

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2020/2024

Inspirar à ação

Stravillia
SUSTAINABILITY HUB

5 Years



índice

1. Visão geral

- 1.1 Carta aos nossos stakeholders
- 1.2 Números em destaque
- 1.3 Iniciativas em destaque

2. Stravillia way

- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

01. Visão geral

Partilhamos com transparência o caminho percorrido, celebrando conquistas e reforçando o compromisso de gerar impacto positivo nos negócios, nas Pessoas e no Planeta.

1. Visão geral

- 1.1 Carta aos nossos stakeholders
- 1.2 Números em destaque
- 1.3 Iniciativas em destaque

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

1.1 Carta aos nossos stakeholders

No início do meu percurso na área da sustentabilidade, foi-me dito que “um bom relatório se avalia, não pela sua capa, mas pela mensagem do seu responsável”. Essa frase ficou comigo até hoje e coloca uma responsabilidade acrescida, enquanto líder de uma empresa de consultoria em sustentabilidade, de partilhar de forma transparente e inspiradora, não apenas conquistas, mas também desafios, dúvidas e ambições.

Tendo já completado 5 anos de existência à data da publicação deste relatório, a Stravillia cresceu significativamente. A nossa equipa passou de 5 para 14 pessoas*, e, mais do que os números, o que se destaca é o crescimento em ambição, capacidade técnica e confiança conquistada junto de clientes de referência. São muitas as empresas que continuam a confiar em nós, ano após ano, e para as quais trabalhamos arduamente para gerar impacto real e positivo.

Este percurso trouxe muitas conquistas relevantes. A diversificação da nossa atuação, que agora abrange áreas como carbono, finanças sustentáveis, estratégia e gestão da sustentabilidade, impacto social e direitos humanos, complementando a nossa experiência consolidada no relato de sustentabilidade.

A conquista da certificação B Corp já em 2025, um objetivo há muito perseguido e finalmente alcançado. E, não menos importante, a publicação deste primeiro relatório de sustentabilidade, que não só nos obrigou a olhar para dentro da organização, mas também a melhorar processos, definir metas mais claras e fortalecer o nosso compromisso com a transparência e a melhoria contínua.

No entanto, este relatório não é, nem poderia ser, apenas um repositório de conquistas; ele também reflete os desafios que enfrentamos. Entre os 15 tópicos materiais que identificámos, 6 são de natureza social interna, evidenciando a centralidade das nossas pessoas na gestão e nas prioridades da empresa. Sabemos que precisamos de trabalhar para reduzir a rotatividade da nossa equipa de consultoria. O desafio do equilíbrio entre vida pessoal e profissional é algo que todos nós sentimos, mas que se reflete, de forma mais intensa, nos elementos mais seniores da equipa.

Outro desafio importante é o nosso desempenho financeiro. A exigência e o rigor que aplicamos no trabalho, somados à nossa constante disponibilidade para com os clientes, levam-nos muitas vezes a dedicar mais horas do que o originalmente previsto e orçamentado. Essa dinâmica acaba por impactar a sustentabilidade financeira da organização, algo que estamos a trabalhar para melhorar.

Apesar desses desafios, seguimos firmes no nosso compromisso de inspirar as organizações à ação, por forma a devolver o futuro às Pessoas e ao Planeta. Esse compromisso é o fio condutor de todas as nossas decisões e orienta o trabalho que fazemos diariamente.

O ano de 2025 será um ponto de viragem significativo, trazendo consigo novas perspetivas de crescimento e ampliação do nosso impacto, tendo por base tudo o que conquistámos até hoje. Queremos continuar a contribuir para um mundo socialmente justo e ambientalmente responsável, sabendo que este não é um caminho fácil, mas é a grandeza desse desafio que nos inspira todos os dias a transformar compromissos em ações concretas.

Quero terminar com uma citação que me marcou e que trago igualmente comigo, traduzindo bem esse sentimento e o nosso compromisso com o futuro:

“Sente a responsabilidade da tua missão: contempla-te o Céu inteiro!”

Francisco Neves

MANAGING PARTNER



Queremos continuar a contribuir para um mundo socialmente justo e ambientalmente responsável, sabendo que este não é um caminho fácil, mas é a grandeza desse desafio que nos inspira todos os dias a transformar compromissos em ações concretas.

* Inclui Gerência

1.2 Números em destaque

1. Visão geral

- 1.1 Carta aos nossos stakeholders
- 1.2 Números em destaque
- 1.3 Iniciativas em destaque

2. Stravillia way

- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

03. Inspirar para valorizar as nossas pessoas



13 colaboradores

77% mulheres

23% homens

(→ Cap. 3.1 e → Cap. 3.3)

Aumento de 180%

de pessoas na Stravillia
(Entre 1/07/2020 e 31/12/2024;
inclui a Gerência da Stravillia)

92%

de colaboradores com contratos sem termo
(→ Cap. 3.1)

100%

dos estágios convertidos num contrato
de trabalho
(→ Cap. 3.1)

04. Inspirar para empoderar as comunidades



210,5 horas de voluntariado

(Inclui o somatório das horas de voluntariado individual e coletivo realizado por contratados, estagiários e Gerência)
(→ Cap. 4.1)

16

organizações apoiadas
(→ Cap. 4.1)

05. Inspirar para preservar o ambiente



100% energia verde (→ Cap. 5.1)

Emissões de GEE (→ Cap. 5.1):

Âmbito 1 - **0 tCO₂e**

Âmbito 2 -

• Location-based: **0,10 tCO₂e**

• Market-based: **0,00 tCO₂e**

Âmbito 3 -

18,47 tCO₂e

06. Inspirar para crescer de forma sustentável



21

novos serviços lançados entre 2020 a 2024
(→ Cap. 6.4)

52 447,44€

Investimento em IDI

(Montantes de despesas com desenvolvimento e inovação de 2024 candidatas a SIFIDE)
(→ Cap. 6.4)

82%

projetos com clientes recorrentes (→ Cap. 6.5)

90,0 NPS

(Net Promoter Score)
(→ Cap. 6.5)

9,0

grau de satisfação global dos clientes
de consultoria (escala crescente de 0 a 10)
(→ Cap. 6.5)

413

participantes em ações de formação Stravillia Academy entre 2020 a 2024 (→ Cap. 6.6)

Dados de 2024, exceto quando indicado outro horizonte temporal.

1.3 Iniciativas em destaque

1. Visão geral

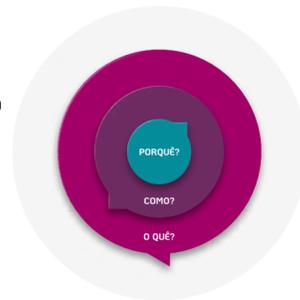
- 1.1 Carta aos nossos stakeholders
- 1.2 Números em destaque
- 1.3 Iniciativas em destaque

2. Stravillia way

- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

02. Stravillia Way

Propósito da empresa definido em processo participativo
 (→ **Cap. 2.1**)



Certificação B Corp™: um marco no nosso caminho de impacto
 (→ **Cap. 2.5**)



Inspirar à ação: de recrutamento inclusivo ao desenvolvimento de uma nova cultura empresarial
 (→ **Cap. 3.3**)



Programa Espaço DEIP - Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença
 (→ **Cap. 3.3**)



MentALLFit: programa de saúde mental e bem-estar
 (→ **Cap. 3.4**)

03. Inspirar para valorizar as nossas pessoas



04. Inspirar para empoderar as comunidades



O Diagnóstico da Capacidade Organizacional da Associação Passa Sabi
 (→ **Cap. 4.1**)



ODS com cor e ação no bairro do Zambujal
 (→ **Cap. 4.1**)

06. Inspirar para crescer de forma sustentável



Town hall meetings: envolver, prestar contas e responsabilizar
 (→ **Cap. 6.1**)



Certificação B Corp: três processos concluídos com sucesso (→ **Cap. 6.4**)

Desempenho ESG com a EcoVadis
 (→ **Cap. 6.4**)



Do compromisso à ação: o poder do financiamento sustentável
 (→ **Cap. 6.5**)

Greenwashing: capacitar para prevenir
 (→ **Cap. 6.6**)



Capacitar para os desafios da CSRD e ESRS
 (→ **Cap. 6.6**)

Sessão de literacia em sustentabilidade e ESG para jornalistas em Moçambique
 (→ **Cap. 6.6**)



1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento
com os *Stakeholders*

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

02. Stravillia Way

▶ A nossa identidade ganha força no diálogo, na escuta e no compromisso partilhado, inspirando-nos a colocar as Pessoas e o Planeta no centro da nossa atuação.

2.1 O nosso propósito

Expressamos a essência da nossa existência no nosso propósito, que procuramos materializar de forma diária através das nossas atividades, forma de ser e de estar.



Adaptado de: Simon Sinek, *Golden Circle*

PORQUÊ (WHY)

Num mundo em constante mudança, acreditamos que as Organizações têm um papel crucial na criação de um futuro sustentável e justo. É aqui que a Stravillia se posiciona, apresentando

soluções para orientar as Organizações na sua evolução e na adaptação a novas circunstâncias, garantindo que contribuam positivamente para os desafios sociais e ambientais existentes.



