de emissões de GEE

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas Pág. 93-94

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE (tCO_2e/milhares de euros)	2021							2022						
	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL	E&C EUROPA	E&C ÁFRICA	E&C AMÉRICA LATINA	AMBIENTE	CAPITAL	*HOLDING*	GRUPO MOTA-ENGIL
Âmbito 1 por volume de negócios	0,1	0,2	0,2	4,3	0,3	-	**0,9**	0,1	0,2	0,1	3,7	0,2	-	**0,7**
Âmbito 2 por volume de negócios	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	**0,0**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	**0,0**
Total (Âmbitos 1 + 2) por volume de negócios	0,1	0,2	0,2	4,3	0,3	-	**1,0**	0,1	0,2	0,1	3,7	0,2	-	**0,7**
Âmbito 3 por volume de negócios	0,8	0,3	0,5	0,1	0,1	-	**0,4**	0,4	0,4	0,7	0,1	0,1	-	**0,4**
Total (Âmbitos 1, 2 e 3) por volume de negócios	0,9	0,5	0,7	4,4	0,3	-	**1,3**	0,5	0,5	0,8	3,8	0,2	-	**1,1**

Nota 1: O valor do numerador corresponde ao total das emissões de GEE de âmbito 1, 2 e 3 calculadas anteriormente.
Nota 2: O VN considerado foi o mais alinhado possível com o VN reportado no Relatório & Contas Consolidados Anual, excluindo empresas cuja informação ambiental existente não foi possível recolher.
Nota 3: Os dados da *Holding* não se encontram apresentados por serem imateriais em termos de consumos. Não obstante, estes dados estão incluídos no total do Grupo.

305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Cap. 6.1 Energia e alterações climáticas Pág. 93-94

Apesar de em geral se ter identificado um aumento de emissões de GEE ao nível do Grupo, foram realizadas várias iniciativas de redução durante o período de reporte. No entanto, nem todas foram quantificadas, mas podemos destacar, por exemplo, na Mota-Engil Engenharia e Construção (MEEC), a instalação de painéis solares, substituição do compressor gasóleo p/compressor elétrico (20kWh) e substituição da iluminação por LED, que resultou na redução de 18 tCO_2e. Salienta-se que irá ser desenvolvido um plano de ação climático, que permitirá estruturar, implementar e monitorizar a redução de emissões de uma forma sistematizada.

305-7 Emissões de óxidos de nitrogénio (NO_x), óxidos de enxofre (SO_x) e outras emissões atmosféricas significativas

EMISSÕES ATMOSFÉRICAS (TONELADAS)	2021	2022
Óxidos de azoto (NO_x)	826,8	891,1
Óxidos de enxofre (SO_x)	36,8	34,7
Compostos Orgânicos Voláteis (COV)	156,3	109,6
Poluentes tóxicos (HAP)	0,3	0,0
Partículas com diâmetro inferior a 10 µm (PM_{10})	4,1	24,8
Monóxido de carbono	339,9	285,4
Sufureto de hidrogénio (H_2S)	0,2	0,0
Compostos Orgânicos Voláteis Não Metânicos (COVNM)	22,3	24,0

Nota 1: Os dados indicados dizem respeito às emissões, resultantes de medições diretas nos motogeradores (centros electroprodutores de energia de aterros e digestões anaeróbias), queimadores das instalações de digestão anaeróbia, Central de Valorização Energética da Valorsul, bem como biofiltros de tratamento do ar de exaustão, localizadas em Portugal.

No que diz respeito aos outros poluentes atmosféricos, referem-se a emissões que resultam das atividades das empresas de resíduos, decorrentes da sua prestação de serviços, com destaque para as da EGF (Portugal) que, decorrente do processo de valorização energética, possui monitorização em contínuo das emissões atmosféricas. Nestes casos, estão implementadas medidas de controlo/tratamento e de monitorização das emissões, conforme as condições definidas nas respetivas licenças e dando cumprimento à legislação aplicável. Refira-se por exemplo que, no caso da Central de Valorização Energética e ao longo dos últimos quase 20 anos de recolha e análise de dados aos parâmetros ambientais da região envolvente da Central, em estudos conduzidos, sempre que possível, por entidades independentes, os resultados foram positivos e consistentes, demonstrando que a atividade da Central não revela impactes negativos na qualidade ambiental da envolvente.

Outras fontes de emissões atmosféricas associadas às atividades do Grupo são essencialmente controladas por monitorização pontual (de acordo com a legislação vigente), não se considerando por isso emissões significativas – ex. caldeiras de edifícios, chaminés das naves oficinais de estaleiros e de equipamentos das misturas betuminosas.

GRI 306 RESÍDUOS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2020

306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com os resíduos

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Resíduos) — Pág. 111-116

Uma parte significativa dos resíduos gerados advém da área de negócio da construção. Cada uma das nossas empresas gere os seus resíduos, cumprindo as regulamentações em vigor em cada país, nomeadamente no que diz respeito ao registo, armazenamento temporário, entrega para transporte e tratamento adequado, recorrendo a empresas autorizadas para esta gestão.

Asseguramos um destino final adequado para os resíduos, com destaque para as operações de valorização, para as quais temos definido um objetivo estratégico corporativo, no âmbito do nosso Plano Estratégico 2022-2026 – "BUILDING 26 | For a sustainable future".
No entanto, é importante salientar que a possibilidade de encaminhamento para valorização depende não apenas das características dos resíduos produzidos, mas também das infraestruturas existentes nas regiões onde operamos – um fator que por vezes é limitante.

Para além da produção de resíduos resultante das nossas diversas atividades, desempenhamos um papel importante na minimização dos impactos ambientais associados a esses resíduos – nas áreas geográficas onde operam as nossas empresas de gestão de resíduos.

Uma vez que no Grupo Mota-Engil apresentamos unidades de negócio bastante diversificadas, estas não são passíveis de serem representadas num único fluxograma, motivo pelo qual se não se apresenta o fluxo de processo das entradas, atividades e saídas que causam ou poderiam causar impactos significativos relacionados com os resíduos.

306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com os resíduos

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Resíduos) — Pág. 111-116

Os resíduos que geramos são geridos de acordo com a regulamentação de cada país, no que diz respeito ao seu registo, armazenamento temporário, entrega para transporte e encaminhamento para destino final, recorrendo sempre a entidades gestoras autorizadas para o efeito. Apostamos na sensibilização dos colaboradores (internos e subcontratados) para minimizar a geração de resíduos, em consequência da sua atividade.