Propósito da empresa definido em processo participativo interno

Para apresentarmos a nossa identidade, recorremos à estrutura do Círculo Dourado, criada por Simon Sinek. Este modelo, composto por três partes fundamentais, ajuda as Organizações a articularem o seu propósito (o Porquê/*Why?*), a maneira como realizam esse propósito (Como/*How?*), e o que estas fazem (O quê/*What?*), destacando que as pessoas são atraídas pelo motivo por trás das ações e não apenas pelas ações em si. A definição do nosso propósito (*why*) foi baseado num processo participativo que decorreu em 2020, em que todas as pessoas

da Stravillia à data deram os seus contributos e se considerou igualmente o percurso e história da empresa. Para redação do propósito utilizou-se a formulação defendida por Simon Sinek – contributo e impacto –, na sua metodologia “*Find your why*”, o que veio a originar em 2022 o lançamento de um novo serviço por parte da Stravillia (→ [Cap. 6.4](#)). Acreditamos que a definição a que chegámos reflete a nossa essência enquanto empresa, profissionais e pessoas, e o nosso papel em potenciar mudanças concretas e positivas.

CONTRIBUTO

Inspirar à ação,

por forma a

devolver o futuro às Pessoas e ao Planeta

IMPACTO



1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

COMO (HOW)

Damos vida ao nosso propósito através das nossas ações e como pessoas.

AÇÕES:

- ▶ Abraçamos a diversidade, acolhendo com abertura diferentes perspetivas;
- ▶ Partilhamos o nosso conhecimento, e continuamos a aprender com humildade;
- ▶ Entregamos com qualidade e procuramos a excelência;
- ▶ Construimos confiança através da nossa disponibilidade e relação de proximidade;
- ▶ Criamos valor através das parcerias que estabelecemos;
- ▶ Praticamos o que defendemos.

PESSOAS:

- ▶ Íntegras e coerentes;
- ▶ Autênticas e atentas;
- ▶ Criativas e inovadoras;
- ▶ Proativas e empreendedoras;
- ▶ Solidárias e inclusivas.



O QUÊ (WHAT)

A Stravillia oferece uma gama de **serviços** que são o resultado direto do nosso propósito.

SERVIÇOS STRAVILLIA:

▶ **Estratégia e gestão da sustentabilidade;**



▶ **Comunicação da sustentabilidade;**

▶ **Serviços de carbono;**



▶ **Finanças sustentáveis;**

▶ **Impacto social e direitos humanos.**



Adicionalmente, ministramos formação, através da **Stravillia Academy**. Oferecemos cursos em diversas temáticas, alinhados com os atuais desafios da sustentabilidade e somos, desde 2011, a única entidade em Portugal acreditada como **GRI Certified Partner**.

ONDE ESTAMOS

O nosso escritório está localizado na Área Metropolitana de Lisboa (Portugal). Porém, grande parte dos nossos dias de trabalho realizam-se remotamente. As nossas equipas trabalham a partir das suas casas de norte a sul do país. Esta flexibilidade permite-nos estar conectados e disponíveis, independentemente da localização física.

A NOSSA IDENTIDADE O SÍMBOLO E O CONCEITO



- ▶ O símbolo representa a letra S de “Stravillia”, mas também de “**Strategy**”, nível ao qual queremos atuar de modo a conseguirmos **mudanças concretas e positivas** junto dos nossos clientes e restante cadeia de valor.
- ▶ O puzzle geométrico que o compõe simboliza **a forma metódica, rigorosa e eficiente com que trabalhamos**, tendo sempre em vista o resultado pretendido.
- ▶ O “superscript” representa **o elemento extra que colocamos em cada trabalho**, a vontade de ir mais longe e fazer sempre melhor.
- ▶ A paleta cromática foi **inspirada nas cores dos 7 ODS** prioritários para a Stravillia.

Expansão para Moçambique aumenta a abrangência da nossa atuação

No âmbito da nossa estratégia de internacionalização, em 2022 teve início a representação da Stravillia em Maputo, Moçambique.

Em Moçambique a Stravillia quer ser vista como parceira de referência das empresas locais na área da sustentabilidade, afirmando-se como a solução para os desafios e oportunidades que se colocam no mercado moçambicano.

Dessa forma, a Stravillia continua a dar vida ao seu propósito, criando um impacto positivo e sustentável a nível global.



Da esquerda para a direita: Pedro Correia da Silva (*Partner* na Stravillia Moçambique), Andreia Padrela (*Manager* na Stravillia Moçambique), Francisco Neves (*Managing Partner* na Stravillia)

1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

O NOSSO PERCURSO



1. Visão geral

2. Stravilla way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os *Stakeholders*

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

2.2 Envolvimento com os *stakeholders*

Construímos confiança através da disponibilidade e relação de proximidade com os nossos *stakeholders*. Acreditamos no poder da escuta ativa e no diálogo, estando empenhados em integrar estas práticas como parte da nossa forma de estar e atuar.

Reconhecemos a importância de conhecer os interesses e pontos de vista dos nossos principais grupos de *stakeholders* e de os integrar, sempre que possível, na nossa abordagem, por forma a potenciar um maior alinhamento e geração de valor para as partes envolvidas.

Os canais de comunicação e diálogo com os nossos *stakeholders* e a sua frequência, variam consoante o grupo e a natureza da relação. Disponível, de forma transversal, a todos os grupos de *stakeholders* referimos os e-mails, *site* e página de LinkedIn.

Ao longo dos anos temos vindo a desenvolver, formal e informalmente, vários mecanismos ativos de auscultação, como por ex. as *town hall meetings* (→ **Cap. 6.1**), *workshops* e reuniões de balanço, inquéritos e entrevistas.



1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

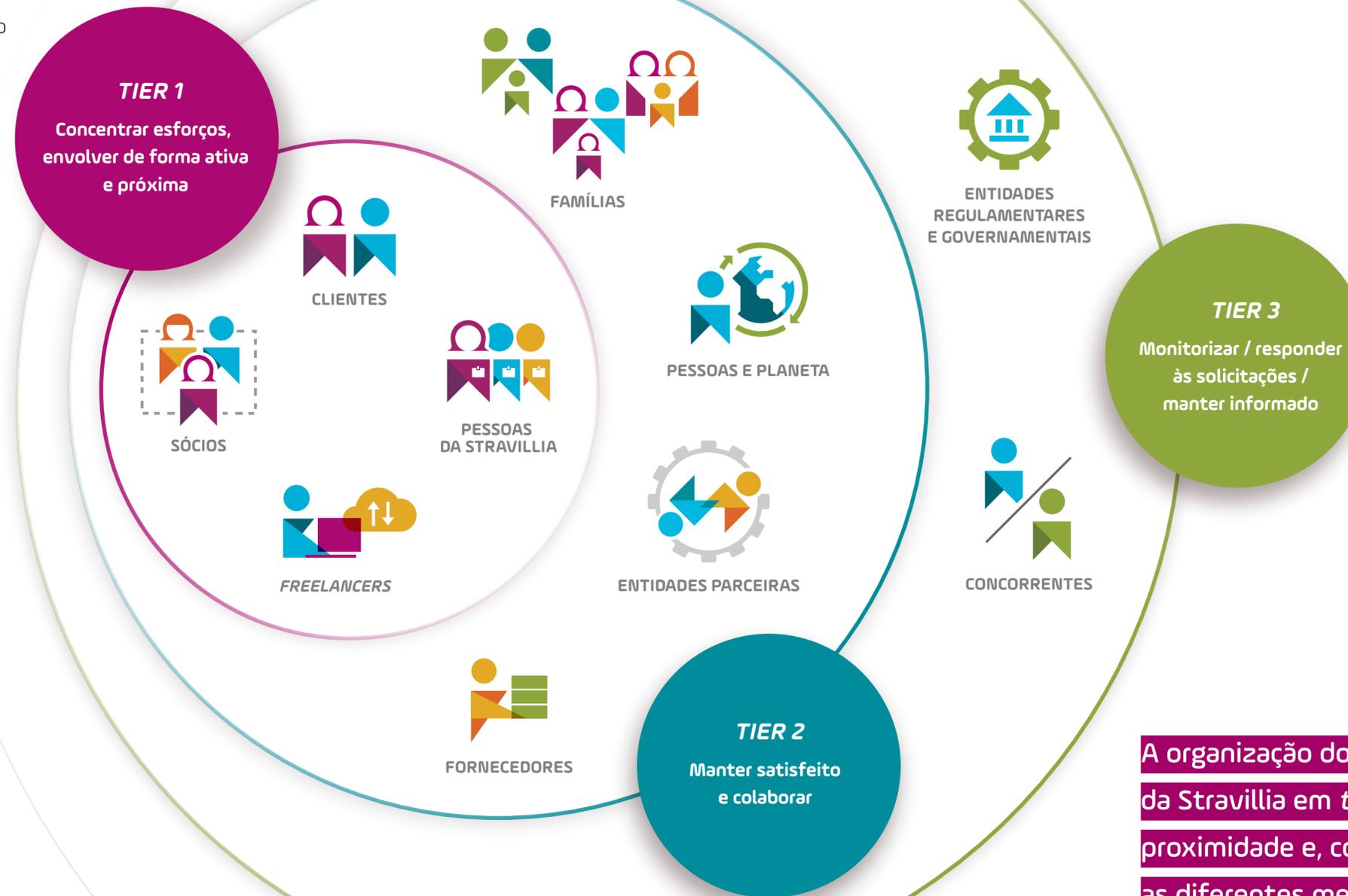
6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

De salientar que a realização da nossa análise de dupla materialidade (→ **Cap. 2.3**) e a elaboração do presente relatório constituíram *per se* uma oportunidade para pensarmos de forma mais estruturada e estratégica nos grupos de *stakeholders* e de sistematizarmos o seu *feedback*.

Identificámos 10 grupos principais de *stakeholders* (internos e externos à Stravillia), com diferentes níveis de influência e impacto mútuos.

GRUPOS DE STAKEHOLDERS DA STRAVILLIA



A organização dos grupos de *stakeholders* da Stravillia em *tiers* reflete a sua importância/proximidade e, conseqüentemente, as diferentes metodologias e formatos de envolvimento que utilizamos.

1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os Stakeholders

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

GRUPO DE STAKEHOLDER	PORQUE ENVOLVEMOS	COMO ENVOLVEMOS	COMO CRIAMOS VALOR	TÓPICOS MAIS REVELANTES ⁽¹⁾
 CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> Promoção da satisfação e melhoria da qualidade dos serviços Levantamento de necessidades e desenvolvimento de novos serviços 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões de balanço por projeto Inquéritos de satisfação por projeto/formação Inquéritos <i>ad-hoc</i> Inquérito para avaliação da materialidade de impacto Entrevistas sobre a relação com a empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação/partilha de conhecimento Resposta a necessidades e desenvolvimento de soluções Proximidade e flexibilidade 	<ul style="list-style-type: none"> Foco no cliente Ética empresarial Conciliação vida profissional, pessoal e familiar Segurança da informação, privacidade e proteção de dados Violência e assédio no local de trabalho Formação e educação dos colaboradores Diversidade, equidade e inclusão no trabalho Saúde, segurança e bem-estar no trabalho
 PESSOAS DA STRAVILLIA	<ul style="list-style-type: none"> Promoção da motivação, desenvolvimento pessoal e profissional e grau de satisfação das nossas pessoas Fomento do propósito da empresa e alinhamento da cultura interna 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Town hall meetings</i> mensais Workshops internos e reuniões regulares Ações de voluntariado semestrais Ações de <i>team building</i> <i>Onboarding</i> de novas pessoas Atividade 10criMinAção (promoção da diversidade e inclusão) Avaliação anual da saúde psicológica e do bem-estar no local de trabalho Entrevistas de saída Consulta anual aos trabalhadores no âmbito da segurança e saúde do trabalho Formação regular Avaliação anual de desempenho Canal de comunicação de irregularidades Comemoração de efemérides – Natal e aniversário da empresa <i>Stravillia experience</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação, qualificação e desenvolvimento profissional Atribuição de benefícios e apoios diversos Criação de condições de trabalho saudáveis, seguras e promotoras de bem-estar Fomento de uma cultura de diversidade, equidade e inclusão Aumento da eficiência dos processos da empresa Estabilidade laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Conciliação vida profissional, pessoal e familiar Inovação Ética empresarial Investimento social na comunidade realizado pela Stravillia e seus colaboradores Diversidade, equidade e inclusão no trabalho
 FREELANCERS	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de oportunidades de colaboração Promoção de alinhamento e da cultura interna 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões regulares e de balanço Ações semestrais de voluntariado Ações de <i>team building</i> Participação em ações de formação 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de projetos em conjunto e criação de novos serviços Capacitação/partilha de conhecimento Pagamento atempado 	<ul style="list-style-type: none"> Ética empresarial Inovação Impacto e Influência Formação e educação dos colaboradores Gestão de parceiros e <i>freelancers</i> Foco no cliente
 SÓCIOS	<ul style="list-style-type: none"> Definição da visão e orientação estratégica da empresa Controlo e capacidade de decisão 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões regulares de sócios Reuniões regulares entre sócios e <i>Managers</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Redução de riscos Otimização operacional Adoção de melhores práticas de governo Procura de novas fontes de receita 	<ul style="list-style-type: none"> Práticas laborais, remuneração e benefícios dos colaboradores Diversidade, equidade e inclusão no trabalho Violência e assédio no local de trabalho Foco no cliente

TIER 1

1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os Stakeholders

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

	GRUPO DE STAKEHOLDER	PORQUE ENVOLVEMOS	COMO ENVOLVEMOS	COMO CRIAMOS VALOR	TÓPICOS MAIS REVELANTES ⁽¹⁾
TIER 2	 FAMÍLIAS	<ul style="list-style-type: none"> Promoção da motivação das nossas pessoas Fomento da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional Fomento do propósito da empresa e alinhamento da cultura interna 	<ul style="list-style-type: none"> Inquérito para avaliação da materialidade de impacto Entrevistas sobre o impacto do trabalho na relação familiar Ações semestrais de voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de benefícios e apoios diversos Criação de condições de trabalho saudáveis, seguras e promotoras de bem-estar 	<ul style="list-style-type: none"> Formação e educação dos colaboradores Conciliação vida profissional, pessoal e familiar Ética empresarial Gestão do percurso profissional dos colaboradores Saúde, segurança e bem-estar no trabalho Investimento social na comunidade realizado pela Stravillia e seus colaboradores
	 ENTIDADES PARCEIRAS	<ul style="list-style-type: none"> Identificação de necessidades de apoio Levantamento de necessidades e desenvolvimento de novos serviços 	<ul style="list-style-type: none"> Participação em reuniões, grupos de trabalho e eventos temáticos Formação Inquérito para avaliação da materialidade de impacto Entrevistas sobre a relação com a empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação/partilha de conhecimento Desenvolvimento de projetos em parceria 	<ul style="list-style-type: none"> Diversidade, equidade e inclusão no trabalho Violência e assédio no local de trabalho Ética empresarial Práticas laborais, remuneração e benefícios dos colaboradores Saúde, segurança e bem-estar no trabalho
	 PESSOAS E PLANETA ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Identificação de necessidades de apoio Identificação de potenciais impactos, riscos e oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> Ações semestrais de voluntariado Ações de <i>team building</i> Participação em eventos temáticos Formação Donativos Inquérito para avaliação da materialidade de impacto Entrevistas sobre a relação com a empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitação/partilha de conhecimento Capacidade de influência junto das organizações cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Gestão do percurso profissional dos colaboradores Práticas laborais, remuneração e benefícios dos colaboradores Gestão de parceiros e <i>freelancers</i> Foco no cliente
	 FORNECEDORES	<ul style="list-style-type: none"> Promoção de alinhamento e capacidade de resposta a necessidades 	<ul style="list-style-type: none"> Participação em reuniões Inquérito para avaliação da materialidade de impacto Entrevistas sobre a relação com a empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de contratos e pagamentos atempados 	(sem resposta)
TIER 3	 CONCORRENTES	⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> Inquérito para avaliação da materialidade de impacto 	<ul style="list-style-type: none"> Colaboração em iniciativas de impacto e influência 	<ul style="list-style-type: none"> Práticas laborais, remuneração e benefícios dos colaboradores Gestão do percurso profissional dos colaboradores Conciliação vida profissional, pessoal e familiar Ética empresarial Formação e educação dos colaboradores
	 ENTIDADES REGULAMENTARES E GOVERNAMENTAIS	⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> Envio de informação legal obrigatória Respostas a notificações 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento de obrigações legais e outras 	(não auscultado)

⁽¹⁾ Identificação realizada através do processo de auscultação conduzido para fins da análise de dupla materialidade. Listam-se os quatro/cinco principais tópicos. Na existência de tópicos classificados em *ex æquo*, a lista foi alargada.

⁽²⁾ Envolvimento realizado através de associações com atuação relevante na área social e ambiental, incluindo entidades que temos vindo a apoiar através de ações regulares e pontuais de voluntariado, entre outras.

⁽³⁾ O envolvimento destes grupos é passivo, estando centrado na monitorização, resposta as solicitações e/ou informação.

1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

2.3 Tópicos materiais

Através do nosso 1.º exercício de dupla materialidade, que contou com a auscultação de *stakeholders* internos e externos, identificámos 15 tópicos materiais.

Em 2023/2024 realizámos o nosso 1.º exercício de materialidade, o qual foi realizado de acordo com os requisitos das novas Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS), numa ótica de dupla materialidade. Na base deste exercício esteve a identificação dos principais impactos, riscos e oportunidades de sustentabilidade associados às nossas atividades e relações comerciais, agregados em tópicos (temas) de sustentabilidade.

O exercício compreendeu quatro principais etapas e contou com o envolvimento de *stakeholders* internos e externos.

De um total de 19 tópicos de sustentabilidade levados a auscultação, chegámos a 14 tópicos materiais, que se encontram identificados na matriz, acima da linha que define o limiar de relevância. A estes acresce o “Consumo de energia & Emissão de GEE”, considerando que as alterações climáticas têm impactos abrangentes e sistémicos na economia, no ambiente e nas pessoas, estando a Stravillia empenhada a trabalhar de forma proativa este tema.