Definimos como orientação estratégica de gestão de resíduos, no âmbito do Plano estratégico – "BUILDING 26 | For a sustainable future", atingir 80% de resíduos valorizados até 2030, incluindo a preparação para reutilização (operações de verificação, limpeza ou reparação), reciclagem e outras operações de recuperação (no contexto do reporte de resíduos, as operações de recuperação não incluem a recuperação energética).

Para reduzir a quantidade de resíduos gerados, agimos de forma preventiva, promovendo medidas para garantir o uso eficiente de materiais nas nossas atividades e fomentando a reciclagem e a circularidade. Procuramos selecionar materiais com menor impacto ambiental e estabelecemos um grupo de trabalho dedicado à circularidade. Adicionalmente, promovemos a inovação, integrando e participando em laboratórios colaborativos nas nossas áreas de atuação, com o objetivo de melhorar a eficiência dos nossos processos e o desempenho dos recursos utilizados.

Nota: Em complemento ver resposta ao indicador 306-1.

306-3 Resíduos gerados

Cap. 6.2 Utilização e gestão de recursos naturais (Resíduos) Pág. 111-112

	2021					2022				
	RESÍDUOS PERIGOSOS		RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS		TOTAL	RESÍDUOS PERIGOSOS		RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS		TOTAL
RESÍDUOS (TONELADAS)	OPERAÇÃO DE VALORIZAÇÃO	OPERAÇÃO DE ELIMINAÇÃO	OPERAÇÃO DE VALORIZAÇÃO	OPERAÇÃO DE ELIMINAÇÃO		OPERAÇÃO DE VALORIZAÇÃO	OPERAÇÃO DE ELIMINAÇÃO	OPERAÇÃO DE VALORIZAÇÃO	OPERAÇÃO DE ELIMINAÇÃO	
E&C Europa	171	458	248 506	6 253	**255 388**	121	547	305 563	160	**306 391**
E&C África	10 050	315	11 207	43 668	**65 240**	79 746	6 498	332	149 522	**236 098**
E&C América Latina	107	201	141 239	179 622	**321 169**	60	1 315	34 037	42 520	**77 933**
Ambiente	2 487	4 502	1 895	5 512	**14 395**	1 338	8 223	2 615	5 187	**17 362**
Capital	74	9	13 379	402	**13 863**	29	26	3 392	272	**3 720**
Holding	-	-	-	-	**-**	-	-	-	-	**-**
Grupo Mota-Engil	**12 888**	**5 485**	**416 225**	**235 456**	**670 055**	**81 295**	**16 610**	**345 938**	**197 662**	**641 503**

Nota 1: Os valores referentes ao ano de 2021 foram sujeitos a alterações, face ao relato anterior, devido a mudanças na metodologia de cálculo.
Nota 2: Os quantitativos reportados dizem respeito aos resíduos produzidos pelas atividades próprias das empresas do Grupo, estando incluídos os resíduos que recaem sobre o controlo operacional da Mota-Engil e foram encaminhados para valorização ou eliminação no ano de 2022 e 2021. Não contemplam os resíduos tratados pelas empresas de gestão de resíduos. Não inclui os dados de resíduos dos contratos de serviços de engenharia industrial, para clientes de mineração cuja gestão é assumida pelos clientes.
Nota 3: Nas operações de valorização inclui-se a preparação para reutilização (operações de verificação, limpeza ou reparação), reciclagem e outras operações de recuperação. No contexto do reporte de resíduos, as operações de recuperação não incluem a recuperação energética.
Nota 4: Na E&C Europa e E&C América Latina os resíduos não perigosos, destinados a operações de valorização, apresentam um valor muito elevado quando comparado com outras Unidades de Negócio, devido ao facto de na Polónia e na Colômbia, respetivamente, se estar a contabilizar os solos movimentados (superficiais e outros) como resíduo, conforme requisito legal nacional.
Nota 5: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, ainda não foi possível reportar toda a informação da *Holding*. No entanto, destaca-se que esta informação é considerada como não material.

GRI 308 AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2020

308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais

Cap. 4.3 Direitos humanos Pág. 55
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento Pág. 83-84

308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas

Cap. 4.3 Direitos humanos Pág. 54-56
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade ambiental (e social), com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos ambientais (e sociais).

Desempenho social

GRI 401 EMPREGO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

401-1 Contratação de novos colaboradores e rotatividade dos colaboradores

Cap. 7.2 Gestão do talento

Pág. 140

Nota 1: Dados compilados a partir do Sistema de Informação Central do GRUPO, não refletindo a informação consolidada da totalidade dos mercados/negócios (cuja integração está em desenvolvimento).

Nota 2: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro, relativos a cada geografia, género e faixa etária.

Nota 3: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do GRUPO e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.