O NOSSO PROCESSO DE DUPLA MATERIALIDADE

1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os *Stakeholders*

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

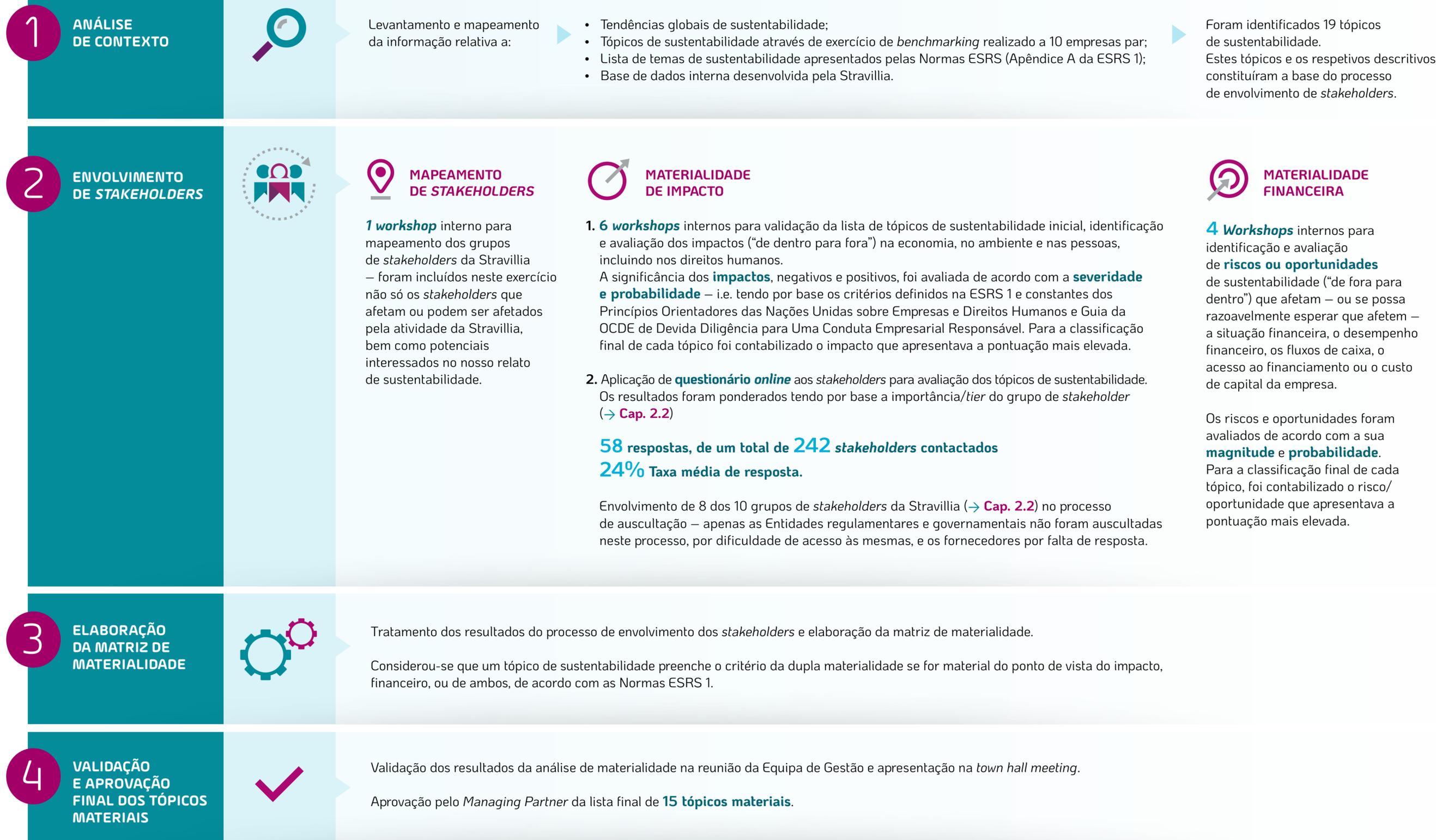
3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório



1. Visão geral

2. Stravilla way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

OS RESULTADOS DA NOSSA ANÁLISE DE DUPLA MATERIALIDADE



DIMENSÃO SOCIAL INTERNA



- Práticas laborais, remuneração e benefícios
- Gestão do percurso profissional
- Formação e educação dos colaboradores
- Diversidade, equidade e inclusão no trabalho
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
- Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

DIMENSÃO SOCIAL EXTERNA



- Investimento social na comunidade

DIMENSÃO DE GOVERNANCE



- Cultura corporativa
- Ética empresarial
- Segurança da informação, privacidade e proteção de dados
- Inovação
- Impacto e Influência
- Foco no cliente
- Gestão de parceiros e freelancers

DIMENSÃO AMBIENTAL



- Consumo de energia & emissão de GEE

ELEVADO A MATERIAL

■ Tópicos não materiais
 □ Tópicos materiais

Os resultados deste exercício de dupla materialidade serão tidos em conta no desenvolvimento da nossa Agenda e Roteiro de Sustentabilidade (→ **Cap. 2.5**). Dão igualmente corpo à estrutura do presente relatório, remetendo-se para a tabela de correspondências (→ **Cap. 2.5**) para mais informações sobre a sua localização no relatório e o seu detalhe para os respetivos capítulos.

Nota: Não se apresenta a abordagem de gestão nem iniciativas relativas ao tópico "Gestão de parceiros e freelancers", uma vez que este é um tema sobre o qual ainda precisamos de trabalhar de forma mais estruturada.

Assumimos um total de 15 tópicos materiais: aos 14 que resultam da matriz, acresce o "Consumo de energia & Emissão de GEE"

2.4 Modelo de governo

O nosso modelo de governo equilibra liderança estratégica e participação ativa, promovendo uma cultura de responsabilidade partilhada, transparência e compromisso com a sustentabilidade, sempre com as Pessoas e o Planeta no centro das nossas decisões

Estrutura de Governança

Até 2024, a Stravillia adotou um modelo de governança que combinava liderança estratégica e participação ativa, garantindo uma gestão equilibrada, transparente e alinhada com o seu propósito de inspirar organizações a agir em prol das Pessoas e do Planeta.

Dentro da estrutura da Stravillia, o *Managing Partner* assume a maior responsabilidade na empresa, liderando a visão estratégica e assegurando a coerência entre as decisões e os valores da organização. Os *Partners*, em conjunto com o *Managing Partner*, definem a estratégia a um nível macro, trabalhando em estreita articulação com a Equipa de Gestão para a implementação e adaptação das diretrizes estratégicas.

De modo a reforçar a execução da estratégia e incentivar a participação ativa, a Stravillia conta com vários grupos de trabalho, compostos pelas suas pessoas, que desenvolvem iniciativas e projetos em áreas consideradas fundamentais.

A governança da Stravillia reflete o compromisso com a diversidade, contando com profissionais de diferentes idades, experiências e percursos. Esta diversidade contribui para uma visão ampla e integrada dos desafios da sustentabilidade.



1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os Stakeholders

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

Documentos Estruturantes

Num mundo cada vez mais consciente das questões ambientais e sociais, mas também marcado por desafios complexos e urgentes nestas mesmas áreas, a Stravillia considera fundamental implementar políticas que não só atendem às normas regulatórias, como também promovem um impacto positivo nas áreas em que atua.

Em 2023, a Stravillia desenvolveu um conjunto de documentos que visam assegurar uma atuação ética e responsável. Não se tratam apenas de diretrizes, mas de compromissos firmes que assumimos com o objetivo de contribuir para um futuro melhor. Estes compromissos refletem a nossa resposta às exigências da sociedade contemporânea e o nosso empenho em liderar pelo exemplo.

A importância destes documentos estruturantes pode ser observada nas três dimensões ESG:

• **AMBIENTAL:** A nossa política ambiental visa minimizar o impacto ambiental das nossas operações e promover práticas sustentáveis em toda a nossa cadeia de valor.

• **SOCIAL:** Valorizamos as pessoas e as comunidades onde operamos. As nossas políticas sociais garantem condições de trabalho seguras e justas, promovem a diversidade e a inclusão, e contribuem para o bem-estar das comunidades próximas aos locais onde estamos presentes.

• **GOVERNANÇA:** Uma governança sólida e transparente é crucial para a confiança e a credibilidade da Stravillia. Implementámos 12 políticas e um regulamento que asseguram a conformidade com leis e normativas, promovendo a ética, a integridade e a transparência em todas as nossas atividades.

Ao integrar estas políticas na nossa cultura corporativa e no dia-a-dia, a Stravillia pretende alinhar-se com as expectativas dos nossos *stakeholders*, como também posicionar-se como líder em práticas empresariais sustentáveis e responsáveis.

Comité de Ética

A Stravillia tem constituído um Comité de Ética, que tem como missão promover uma cultura de integridade e conformidade dentro da empresa (→ **Cap. 6.2**).

DOCUMENTOS ESTRUTURANTES DA STRAVILLIA



1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os *Stakeholders*
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

Grupos de Trabalho Internos

Na Stravillia, acreditamos que a colaboração e a diversidade de perspetivas são essenciais para a inovação e o sucesso. Para promover um ambiente de trabalho dinâmico e eficaz, estruturámos a nossa organização através de grupos de trabalho internos. Constituídos em 2024, estes grupos são formados com base em temas específicos que necessitam de intervenção ou melhoria. Permitem-nos responder de forma ágil a desafios internos, encontrar soluções inovadoras, resolver problemas, sistematizar processos e otimizar operações em diversas áreas, desde os recursos humanos até à inteligência artificial.



GRUPOS DE TRABALHO (GT) INTERNOS DA STRAVILLIA



Com esta estrutura de colaboração ativa, conseguimos fortalecer a nossa cultura organizacional e impulsionar o impacto positivo da Stravillia no setor da sustentabilidade.

1. Visão geral

2. Stravillia way

2.1 O nosso propósito

2.2 Envolvimento com os Stakeholders

2.3 Tópicos materiais

2.4 Modelo de governo

2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

2.5 O nosso compromisso

O nosso compromisso com o bem comum traduz-se na Stravillia Way, que integra propósito, responsabilidade e ação concreta em tudo o que fazemos.

A Stravillia Way é a expressão viva do nosso propósito e da forma como colocamos em prática os nossos valores no dia a dia. Traduz-se num conjunto de atitudes e comportamentos que orientam a nossa atuação enquanto equipa e enquanto indivíduos. Através das nossas ações, promovemos a diversidade de perspetivas, partilhamos conhecimento com humildade, procuramos a excelência, construímos relações de confiança e geramos valor em parceria. Fazemo-lo com coerência, autenticidade, espírito inovador e compromisso com a inclusão. Assim, praticamos aquilo em que acreditamos e defendemos uma forma de estar íntegra, colaborativa e transformadora.

Como expressão da nossa identidade, acreditamos que podemos ter um impacto positivo nas nossas Pessoas, nos nossos Clientes e Parceiros, bem como na Comunidade e no Ambiente em geral e, como tal, estamos comprometidos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas. Como principais contributos da Stravillia para a Agenda 2030, identificámos sete ODS (indicados na imagem). O desenvolvimento da nossa Agenda e Roteiro de Sustentabilidade, com base nos resultados da Análise de Dupla Materialidade realizada (→ **Cap. 2.3**), ajudar-nos-ão a mapear e aprofundar esses contributos e a identificar as metas dos ODS associadas.

Ao longo dos anos, para além do contributo para os ODS, temos vindo a assumir vários outros compromissos na área da sustentabilidade, subscrevendo iniciativas com expressão nacional e internacional.



Entre estes destacamos, em 2019, o **Guia do CEO sobre Direitos Humanos**, do qual somos signatários (na altura enquanto BSD Consulting Portugal), e em que assumimos o compromisso de integrar os direitos humanos no centro



da nossa atuação. Ao subscrever esta iniciativa, alinhada com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, juntámo-nos a um movimento internacional de empresas que reconhecem o seu papel na promoção da dignidade humana e na liderança de processos sociais transformadores.

1. Visão geral

2. Stravillia way

- 2.1 O nosso propósito
- 2.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 2.3 Tópicos materiais
- 2.4 Modelo de governo
- 2.5 O nosso compromisso

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

Somos signatários da **Carta Portuguesa para a Diversidade**, desde 2017, procurando valorizar a importância da diversidade e promover práticas de inclusão, na nossa Equipa, com os nossos Clientes e Parceiros (→ **Cap. 3.3**).



Em 2021 subscrevemos a **Carta de Princípios das Empresas pela Sustentabilidade**, iniciativa do BCSD que reúne as empresas portuguesas em torno de compromissos comuns de desenvolvimento sustentável para Portugal e que estabelece os princípios que constituem as linhas orientadoras para uma boa gestão empresarial.

Como expressão dos nossos compromissos e atuação, em 2025, obtivemos a certificação B Corp (ver destaque).

De salientar ainda que, para potenciar os nossos compromissos, impacto e influência, participamos ativamente em várias associações ligadas ao setor e em diversos grupos de trabalho, como parte da nossa abordagem de estreitamento de relações e atuação colaborativa (→ **Cap. 6.6**).

Certificação B Corp™: um marco no nosso caminho de impacto



Celebração do 5.º Aniversário da Stravillia em 2025

A conquista da certificação B Corp™, em julho de 2025, com um *impact score* de 107.0 no *B Impact Assessment*, representa o reconhecimento por parte de uma organização internacional – o B Lab –, da Stravillia como uma empresa que alia propósito, desempenho e impacto positivo. Mais do que uma certificação, este marco simboliza a nossa adesão a uma comunidade

global de empresas que utilizam os negócios como força para o bem, ao mesmo que promove um impacto positivo de forma transparente, ética e responsável. Desde 2022, este percurso de certificação motivou a criação de um novo serviço de apoio à certificação B Corp para os nossos clientes (→ **Cap. 6.4**). Atualmente, contamos com um *Trained B Leader* na nossa equipa, que, juntamente com

outros elementos da Stravillia, apoia empresas a fortalecerem o seu impacto social e ambiental e a trilharem o caminho da certificação.

Empresa



Certificada

▶ **Consulte aqui o nosso perfil oficial de Empresa B Certificada™**

Próximos passos →→

Apoio ao UN Global Compact

2025

Desenvolvimento da Agenda e do Roteiro de Sustentabilidade da Stravillia

2025-2026

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. **Inspirar para valorizar**
- 3.1 Reconhecer e valorizar
- 3.2 Capacitar e desenvolver
- 3.3 Acolher e integrar
- 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

03.

Inspirar para valorizar as nossas pessoas

Investimos nas nossas pessoas, cultivando talentos e acreditando que o desenvolvimento individual é a raiz que sustenta o sucesso coletivo.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

3.1 Reconhecer e valorizar

Trabalhamos para reconhecer e valorizar cada uma das nossas pessoas, construindo uma relação de proximidade e um ambiente de trabalho motivador.



PRÁTICAS LABORAIS, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Práticas de contratação e remuneratórias. Inclui os benefícios concedidos às nossas pessoas e que vão para além do legalmente definido.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

Organização/planeamento do trabalho promotor da satisfação das necessidades familiares e/ou pessoais das pessoas da Stravillia. Contempla a flexibilização do horário de trabalho, o teletrabalho, as ações que visam o direito à desconexão do trabalho, os benefícios concedidos, entre outras medidas promotoras da diversidade, equidade e inclusão, assim como do bem-estar no trabalho.

O que torna estes tópicos materiais

A capacidade de atrair talento é uma prioridade para a Stravillia, no entanto, tendo em conta a dinâmica do mercado, a sua retenção tem sido uma dificuldade com a qual lidamos regularmente.

Procuramos promover práticas laborais que sejam diferenciadoras, reconhecendo e valorizando as pessoas e permitindo a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

A nossa abordagem e resultados

Na Stravillia temos criado condições de trabalho mais favoráveis para as nossas pessoas através de práticas que as beneficiem de forma holística (na vertente profissional, pessoal e familiar), numa perspetiva de ciclo de vida de cada pessoa na empresa.

Em 2024 demos um passo importante com a criação do Grupo de Trabalho de Recursos Humanos (GT de RH), um grupo dedicado à estruturação e melhoria contínua dos processos de recrutamento, integração e gestão de pessoas. Este grupo assume também um papel

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Diversidade, equidade e inclusão no trabalho
- Formação e educação dos colaboradores
- Gestão do percurso profissional
- Saúde, segurança e bem-estar no trabalho
- Cultura corporativa

fundamental na recolha e partilha de informação relevante para a gestão diária das equipas e de cada colaborador (→ **Cap. 2.4**).

1. Visão geral

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

3.1 Reconhecer e valorizar

3.2 Capacitar e desenvolver

3.3 Acolher e integrar

3.4 Cuidar

4. Inspirar para empoderar

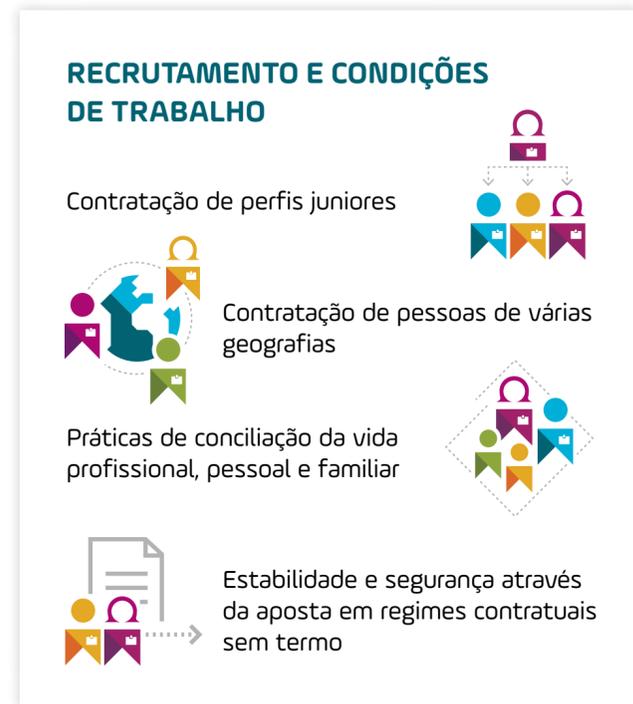
5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

> Recrutamento e condições de trabalho

Somos inclusivos no recrutamento, pelo que consideramos todas as candidaturas que nos chegam sem qualquer tipo de restrição inicial, desde que correspondam ao perfil definido.



A contratação de perfis juniores através de estágios profissionais, tem sido uma prática da Stravillia, apostando na criação de emprego para os mais jovens que, correspondendo às expectativas, são convidados a integrar a equipa no final do estágio, quebrando o ciclo de estágios sem continuidade que deixam os jovens numa situação de precariedade.