Nota 4: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

PERCENTAGEM DE ENTRADAS E SAÍDAS, POR LOCALIZAÇÃO, GÉNERO E GRUPO ETÁRIO		2021						2022					
		ENTRADAS			SAÍDAS			ENTRADAS			SAÍDAS		
		< 30	30 A 50	> 50	< 30	30 A 50	> 50	< 30	30 A 50	> 50	< 30	30 A 50	> 50
E&C Europa	Homens	-	-	-	-	-	-	75%	23%	10%	60%	25%	14%
	Mulheres	-	-	-	-	-	-	72%	22%	15%	35%	20%	13%
	Subtotal	-	-	-	-	-	-	**74%**	**23%**	**10%**	**54%**	**24%**	**14%**
E&C África	Homens	-	-	-	-	-	-	65%	42%	19%	42%	34%	17%
	Mulheres	-	-	-	-	-	-	68%	35%	16%	23%	22%	25%
	Subtotal	-	-	-	-	-	-	**66%**	**41%**	**19%**	**39%**	**33%**	**17%**
E&C América Latina	Homens	-	-	-	-	-	-	97%	82%	62%	44%	47%	32%
	Mulheres	-	-	-	-	-	-	99%	74%	49%	39%	42%	23%
	Subtotal	-	-	-	-	-	-	**97%**	**81%**	**61%**	**43%**	**46%**	**31%**
Ambiente	Homens	-	-	-	-	-	-	66%	36%	17%	29%	23%	12%
	Mulheres	-	-	-	-	-	-	49%	23%	15%	22%	12%	9%
	Subtotal	-	-	-	-	-	-	**63%**	**33%**	**16%**	**28%**	**20%**	**12%**
Capital	Homens	73%	24%	20%	48%	24%	24%	70%	22%	19%	65%	33%	23%
	Mulheres	64%	29%	8%	27%	15%	17%	95%	31%	26%	58%	29%	16%
	Subtotal	**72%**	**25%**	**19%**	**45%**	**23%**	**24%**	**75%**	**23%**	**20%**	**64%**	**32%**	**22%**
Holding	Homens	68%	27%	7%	25%	19%	27%	61%	10%	2%	36%	6%	3%
	Mulheres	64%	18%	6%	26%	13%	18%	44%	14%	0%	13%	7%	0%
	Subtotal	**66%**	**22%**	**7%**	**26%**	**16%**	**23%**	**52%**	**12%**	**1%**	**23%**	**7%**	**2%**
Total de Entradas e Saídas (por Faixa Etária)		**77%**	**43%**	**23%**	**48%**	**35%**	**26%**	**75%**	**48%**	**25%**	**39%**	**32%**	**17%**
Taxa de Entradas e Saídas (por género)	**Homens**			**47%**			**37%**			**50%**			**33%**
	Mulheres			**34%**			**25%**			**41%**			**21%**
Taxa de Entradas e Saídas (por localização)	**E&C Europa**			**-**			**-**			**24%**			**24%**
	E&C África			**-**			**-**			**44%**			**32%**
	E&C América Latina			**-**			**-**			**82%**			**44%**
	Ambiente			**-**			**-**			**34%**			**20%**
	Capital			**28%**			**26%**			**30%**			**34%**
	Holding			**29%**			**20%**			**16%**			**8%**
Taxa de Entradas e Saídas				**46%**			**35%**			**49%**			**31%**

GRI 401 EMPREGO — LOCALIZAÇÃO

401-2 Benefícios para colaboradores a tempo inteiro que não são atribuídos a colaboradores temporários ou a tempo parcial

Cap. 7.4 Fundação Manuel António da Mota (Comunidade Mota-Engil) — Pág. 173-175

Em paralelo, o Clube de Vantagens Mota-Engil permite o acesso a uma ampla rede de parceiros privilegiados, permitindo aos colaboradores o acesso facilitado a condições preferenciais em instituições bancárias, seguros, combustíveis, hotéis, ginásios, cuidados de saúde, farmácias, espetáculos, lojas, telecomunicações, energia, entre outros serviços e produtos.

Nos últimos três anos e no contexto do combate à pandemia e limitação de possíveis contágios, refira-se que o teletrabalho foi uma importante medida tomada pelo Grupo, para todas as funções em que tal se demonstrou viável e devidamente suportada por meios tecnológicos, para garantir soluções de *Home Office* viáveis e sustentáveis.

GRI 402 RELAÇÕES DE TRABALHO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

402-1 Prazos mínimos de aviso prévio em relação a mudanças operacionais

A Mota-Engil segue os prazos mínimos de pré-aviso estabelecidos na legislação laboral ou nos instrumentos de negociação coletiva aplicáveis a cada empresa/mercado (quando existentes), uma vez que os prazos mínimos de pré-aviso não se encontram definidos/uniformizados a nível corporativo.

GRI 403 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2018

403-1 Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 124-137

Os sistemas integrados de SHEQ (Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade), corporativo da Mota-Engil e locais (das empresas), abrangem não só os colaboradores próprios como aqueles cujo trabalho e/ou posto de trabalho é controlado pela organização (ex. subempreiteiros). Regem-se pela ISO 45001, encontrando-se em curso a implementação da Certificação Global do Grupo que irá reforçar a uniformização dos sistemas também neste âmbito. Atualmente, a unidade de negócio da Engenharia e Construção encontra-se certificada pela referida norma em todas as geografias onde o Grupo opera (África, América Latina e Europa). As unidades de negócio Ambiente e Engenharia e Construção, estão certificadas em todo o continente africano. Em curso está a uniformização do sistema gestão na unidade de negócio Ambiente na América Latina e Europa, esperando-se obter a sua certificação no decorrer de 2024.

403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 126-131

A abordagem em matéria de SST segue uma metodologia uniforme, em linha com as melhores práticas internacionais e orientações normativas. Centra-se na identificação dos perigos e avaliação dos riscos que impactam não só na segurança, mas também na saúde (entendendo-se para tal o bem-estar físico e mental), identificando a exposição e determinando medidas eficazes de controlo de prevenção e proteção, nos diversos tipos de operações, e seguindo a hierarquia de controlo de riscos.

A Mota-Engil investe numa atuação baseada na segurança e saúde proativas e no comportamento humano.

O Grupo realiza inspeções e verificações regulares (incluindo aos subempreiteiros), e é sujeito a auditorias periódicas. Promove a realização regular de simulacros e ações de formação específicas, visando a preparação e resposta a possíveis cenários de emergência.

De referir ainda que os colaboradores, aquando do seu acolhimento, são informados da sua autonomia para relatar situações de perigo e não permanecer em local/sob condição de exposição a esses perigos e riscos que possam pôr em causa, quer a sua segurança e/ou saúde, quer a de terceiros. Perante a identificação de tais situações, os colaboradores têm autonomia para, de imediato, informar os responsáveis pela operação e colegas, no sentido de serem afastados da situação de perigo até que o risco seja eliminado e repostas as condições de segurança/saúde necessárias. Estas orientações estão patentes na Política de Segurança, Saúde e Qualidade, bem como no Código de Ética e Conduta Empresarial, e são reforçadas em sede de ações de formação e *toolbox talk*s. Atualmente está em curso a implementação de um programa de reforço desta matéria.

A identificação/denúncia de situações que possam constituir perigo faz parte da cultura empresarial da Mota-Engil, estando reforçada nas suas políticas e sendo patente a proteção contra represálias no Código de Ética e Conduta Empresarial e demais procedimentos associados, tal como o de Comunicação de Irregularidades.

GRI 403 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL — LOCALIZAÇÃO

403-3 Serviços de saúde no trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 129-136

A Mota-Engil desenvolve programas de vigilância e promoção da saúde, assegurando a realização de consultas de medicina do trabalho, exames médicos, testes de despistagem, campanhas de vacinação, monitorizações da exposição a agentes físicos, entre outros.

403-4 Envolvimento do colaborador na participação, consulta e comunicação sobre saúde e segurança no trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 130

Os processos de consulta e participação dos trabalhadores assumem um papel fundamental para a concretização dos resultados pretendidos em matéria de segurança e saúde do trabalho. No Grupo Mota-Engil estão definidos vários canais que permitem a consulta e participação dos colaboradores, de entre os quais se destacam as reuniões dos Comités de SST (de nível regional, mercado/país, projeto/empresa), as *toolbox talks* (reuniões informais de segurança com foco em tópicos de SST e que decorrem no início de um trabalho ou turno), os inquéritos de consulta e participação direta dos colaboradores, entre outros. A somar a estes canais, existe também um portal digital corporativo, o processo de formações e sessões de esclarecimento que servem também como meios para prestação de informações relevantes no âmbito da SST.

403-5 Formação dos colaboradores em saúde e segurança no trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 129-136

403-6 Promoção da saúde do colaborador

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 129-136

403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança no trabalho atribuíveis a relações comerciais

De salientar que uma parte significativa das empresas são certificados pela ISO 45001, encontrando-se em curso a implementação da Certificação Global do Grupo que irá reforçar a uniformização dos sistemas também neste âmbito. Os sistemas integrados de SHEQ (Segurança, Saúde, Ambiente e Qualidade), corporativo da Mota-Engil e locais (das empresas), abrangem não só os colaboradores próprios como aqueles cujo trabalho e/ou posto de trabalho é controlado pela organização (ex. subempreiteiros).

403-8 Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 126

403-9 Acidentes de trabalho

Cap. 7.1 Saúde e segurança — Pág. 126-128

	2021		2022	
UNIDADE DE NEGÓCIO	N.º DE ACIDENTES MORTAIS	N.º DE ACIDENTES NÃO MORTAIS COM BAIXA	N.º DE ACIDENTES MORTAIS	N.º DE ACIDENTES NÃO MORTAIS COM BAIXA
E&C Europa	0	130	0	115
E&C África	3	70	1	75
E&C América Latina	1	64	1	104
Ambiente	0	681	2	699
Capital	0	78	0	89
Holding	-	-	0	0
Grupo Mota-Engil	**4**	**1 023**	**4**	**1 082**

Nota 1: Foram contabilizados os acidentes de trabalho com colaboradores próprios do Grupo Mota-Engil (colaboradores locais e em mobilidade internacional), excluindo-se trabalhadores afetos a subempreiteiros e trabalhadores temporários.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, para 2021 ainda não foi possível reportar toda a informação da *Holding*. No entanto, destaca-se que esta informação é considerada como não material.

▼ Continuação indicador 403-9

GRI 403 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL — LOCALIZAÇÃO

403-9 Acidentes de trabalho

UNIDADE DE NEGÓCIO	2021		2022	
	ÍNDICE DE ÓBITOS RESULTANTES DE ACIDENTES DE TRABALHO	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NÃO MORTAIS COM BAIXA (LTIFR)	ÍNDICE DE ÓBITOS RESULTANTES DE ACIDENTES DE TRABALHO	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO NÃO MORTAIS COM BAIXA (LTIFR)
E&C Europa	0,00	20,05	0,00	19,57
E&C África	0,11	2,49	0,03	2,08
E&C América Latina	0,04	2,73	0,04	4,15
Ambiente	0,00	28,21	0,09	30,29
Capital	0,00	35,19	0,00	35,33
Holding	-	-	0,00	0,00
Grupo Mota-Engil	**0,05**	**12,13**	**0,04**	**11,62**

Nota 1: Para o cálculo dos índices foi utilizado o fator de normalização de horas trabalhadas de 1 000 000.
Nota 2: Foram contabilizados os acidentes de trabalho com colaboradores próprios do Grupo Mota-Engil (colaboradores locais e em mobilidade internacional), excluindo-se trabalhadores afetos a subempreiteiros e trabalhadores temporários.
Nota 3: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, para 2021 ainda não foi possível reportar toda a informação da *Holding*. No entanto, destaca-se que esta informação é considerada como não material.

403-10 Doenças profissionais

Cap. 7.1 Saúde e segurança Pág. 127-128

UNIDADE DE NEGÓCIO	2021	2022
	N.º TOTAL DE CASOS DE DOENÇAS PROFISSIONAIS CONFIRMADAS	N.º TOTAL DE CASOS DE DOENÇAS PROFISSIONAIS CONFIRMADAS
E&C Europa	0	1
E&C África	0	0
E&C América Latina	0	0
Ambiente	13	18
Capital	1	0
Holding	-	0
Grupo Mota-Engil	**14**	**19**

Nota 1: Foram contabilizadas as doenças profissionais com colaboradores próprios do Grupo Mota-Engil (colaboradores locais e em mobilidade internacional), excluindo-se trabalhadores afetos a subempreiteiros e trabalhadores temporários.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, para 2021 ainda não foi possível reportar toda a informação da *Holding*. No entanto, destaca-se que esta informação é considerada como não material.

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

404-1 Média anual de horas de formação anual por colaborador

Cap. 7.2 Gestão do talento

Pág. 144-145

FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO			2021		2022	
			N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO	N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	-	2 363	60,6
		Mulheres	-	-	147	36,7
		Subtotal	-	-	**2 510**	**58,4**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	-	6 677	27,4
		Mulheres	-	-	1 426	25,9
		Subtotal	-	-	**8 103**	**27,1**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	-	13 573	23,3
		Mulheres	-	-	4 801	17,8
		Subtotal	-	-	**18 374**	**21,6**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	-	18 079	9,8
		Mulheres	-	-	1 167	12,5
		Subtotal	-	-	**19 245**	**10,0**
	Total	**Homens**	-	-	**40 692**	**15,1**
		Mulheres	-	-	**7 541**	**17,9**
		Total	-	-	**48 233**	**15,4**
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	-	2 873	50,4
		Mulheres	-	-	39	19,3
		Subtotal	-	-	**2 912**	**49,4**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	-	2 475	8,6
		Mulheres	-	-	479	12,6
		Subtotal	-	-	**2 954**	**9,1**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	-	15 425	12,0
		Mulheres	-	-	4 043	20,8
		Subtotal	-	-	**19 468**	**13,2**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	-	79 034	6,4
		Mulheres	-	-	10 153	8,1
		Subtotal	-	-	**89 187**	**6,6**
	Total	**Homens**	-	-	**99 807**	**7,1**
		Mulheres	-	-	**14 714**	**9,9**
		Total	-	-	**114 521**	**7,4**