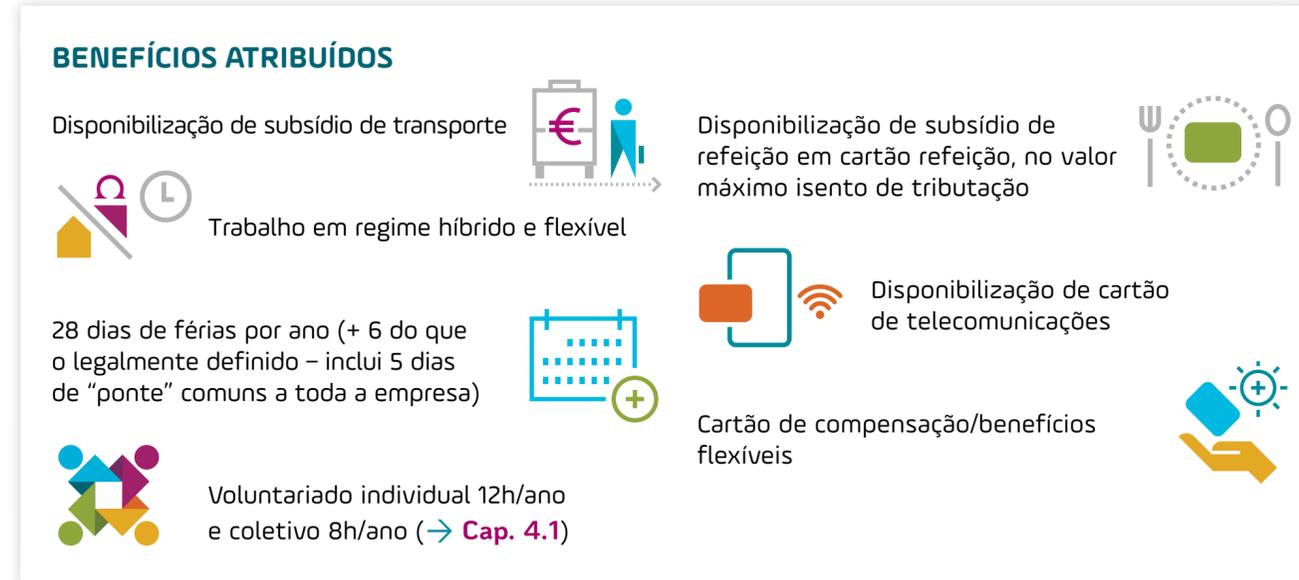
Desde a criação da Stravillia, todos os estagiários que se juntaram à nossa equipa e concluíram o estágio foram efetivamente contratados.

92% DE COLABORADORES COM CONTRATOS SEM TERMO



Apesar da pequena dimensão da nossa empresa, assegurar a estabilidade e segurança das nossas pessoas é para nós um aspeto fundamental. Por esse motivo procuramos espelhar esta preocupação através da elaboração de contratos sem termo, independentemente da categoria profissional.

Na Stravillia os benefícios são igualmente distribuídos por todas as pessoas, garantindo condições profissionais, como também condições de conforto e descanso, de desenvolvimento pessoal e de envolvimento com a comunidade. Em 2024 passámos a incluir um cartão de compensação/benefícios flexíveis, como complemento à remuneração.



Na Stravillia, foi adotado, desde a pandemia, o modelo de trabalho híbrido, que permitiu o recrutamento de colaboradores de diferentes regiões geográficas, nacionais e internacionais, favorecendo o equilíbrio entre a vida profissional e a esfera pessoal, ao mesmo tempo que reforça a atração de talento e a mobilidade internacional.

> Práticas de conciliação

Valorizamos a flexibilidade de horário, que permite às nossas pessoas responder às necessidades da família em sentido amplo, desde filhos a pais, amigos ou até animais de estimação, promovendo um ambiente de proximidade e cuidado. Como reflexo da importância do tema, formalizámos, em final de 2023, a nossa “Política de Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar” (→ **Cap. 2.4**).

No que diz respeito ao direito à desconexão do trabalho, em 2022 introduzimos uma mensagem *out of office* automática, para sensibilizar clientes e demais *stakeholders* para o cumprimento do

nosso horário de trabalho e tentar disciplinar as interações no nosso período de descanso. De igual forma aquando do envio de *emails* fora de horas, da nossa parte, também previmos uma mensagem que deve ser incluída e alerta o seu recetor para não se sentir na obrigação de responder fora do seu horário normal de trabalho. Embora estas medidas não tenham ainda tido o resultado esperado, especialmente em períodos de uma maior intensidade de trabalho, consideramos que é uma medida importante para sensibilizar as partes envolvidas para o direito à desconexão do trabalho e tentar prevenir situações abusivas.

> Cultura empresarial

A cultura empresarial que promovemos valoriza a proximidade e a colaboração entre todas as pessoas da equipa, independentemente das diferentes categorias profissionais. Esta proximidade é reforçada por um ambiente informal e descontraído, cultivado pelas lideranças das equipas e pelos Projetos Propósito (→ **Cap. 6.1**). As reuniões gerais mensais com toda a equipa também desempenham um papel fundamental na construção de um ambiente coeso e alinhado. Além disso, dispomos de diversos canais de comunicação que fomentam a interação pessoal e profissional, facilitando o acesso rápido à informação e ao conhecimento (→ **Cap. 2.2**).

> Rotatividade e *offboarding*

Dado o dinamismo do mercado atual na área da sustentabilidade e apesar das várias iniciativas levadas a cabo para promover a retenção das nossas pessoas bem como o seu bem-estar, 2023 e 2024 foram anos de instabilidade nas equipas, marcados pela saída de algumas pessoas da Stravillia.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. **Inspirar para valorizar**
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

Este facto levou-nos a elaborar um processo de *offboarding* que tem como objetivo principal a prevenção de saídas futuras e uma retenção de pessoas mais direcionada.

Implementação do processo de *offboarding*

O objetivo deste processo é a realização de uma entrevista de saída com as pessoas que irão sair da empresa, de forma a identificar as suas razões e motivações, recolher perceções e sugestões de melhoria para a Stravillia. Neste processo procuramos salvaguardar a existência de possíveis enviesamentos e a abertura das pessoas na partilha das suas opiniões. A cada saída é elaborado um relatório com as principais constatações e, a equipa de gestão, após análise da informação e identificação das principais áreas de melhoria, define um conjunto de ações no sentido de reduzir ou mitigar possíveis riscos e promover medidas de motivação e satisfação dos colaboradores.

> Digitalização de processos

Temos investido progressivamente na digitalização dos processos de gestão de pessoas. Em 2022, em resultado do Projeto Propósito (→ **Cap. 6.1**), iniciámos a digitalização de diversos processos - através de uma plataforma interna desenvolvida para a Stravillia e chamada de “Dome”. Este processo iniciou-se pela avaliação de desempenho (→ **Cap. 3.2**) e pelo registo de férias, que até então era feito em Excel.

Em 2023, iniciámos o registo de horas, com o objetivo de aumentar a eficiência dos projetos, apoiar a orçamentação e acompanhar o equilíbrio semanal de cada colaborador. Finalmente, em 2024, centralizámos todas estas funcionalidades numa plataforma externa de gestão de recursos humanos, oferecendo uma visão mais ampla do trabalho realizado. Nesse mesmo ano, implementámos igualmente, através da plataforma, o questionário de satisfação de colaboradores, reforçando a nossa capacidade de desenvolver medidas que promovem a produtividade, o bem-estar e o direito ao descanso.

A cultura empresarial que promovemos valoriza a proximidade e a colaboração entre as pessoas da equipa, independentemente das diferentes categorias profissionais. Esta proximidade é reforçada por um ambiente informal e descontraído, cultivado pelas lideranças das equipas.



Próximos passos →→

Implementação de ações de acordo com resultados do processo de <i>offboarding</i>	2025
Atribuição de seguro de saúde a todas as pessoas com contrato	2025

3.2 Capacitar e desenvolver

Investimos no desenvolvimento e valorização das nossas pessoas, acreditando que podemos sempre fazer mais e melhor.

O envolvimento das pessoas no seu percurso pessoal e no percurso da empresa são dois compromissos que assumimos com convicção.



GESTÃO DO PERCURSO PROFISSIONAL

Desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas da Stravillia, valorizando e motivando-as através do reconhecimento do mérito e da gestão de desempenho. Inclui a criação de oportunidades de crescimento, a possibilidade de mobilidade profissional (geográfica ou funcional), entre outros.

FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES

Desenvolvimento de competências (conhecimentos, aptidões e comportamentos) das nossas pessoas, necessárias ao bom desempenho das suas funções, através da promoção de ações diretas de formação e criação de condições que fomentem a melhoria das competências pessoais e técnicas, assim como a progressão das habilitações académicas.



ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Práticas laborais, remuneração e benefícios
- Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

O que torna estes temas materiais

As competências e qualificações das nossas pessoas têm impacto direto no desenvolvimento dos projetos, pelo que a formação (*hard and power skills*) é fundamental para o seu desenvolvimento profissional, a sua motivação e bem-estar.

O reconhecimento do mérito e o reforço de competências, permitem a progressão de carreira o que, por seu lado, permite a retenção de talento e o crescimento da empresa.

A nossa abordagem e resultados

Na Stravillia definimos um conjunto de quinze competências técnicas e transversais (*hard and power skills*) que fazem parte da nossa forma de ser e de trabalhar. Trabalhamos de forma contínua para que estas façam parte do ciclo de vida das nossas pessoas, desde o recrutamento e seleção à sua avaliação de desempenho.

> Modelo de formação

O nosso compromisso com o desenvolvimento técnico e pessoal das pessoas da Stravillia foi formalizado, em final de 2023, através da “Política de Formação”.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
7. O nosso relatório

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

Queremos que as nossas pessoas se sintam apoiadas no seu percurso e que possamos trabalhar em conjunto para o seu desenvolvimento e crescimento profissional. Como ponto de partida para este processo, procuramos identificar necessidades de formação através de diversas fontes:

- **Equipa** – contacto diário entre as pessoas, permite identificar as suas dificuldades e oportunidades de melhoria;
- **Passaporte de formação** – Projeto Propósito para identificar as necessidades de cada categoria profissional;
- **Avaliação de desempenho** – anualmente, é realizada uma avaliação 360° que avalia o desempenho e identifica áreas de melhoria (explorado em maior detalhe neste subcapítulo).

O modelo de aprendizagem adotado pela Stravillia assenta em três pilares:

- 1 **Formação formal** – ações de capacitação sobre a componente técnica da sustentabilidade, como também a componente de *power skills*;
- 2 **Formação não formal** – com toda a equipa, através de observação, *feedback* e mentoria;
- 3 **Formação on-the-job** – em contexto de trabalho, com a realização de tarefas específicas e o acompanhamento formal do líder de equipa.

Adicionalmente, de acordo com a política interna da empresa, realizamos ações de capacitação que visam as nossas pessoas - equipas de



Formação em design thinking (2022)

Passaporte de Formação

Durante o ano de 2023, um dos Projetos Propósito (→ Cap. 6.1) teve como objetivo ajudar a estruturar o plano de formação, ao longo da carreira das pessoas da Stravillia, identificando as necessidades sentidas por cada elemento da equipa e em linha com os objetivos/necessidades da empresa.

Para o levantamento das necessidades, a equipa aplicou um questionário a todas as pessoas e realizou entrevistas a uma amostra de diferentes categorias profissionais. Foi ainda analisada informação relativamente a boas práticas de Gestão de Pessoas o que diz respeito a planos de formação em contexto corporativo.

Como resultado deste projeto, foram identificadas, para cada categoria profissional, quais as formações necessárias, com as seguintes componentes: formação interna; formação externa; e formação *on-the-job*.

Esta iniciativa permitirá a integração do passaporte de formação na abordagem de gestão

de capital humano da empresa naquilo que é o Plano de Desenvolvimento de Carreira dos nossos colaboradores.



Consultores, de Gestão e Gerência. De salientar que apostamos na promoção de uma formação técnica, muito assente na Stravillia Academy, em formação em *power skills*, e na participação das pessoas em workshops, webinars e outros eventos externos.

Para além de formações de carácter obrigatório (ver destaque), de 2020 a 2024, foram realizadas diversas ações de capacitação que refletem necessidades sentidas e tendências identificadas: *design thinking*; *greenwashing*; comunicação inclusiva; gestão de sustentabilidade na cadeia de fornecedores; inglês.

Deste modo, através das diversas ações de capacitação, procuramos promover não só o desenvolvimento de conhecimento e competências, como também o *networking*, e o contacto com diferentes realidades e setores de atividade. Fomentamos igualmente a partilha de experiências pessoais e profissionais e a relação com clientes atuais e potenciais.

AÇÕES DE FORMAÇÃO OBRIGATÓRIAS

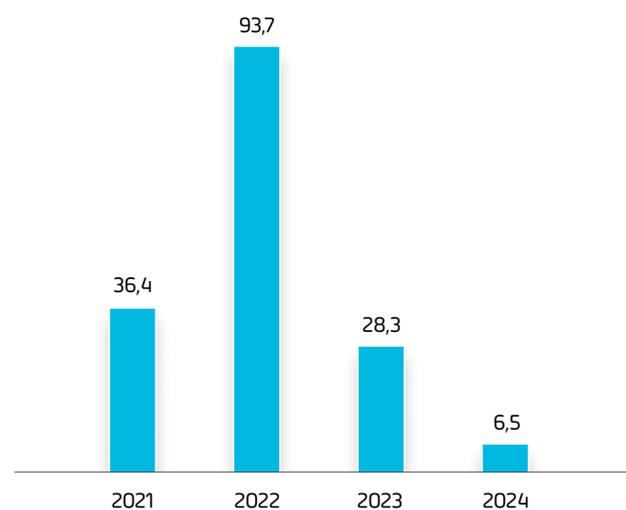


- Elaboração de relatórios de sustentabilidade – Normas GRI
- Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS)
- Neutralidade climática – desafios e oportunidades
- Relatar Direitos Humanos de acordo com Normas GRI
- ODS – integração no processo de gestão e relato de sustentabilidade
- Saúde e segurança no trabalho
- Diversidade e inclusão – providenciado pela Fundação Aga Khan

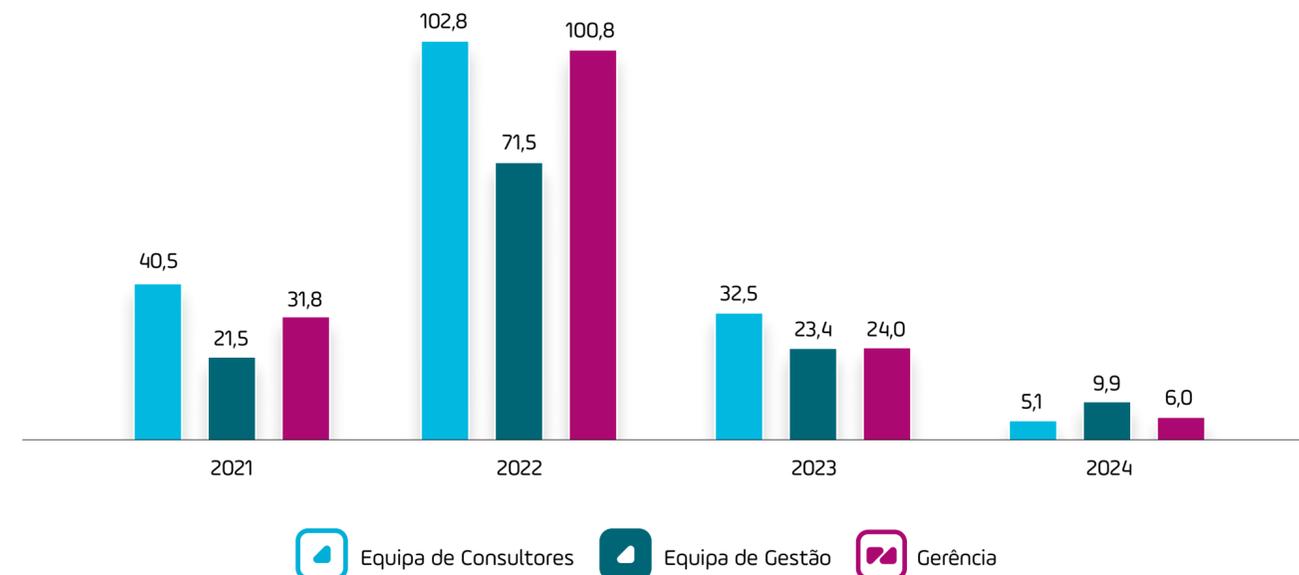
- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

Queremos que as nossas pessoas se sintam apoiadas no seu percurso e que possamos trabalhar em conjunto para o seu desenvolvimento e crescimento profissional. Apostamos na promoção de uma formação técnica, muito assente na Stravillia Academy, em formação em *power skills*, na participação das pessoas em *workshops*, *webinars* e outros eventos externos, assim como num processo de avaliação de desempenho 360o.

N.º MÉDIO DE HORAS DE FORMAÇÃO



N.º MÉDIO DE HORAS DE FORMAÇÃO POR MACRO-CATEGORIA FUNCIONAL



Nota: Remete-se para a Tabela GRI para acesso às informações metodológicas sobre o cálculo do indicador 404-1.



Workshop sobre time management (2022)

Entre 2020 e 2024, integrámos sete estagiários, aos quais fornecemos, em média, 28 horas de formação formal.

Entre 2021 e 2023, realizámos um investimento significativo em formação, com especial destaque para 2022, ano em que as aulas de inglês para a equipa em geral representaram uma parte importante do total de horas dedicadas. A redução no número de horas de formação em 2024 deve-se ao envolvimento no estudo das Normas ESRS, necessário ao desenvolvimento de novas ferramentas para apoio aos nossos clientes e que, com exceção de algumas ações de formação em “sala”, não foram contabilizadas como formação formal.

A criação do GT de Formação, em 2024, e a adoção de uma abordagem mais estruturada ao tema, aliado a uma revisão do plano de formação, permitirá reforçar, de futuro, a componente formativa na empresa.

Destacamos também o investimento em formação para estagiários (dados não incluídos acima), como uma forma de promover o desenvolvimento de talento jovem. Entre 2020 e 2024, integrámos sete estagiários, aos quais fornecemos, em média, 28 horas de formação formal.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. **Inspirar para valorizar**
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

> Gestão do percurso profissional

Procuramos reconhecer e valorizar o empenho, o trabalho, a motivação e a evolução das nossas pessoas no dia-a-dia. Estimular a curiosidade e o pensamento crítico, acompanhando cada uma das nossas pessoas com o objetivo de as ajudar a crescer.

Em 2023 definimos o descritivo de funções e um plano geral de evolução de carreira que especifica, de forma clara e transparente, como são realizadas as promoções na nossa empresa. Nessa sequência, as pessoas da Stravillia devem cumprir critérios específicos de evolução que irão ser avaliados pela sua chefia direta, anualmente via avaliação de desempenho ou através de exceções identificadas.