Continuação indicador 404-1

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

404-1 Média anual de horas de formação anual por colaborador

FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO			2021		2022	
			N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO	N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	-	595	16,5
		Mulheres	-	-	16	5,2
		Subtotal	-	-	610	15,6
	Especialização e Coordenação	Homens	-	-	3 198	13,3
		Mulheres	-	-	1 315	22,7
		Subtotal	-	-	4 514	15,1
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	-	8 824	7,8
		Mulheres	-	-	3 466	11,2
		Subtotal	-	-	12 290	8,5
	Operacionais e Suporte	Homens	-	-	48 654	5,4
		Mulheres	-	-	5 850	7,2
		Subtotal	-	-	54 504	5,6
	Total	**Homens**	-	-	61 271	5,9
		Mulheres	-	-	10 647	9,0
		Total	-	-	71 918	6,2
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	-	418	10,4
		Mulheres	-	-	247	30,9
		Subtotal	-	-	665	13,8
	Especialização e Coordenação	Homens	-	-	2 252	23,7
		Mulheres	-	-	1 635	31,4
		Subtotal	-	-	3 886	26,4
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	-	13 905	52,3
		Mulheres	-	-	6 086	36,4
		Subtotal	-	-	19 991	46,2
	Operacionais e Suporte	Homens	-	-	190 052	20,7
		Mulheres	-	-	25 475	10,9
		Subtotal	-	-	215 527	18,7
	Total	**Homens**	-	-	206 626	21,5
		Mulheres	-	-	33 443	13,0
		Total	-	-	240 069	19,7

▼ Continuação indicador 404-1

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

404-1 Média anual de horas de formação anual por colaborador

FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO			2021		2022	
			N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO	N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	128	12	108	5,1
		Mulheres	11	6	61	30,3
		Subtotal	**139**	**11**	**169**	**7,3**
	Especialização e Coordenação	Homens	1 001	28	720	11,1
		Mulheres	181	16	339	17,8
		Subtotal	**1 182**	**25**	**1 059**	**12,6**
	Supervisão e Técnicas	Homens	3 901	44	1 927	14,8
		Mulheres	1 407	37	856	11,6
		Subtotal	**5 308**	**42**	**2 783**	**13,6**
	Operacionais e Suporte	Homens	3 611	7	6 453	7,0
		Mulheres	465	17	890	6,8
		Subtotal	**4 076**	**7**	**7 343**	**7,0**
	Total	**Homens**	**8 641**	**13**	**9 208**	**8,1**
		Mulheres	**2 064**	**26**	**2 146**	**9,5**
		Subtotal	**10 705**	**14**	**11 354**	**8,3**
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	277	10	513	14,7
		Mulheres	13	2	41	4,1
		Subtotal	**290**	**8**	**554**	**12,3**
	Especialização e Coordenação	Homens	495	13	584	11,5
		Mulheres	735	19	709	16,5
		Subtotal	**1 230**	**16**	**1 293**	**13,8**
	Supervisão e Técnicas	Homens	542	19	1 052	15,5
		Mulheres	954	17	1 412	14,4
		Subtotal	**1 496**	**18**	**2 464**	**14,8**
	Operacionais e Suporte	Homens	132	2	132	5,1
		Mulheres	549	7	175	5,6
		Subtotal	**681**	**5**	**307**	**5,4**
	Total	**Homens**	**1 446**	**9**	**2 281**	**12,7**
		Mulheres	**2 251**	**13**	**2 337**	**12,8**
		Total	**3 697**	**11**	**4 618**	**12,8**

▼ Continuação indicador 404-1

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

404-1 Média anual de horas de formação anual por colaborador

FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO			2021		2022	
			N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO	N.º DE HORAS DE FORMAÇÃO	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO
Grupo Mota-Engil	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	2 725	12	6 870	30,1
		Mulheres	459	19	549	18,9
		Subtotal	**3 184**	**12,9**	**7 419**	**28,9**
	Especialização e Coordenação	Homens	13 271	15	15 907	16,2
		Mulheres	6 069	25	5 903	22,3
		Subtotal	**19 340**	**16,9**	**21 809**	**17,5**
	Supervisão e Técnicas	Homens	34 533	12	54 704	15,8
		Mulheres	19 267	21	20 665	18,6
		Subtotal	**53 800**	**13,8**	**75 370**	**16,5**
	Operacionais e Suporte	Homens	262 479	9	342 404	10,3
		Mulheres	29 045	7	43 710	9,4
		Subtotal	**291 524**	**8,8**	**386 113**	**10,2**
	Total	**Homens**	**313 008**	**9,4**	**419 884**	**11,1**
		Mulheres	**54 840**	**10,7**	**70 827**	**11,7**
		Total	**367 848**	**9,5**	**490 711**	**11,1**

Nota 1: Para o denominador do indicador considerou-se o n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do GRUPO e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 3: Os valores das taxas de entradas e saídas estão intrinsecamente associados ao início e término dos projetos, obras e contratos do Grupo.

404-2 Programas de desenvolvimento de competências e gestão do fim de carreira

Cap. 7.2 Gestão do talento Pág. 144-150

Na Mota-Engil, para além de realizarmos ações de formação internas para o desenvolvimento de competências, apoiamos financeiramente os nossos colaboradores para a realização de cursos externos.

De referir ainda que fazemos o planeamento do período de aposentação dos nossos colaboradores, assegurando programas de reaprendizagem para quem pretende continuar a trabalhar, bem como, indemnizações por cessação de funções (para além do estipulado por lei) e assistência na transição para a reforma.

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

404-3 Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER ANÁLISE DE DESEMPENHO E DE CARREIRA (%)			2021	2022
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	100,0
		Mulheres	-	100,0
		Subtotal	**-**	**100,0**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	89,3
		Mulheres	-	94,5
		Subtotal	**-**	**90,3**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	71,8
		Mulheres	-	77,0
		Subtotal	**-**	**73,5**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	87,6
		Mulheres	-	81,1
		Subtotal	**-**	**86,1**
	Total	**Homens**	**-**	**80,2**
		Mulheres	**-**	**80,4**
		Subtotal	**-**	**80,2**
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	76,8
		Mulheres	-	100,0
		Subtotal	**-**	**77,6**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	45,6
		Mulheres	-	63,2
		Subtotal	**-**	**47,7**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	29,9
		Mulheres	-	44,3
		Subtotal	**-**	**31,8**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	26,8
		Mulheres	-	23,4
		Subtotal	**-**	**25,9**
	Total	**Homens**	**-**	**31,6**
		Mulheres	**-**	**33,3**
		Total	**-**	**31,9**

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER ANÁLISE DE DESEMPENHO E DE CARREIRA (%)			2021	2022
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	88,9
		Mulheres	-	66,7
		Subtotal	**-**	**87,2**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	85,4
		Mulheres	-	87,9
		Subtotal	**-**	**85,9**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	79,6
		Mulheres	-	89,0
		Subtotal	**-**	**81,6**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	76,3
		Mulheres	-	69,3
		Subtotal	**-**	**74,3**
	Total	**Homens**	**-**	**78,9**
		Mulheres	**-**	**78,5**
		Subtotal	**-**	**78,8**
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	-	88,9
		Mulheres	-	83,3
		Subtotal	**-**	**87,9**
	Especialização e Coordenação	Homens	-	84,2
		Mulheres	-	98,1
		Subtotal	**-**	**89,1**
	Supervisão e Técnicas	Homens	-	72,6
		Mulheres	-	83,2
		Subtotal	**-**	**76,7**
	Operacionais e Suporte	Homens	-	83,6
		Mulheres	-	74,2
		Subtotal	**-**	**81,7**
	Total	**Homens**	**-**	**82,6**
		Mulheres	**-**	**77,6**
		Total	**-**	**81,4**

▼ Continuação indicador 404-3

GRI 404 CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

404-3 Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER ANÁLISE DE DESEMPENHO E DE CARREIRA (%)			2021	2022
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	100,0	65,0
		Mulheres	100,0	100,0
		Subtotal	**100,0**	**68,2**
	Especialização e Coordenação	Homens	88,9	92,3
		Mulheres	90,9	100,0
		Subtotal	**89,4**	**94,0**
	Supervisão e Técnicas	Homens	86,4	88,5
		Mulheres	81,6	83,8
		Subtotal	**84,9**	**86,8**
	Operacionais e Suporte	Homens	83,1	84,6
		Mulheres	85,2	80,5
		Subtotal	**83,2**	**84,1**
	Total	Homens	**84,2**	**85,3**
		Mulheres	**84,6**	**83,6**
		Total	**84,2**	**84,9**
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	116,7	88,5
		Mulheres	100,0	100,0
		Subtotal	**115,8**	**89,7**
	Especialização e Coordenação	Homens	110,5	92,2
		Mulheres	113,2	100,0
		Subtotal	**111,8**	**95,7**
	Supervisão e Técnicas	Homens	153,6	85,3
		Mulheres	114,0	87,8
		Subtotal	**127,1**	**86,7**
	Operacionais e Suporte	Homens	79,5	65,4
		Mulheres	98,3	77,4
		Subtotal	**90,3**	**71,9**
	Total	**Homens**	**110,2**	**84,8**
		Mulheres	**107,7**	**89,1**
		Total	**108,8**	**87,0**

PERCENTAGEM DE COLABORADORES A RECEBER ANÁLISE DE DESEMPENHO E DE CARREIRA (%)			2021	2022
Grupo Mota-Engil	Administração/Direção Técnica e Gestão	Homens	87,4	85,3
		Mulheres	85,7	90,0
		Subtotal	**87,3**	**85,7**
	Especialização e Coordenação	Homens	62,1	75,5
		Mulheres	78,0	90,6
		Subtotal	**65,4**	**78,7**
	Supervisão e Técnicas	Homens	52,6	59,8
		Mulheres	66,1	77,0
		Subtotal	**55,8**	**64,0**
	Operacionais e Suporte	Homens	66,7	72,4
		Mulheres	58,4	62,7
		Subtotal	**64,9**	**70,2**
	Total	**Homens**	**61,9**	**68,6**
		Mulheres	**63,3**	**70,7**
		Total	**62,2**	**69,0**

Nota 1: Para o denominador do indicador considerou-se o n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro.

Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.

Nota 3: Em resultado da dinâmica de entradas, saídas e mobilidade de colaboradores entre as unidades de negócio, o número de avaliados pode ser superior ao número de colaboradores elegíveis (fixo a 31 de dezembro) em alguma(s) da(s) categoria(s).

GRI 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

Cap. 7.2 Gestão do talento
Cap. 4.1 *Governance* de Sustentabilidade

Pág. 151-154
Pág. 44

PERCENTAGEM DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO (%)		2021 HOMENS	2021 MULHERES	2022 HOMENS	2022 MULHERES
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	91	9
	Especialização e Coordenação	-	-	82	18
	Supervisão e Técnicas	-	-	68	32
	Operacionais e Suporte	-	-	95	5
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	97	3
	Especialização e Coordenação	-	-	88	12
	Supervisão e Técnicas	-	-	87	13
	Operacionais e Suporte	-	-	91	9
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	92	8
	Especialização e Coordenação	-	-	81	19
	Supervisão e Técnicas	-	-	79	21
	Operacionais e Suporte	-	-	92	8
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	83	17
	Especialização e Coordenação	-	-	65	35
	Supervisão e Técnicas	-	-	61	39
	Operacionais e Suporte	-	-	80	20
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	85	15	91	9
	Especialização e Coordenação	77	23	77	23
	Supervisão e Técnicas	70	30	64	36
	Operacionais e Suporte	95	5	88	12
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	81	19	78	22
	Especialização e Coordenação	50	50	54	46
	Supervisão e Técnicas	33	67	41	59
	Operacionais e Suporte	45	55	46	54
Grupo Mota-Engil	**Administração/Direção Técnica e Gestão**	**90**	**10**	**89**	**11**
	Especialização e Coordenação	**79**	**21**	**79**	**21**
	Supervisão e Técnicas	**76**	**24**	**76**	**24**
	Operacionais e Suporte	**88**	**12**	**88**	**12**

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 3: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

▼ Continuação indicador 405-1

GRI 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE — LOCALIZAÇÃO

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

		2021			2022		
PERCENTAGEM DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E IDADE (%)		**< 30**	**30 A 50**	**> 50**	**< 30**	**30 A 50**	**> 50**
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	51	49
	Especialização e Coordenação	-	-	-	2	65	33
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	19	55	25
	Operacionais e Suporte	-	-	-	10	45	46
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	46	54
	Especialização e Coordenação	-	-	-	2	57	40
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	22	53	25
	Operacionais e Suporte	-	-	-	22	67	10
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	67	33
	Especialização e Coordenação	-	-	-	1	67	32
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	16	74	11
	Operacionais e Suporte	-	-	-	25	62	12
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	2	46	52
	Especialização e Coordenação	-	-	-	1	69	30
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	8	71	21
	Operacionais e Suporte	-	-	-	17	61	22
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	0	38	62	0	48	52
	Especialização e Coordenação	2	81	17	1	82	17
	Supervisão e Técnicas	15	74	11	16	70	14
	Operacionais e Suporte	10	63	27	16	59	25
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	0	53	47	0	56	44
	Especialização e Coordenação	5	80	14	3	80	17
	Supervisão e Técnicas	33	52	15	30	54	17
	Operacionais e Suporte	35	41	24	14	39	47
Grupo Mota-Engil	**Administração/Direção Técnica e Gestão**	**0**	**53**	**46**	**0**	**52**	**48**
	Especialização e Coordenação	**1**	**68**	**30**	**2**	**66**	**32**
	Supervisão e Técnicas	**16**	**64**	**20**	**18**	**62**	**19**
	Operacionais e Suporte	**19**	**63**	**18**	**21**	**63**	**17**

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 3: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

▼ Continuação indicador 405-1

GRI 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE — LOCALIZAÇÃO

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

PERCENTAGEM DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E ANTIGUIDADE (ANOS) (%)		2021				2022			
		< 3	3 A 10	11 A 20	≥ 20	< 3	3 A 10	11 A 20	≥ 20
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	-	12	14	23	51
	Especialização e Coordenação	-	-	-	-	13	18	34	35
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	-	34	23	19	24
	Operacionais e Suporte	-	-	-	-	35	26	17	22
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	-	12	17	34	37
	Especialização e Coordenação	-	-	-	-	37	33	15	15
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	-	55	28	9	9
	Operacionais e Suporte	-	-	-	-	68	25	5	1
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	-	18	44	28	10
	Especialização e Coordenação	-	-	-	-	48	39	8	4
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	-	70	26	3	1
	Operacionais e Suporte	-	-	-	-	87	12	0	0
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	-	19	31	29	21
	Especialização e Coordenação	-	-	-	-	15	20	33	32
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	-	26	26	31	17
	Operacionais e Suporte	-	-	-	-	56	31	9	4
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	0	23	46	31	22	17	26	35
	Especialização e Coordenação	11	32	45	13	26	29	33	12
	Supervisão e Técnicas	52	30	16	2	48	32	16	4
	Operacionais e Suporte	53	34	11	3	44	41	11	3
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	19	28	22	31	20	36	13	31
	Especialização e Coordenação	12	29	42	17	13	33	32	22
	Supervisão e Técnicas	29	29	20	21	33	28	17	22
	Operacionais e Suporte	47	16	16	21	26	16	11%	47
Grupo Mota-Engil	**Administração/Direção Técnica e Gestão**	**15**	**25**	**28**	**32**	**16**	**26**	**26**	**31**
	Especialização e Coordenação	**25**	**29**	**26**	**19**	**29**	**29**	**23**	**20**
	Supervisão e Técnicas	**44**	**31**	**14**	**11**	**52**	**26**	**12**	**10**
	Operacionais e Suporte	**68**	**22**	**7**	**3**	**67**	**24**	**6**	**3**

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 3: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

▼ Continuação indicador 405-1

GRI 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE — LOCALIZAÇÃO

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e colaboradores

PERCENTAGEM DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E HABILITAÇÕES (%)		2021			2022		
		BÁSICO	SECUNDÁRIO	SUPERIOR	BÁSICO	SECUNDÁRIO	SUPERIOR
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	0	100
	Especialização e Coordenação	-	-	-	6	8	86
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	16	22	62
	Operacionais e Suporte	-	-	-	63	34	2
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	0	100
	Especialização e Coordenação	-	-	-	12	17	71
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	23	30	46
	Operacionais e Suporte	-	-	-	69	26	5
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	0	100
	Especialização e Coordenação	-	-	-	4	5	91
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	5	12	83
	Operacionais e Suporte	-	-	-	55	35	10
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	-	-	0	0	100
	Especialização e Coordenação	-	-	-	4	5	90
	Supervisão e Técnicas	-	-	-	12	20	68
	Operacionais e Suporte	-	-	-	81	15	4
Capital	Administração/Direção Técnica e Gestão	0	0	100	0	0	100
	Especialização e Coordenação	0	0	100	2	2	95
	Supervisão e Técnicas	5	16	79	12	15	73
	Operacionais e Suporte	50	46	4	62	33	5
Holding	Administração/Direção Técnica e Gestão	0	0	100	0	0	100
	Especialização e Coordenação	4	13	83	1	14	85
	Supervisão e Técnicas	2	20	78	4	27	69
	Operacionais e Suporte	28	45	27	37	44	19
Grupo Mota-Engil	**Administração/Direção Técnica e Gestão**	**0**	**0**	**100**	**0**	**0**	**100**
	Especialização e Coordenação	**6**	**10**	**84**	**6**	**9**	**85**
	Supervisão e Técnicas	**14**	**25**	**61**	**14**	**21**	**65**
	Operacionais e Suporte	**63**	**32**	**5**	**69**	**26**	**6**

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Inclui os Administradores Executivos e remunerados.
Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.
Nota 3: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

GRI 405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE — LOCALIZAÇÃO

405-2 Rácio do salário e remuneração entre homens e mulheres

Cap. 7.2 Gestão do talento — Pág. 154

RÁCIO DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS		2021	2022
E&C Europa	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	0,60
	Especialização e Coordenação	-	0.80
	Supervisão e Técnicas	-	0,79
	Operacionais e Suporte	-	1,05
E&C África	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	0,61
	Especialização e Coordenação	-	1,00
	Supervisão e Técnicas	-	1,02
	Operacionais e Suporte	-	0,87
E&C América Latina	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	0,97
	Especialização e Coordenação	-	0,94
	Supervisão e Técnicas	-	0,96
	Operacionais e Suporte	-	0,95
Ambiente	Administração/Direção Técnica e Gestão	-	0,81
	Especialização e Coordenação	-	1,02
	Supervisão e Técnicas	-	1,01
	Operacionais e Suporte	-	0,82
Capital	Administração / Direção Técnica e Gestão	0,94	1,10
	Especialização e Coordenação	0,94	0,96
	Supervisão e Técnicas	0,91	0,91
	Operacionais e Suporte	1,16	1,07
Holding	Administração / Direção Técnica e Gestão	1,15	0,86
	Especialização e Coordenação	0,81	0,86
	Supervisão e Técnicas	0,95	0,95
	Operacionais e Suporte	0,92	1,07
Grupo Mota-Engil	**Administração/Direção Técnica e Gestão**	**0,87**	**0,79**
	Especialização e Coordenação	**0,88**	**0,92**
	Supervisão e Técnicas	**1,02**	**1,02**
	Operacionais e Suporte	**0,94**	**0,89**

Nota 1: Os dados reportam-se ao n.º de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro. Exclui os colaboradores em mobilidade internacional de longa duração (ou seja, por períodos superiores a 6 meses) e membros do Conselho de Administração não executivos.

Nota 2: Considerando a alteração ocorrida em 2022 nas unidades de negócio do Grupo Mota-Engil, apenas se apresentam os dados totais de 2021 do Grupo e os dados desagregados por *Holding* e Capital, uma vez que para as restantes unidades de negócio não foi possível recalcular-se os valores de acordo com a nova estrutura.

Nota 3: Não foram contemplados os colaboradores dos consórcios ECB SEA_ALSUB e ECB LCD_REDUC (Brasil).

GRI 406 NÃO DISCRIMINAÇÃO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

406-1 Incidentes de discriminação e ações corretivas tomadas

Cap. 7.2 Gestão do talento — Pág. 157

INCIDENTES DE DISCRIMINAÇÃO OCORRIDOS		2021	2022
N.º total de incidentes de discriminação ocorridos no período de relato		7	5
N.º total de incidentes analisados pela organização, de acordo com o ponto de situação dos incidentes e ações tomadas	N.º de planos de remediação implementados	1	0
	N.º de planos de remediação implementados, com resultados analisados através dos normais processos de revisão e gestão	0	0
	N.º de incidentes resolvidos	6	5
	N.º total de incidentes analisados	7	5

Nota: Após a publicação do Relatório de Sustentabilidade 2021 foi ainda analisado e resolvido mais um dos casos ocorridos nesse período de relato, pelo que os dados foram atualizados em concordância.

GRI 407 LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

407-1 Operações e fornecedores em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-56

Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade social, com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos sociais. Adicionalmente, por via da nossa Linha de Ética e em 2022, não foram reportados quaisquer casos de operações e fornecedores em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco.

GRI 408 TRABALHO INFANTIL — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

408-1 Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho infantil

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-59
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade social, com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos sociais. Adicionalmente, por via da nossa Linha de Ética e em 2022, não foram reportados quaisquer casos de operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho infantil.

GRI 409 TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

409-1 Operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho escravo ou forçado

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-59
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade social, com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos sociais. Adicionalmente, por via da nossa Linha de Ética e em 2022, não foram reportados quaisquer casos de operações e fornecedores em que se verifique um risco significativo de incidentes de trabalho escravo ou forçado.

GRI 410 PRÁTICAS DE SEGURANÇA — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

410-1 Pessoal de segurança com formação nas políticas ou procedimentos de direitos humanos

O respeito pelos direitos humanos está consagrado no Código de Ética e de Conduta Empresarial do Grupo e promove igualmente formação aos colaboradores em políticas ou procedimentos sobre direitos humanos, entre outras temáticas conexas. No caso de se tratar de empresas subcontratadas, a Mota-Engil assegura formação em matéria de segurança no trabalho e procedimentos de emergência, podendo cobrir outras temáticas específicas no âmbito dos direitos humanos e sobre controlo de acessos. De referir ainda que as formações ministradas aos trabalhadores destas entidades subcontratadas, envolvidas em questões de segurança física (*security*) de instalações e salvaguarda dos seus bens, é também assegurada pelas respetivas empresas, conforme requisitos legais locais. A gestão nestes casos é feita ao nível de cada projeto/mercado, não existindo ainda uma orientação corporativa que seja transversalmente aplicável e que uniformize a abordagem formativa neste âmbito, permitindo o cálculo da percentagem de pessoal de segurança que recebeu formação sobre as políticas ou procedimentos de direitos humanos.

GRI 411 DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

411-1 Incidentes envolvendo a violação dos direitos das populações indígenas

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-59
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade social, com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos sociais. Adicionalmente, por via da nossa Linha de Ética e em 2022, não foram reportados quaisquer casos de operações e fornecedores em que se verifique casos de violação dos direitos das populações indígenas.

GRI 413 COMUNIDADES LOCAIS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacte e programas de desenvolvimento

Cap. 7.3 Apoio às comunidades locais — Pág. 158-164
Cap. 7.4 Fundação Manuel António da Mota — Pág. 165-172

GRI 414 AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-56
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas

Cap. 4.3 Direitos humanos — Pág. 54-56
Cap. 5.3 Gestão da cadeia de abastecimento — Pág. 83-84

Encontram-se em curso iniciativas como a revisão do procedimento de gestão de fornecedores que permitirão na etapa de qualificação/*onboarding* submeter os fornecedores a questionários para avaliação de critérios de sustentabilidade social (e ambiental), com os quais ambicionamos aprofundar conhecimento e a informação de gestão, por forma a tipificar, categorizar e valorizar o nosso painel de fornecedores. De referir que à luz dos procedimentos atuais de *Enhanced Due Diligence*, para avaliação de risco dos nossos parceiros de negócio, escrutinamos os incidentes/registos ao nível de sanções, exclusões e condenações, mas também notícias de imprensa negativas, e cuja busca incide também em tópicos sociais (e ambientais).

GRI 415 POLÍTICAS PÚBLICAS — LOCALIZAÇÃO

Referente à norma publicada em 2016

415-1 Contribuições políticas

No Grupo Mota-Engil não efetuamos contribuições para partidos políticos.

Ficha técnica

Desenvolvimento e coordenação:
Direção de Sustentabilidade do Grupo Mota-Engil

Apoio técnico:
Stravillia Sustainability Hub
Unidade de Engenharia (Mota-Engil)
Fundação Manuel António da Mota

Imagens:
Mota-Engil

Estratégia Criativa:
White Way®

Verificação externa:
Bureau Veritas

MOTA-ENGIL

Paradigm Shift

ACTIONS *for a* SUSTAINABLE *future*

Relatório de Sustentabilidade 2022

www.mota-engil.com