Para uma avaliação formal de todas as pessoas, foi instituída a realização anual de uma avaliação 360°.

Formalização do descritivo de funções

Durante 2023, desenvolvemos um trabalho interno de definição e clarificação das nossas categorias profissionais, identificando as funções atribuídas a cada uma de uma forma mais clara e transparente. Tendo por objetivo uma abordagem de gestão de capital humano justa e transparente, em que todas as pessoas sabem quais os percursos definidos e como se processa o reconhecimento e a valorização do trabalho desenvolvido, o descritivo de funções pretende apresentar e clarificar cada uma das categoriais profissionais descrevendo as suas características, funções, competências e responsabilidades.

Procuramos reconhecer e valorizar o empenho, o trabalho, a motivação e a evolução das nossas pessoas no dia-a-dia. Estimular a curiosidade e o pensamento crítico, acompanhando cada uma das nossas pessoas com o objetivo de as ajudar a crescer.



100% DE COLABORADORES INCLUÍDOS NO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho 360°

Em 2022, identificamos a necessidade de criar um programa de avaliação de desempenho formal, objetivo e transparente que permitisse uma avaliação de todas as nossas pessoas. Para atender a essa necessidade, desenvolvemos uma solução digital sob medida para a Stravillia (*Dome* → **Cap. 3.1**), garantindo assim um processo ágil, preciso e acessível. Assim, foi criado um modelo de avaliação 360° em que todas as pessoas pudessem avaliar e ser avaliadas pelos seus pares e chefias, para além de realizarem a sua autoavaliação. Como parte

deste processo, são também organizadas reuniões com as chefias diretas para que possa ser dado *feedback* orientado e específico a cada pessoa. Posteriormente, assente num modelo de valorização do mérito, todas as avaliações são analisadas com o objetivo de instituir possíveis promoções de categoria profissional. Em 2024, este processo passou a estar integrado numa plataforma externa de gestão de recursos humanos que veio reforçar a transparência e a sistematização da avaliação.



Os cinco passos da nossa avaliação de desempenho

Próximos passos →→

Revisão anual do plano de formação	2025
Revisão do sistema de avaliação de desempenho	2025

3.3 Acolher e integrar

Abraçamos a diversidade, acolhendo com abertura diferentes perspetivas.



Atividade Stravillia Experience

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
7. O nosso relatório

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO TRABALHO

Adoção de práticas não discriminatórias, promotoras da individualidade, assegurando um tratamento justo em função das circunstâncias de cada pessoa. Fomento da integração e envolvimento das pessoas no local de trabalho e a valorização das suas opiniões. Inclui práticas de igualdade de género, integração e inclusão de minorias e grupos socialmente vulneráveis, entre outras.

O que torna este tema material

As nossas pessoas são o coração da Stravillia. Desde a sua fundação, a empresa tem acolhido pessoas de diversas origens, promovendo um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, com respeito e acolhimento das características únicas e singulares de cada pessoa - idade, sexo, deficiência, identidade de género, gravidez, orientação sexual, raça ou origem étnica, nacionalidade, antecedentes culturais, convicção religiosa, entre outras.

Acreditamos que esta diversidade enriquece a nossa cultura, amplia a capacidade de atrair e reter talento, potencia a criatividade e a inovação, e fortalece a nossa reputação externa. Em simultâneo, traduz-se no compromisso com a igualdade de género na gestão de topo, na integração de pessoas com deficiência e de minorias, e na promoção de um ambiente de trabalho livre de práticas discriminatórias, tornando a diversidade, equidade e inclusão um tema central para a sustentabilidade e para o futuro da Stravillia.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
- Cultura corporativa
- Formação e educação dos colaboradores
- Práticas laborais, remuneração e benefícios
- Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

A nossa abordagem e resultados

Em 2023 desenvolvemos a nossa “Política de Direitos Humanos”, estabelecendo um compromisso específico em prol da diversidade: “Promover um ambiente inclusivo, tratando todas as pessoas com respeito e dignidade, e garantir igualdade de oportunidade e de tratamento entre as pessoas, não tolerando qualquer forma de discriminação...”

Para que todas as pessoas possam ser bem-sucedidas, pretendemos assegurar a equidade no local de trabalho, eliminando potenciais disparidades e criando oportunidades para uma experiência justa e imparcial.

Queremos que todas as nossas pessoas sintam que pertencem à Stravillia e que reconheçam a sua importância para o nosso sucesso. Para demonstrar de que forma este compromisso se materializa internamente, apresentamos um conjunto de indicadores e iniciativas que refletem

o nosso percurso em matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) nos últimos anos.

46% DOS COLABORADORES PERTENCE A GRUPOS SOCIAIS SUB-REPRESENTADOS*



*Inclui: minorias étnicas, membros LGBTQ+ e pessoas com deficiência



91% DA EQUIPA PARTICIPOU NA FORMAÇÃO DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA FUNDAÇÃO AGA KHAN

Valor acumulado de 2021 a 2024, inclui estagiários e Gerência

Devido à importância deste tema na Stravillia, desenvolvemos um conjunto de ações que, no seu

conjunto, acreditamos ter um impacto positivo para uma maior DEI.

Inspirar à ação: de recrutamento inclusivo ao desenvolvimento de uma nova cultura empresarial

Em 2021, submetemos com sucesso uma candidatura à III Edição do Selo da Diversidade, iniciativa dinamizada pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), enquanto promotora da Carta Portuguesa para a Diversidade e liderada pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM). Fomos distinguidos com uma menção honrosa na categoria “Cultura Organizacional”.

A prática candidata retrata a nossa experiência de recrutamento de colaboradora com deficiência, como parte natural do talento e capital humano, e a forma como esta moldou a nossa cultura organizacional.

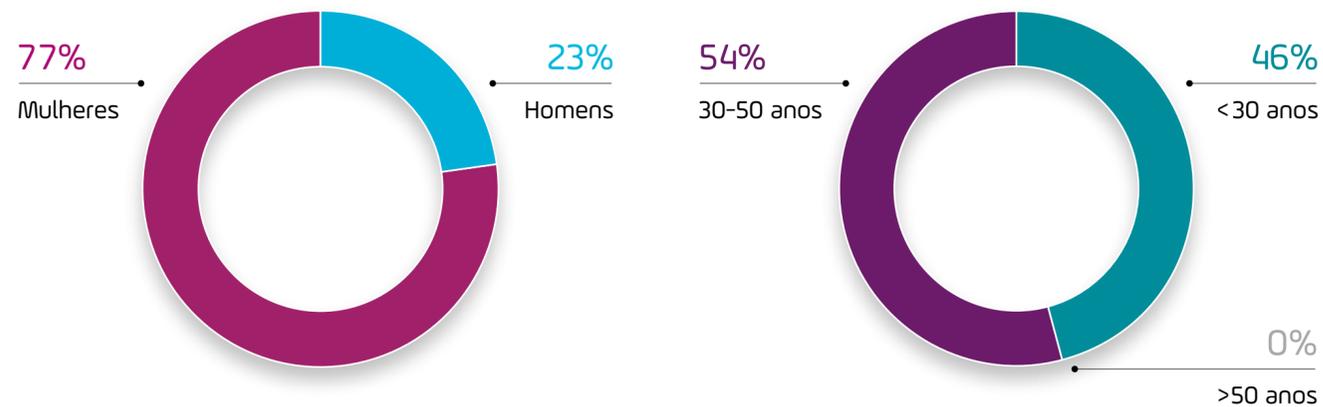
De referir que a integração com sucesso da nossa colega, tem contribuído para o crescimento da empresa e promoção de um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo. Esta prática moldou a cultura da empresa, os compromissos assumidos no âmbito da DEI e a atuação da Stravillia, junto



dos clientes, parceiros e restantes pessoas da empresa. Esta prática integrou ainda o [Guia de Boas Práticas em Diversidade e Inclusão](#) promovida pela APPDI.

FAIXA ETÁRIA E GÉNERO DOS COLABORADORES

13 colaboradores



Disparidade salarial igual a zero

Desde a fundação da Stravillia, garantimos a igualdade salarial para trabalhos de igual valor, independentemente do género ou de outras características individuais. Esta igualdade é assegurada através da atribuição do mesmo salário e pacote de benefícios para todas as pessoas no mesmo nível hierárquico.

1. Visão geral

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

3.1 Reconhecer e valorizar

3.2 Capacitar e desenvolver

3.3 Acolher e integrar

3.4 Cuidar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

Escritório adaptado a mobilidade reduzida

Com a mudança de escritório no início de 2023, o nosso objetivo foi garantir que o espaço estivesse totalmente adaptado para pessoas com mobilidade reduzida. Além de considerarmos a acessibilidade e a mobilidade dentro do escritório,



também reforçamos junto do proprietário a importância de melhorar essas condições. No decorrer de 2024, a Stravillia articulou diretamente com o proprietário do espaço no sentido da criação de um lugar de estacionamento reservado a pessoas com deficiência, atendendo assim às necessidades específicas de deslocação destes utilizadores.

Parceria com a ColorADD

Estima-se que 10% dos homens e 0,5% das mulheres no mundo sejam daltónicos, enfrentando limitações no acesso a serviços e equipamentos que usam a cor como fator de identificação. Na Stravillia, reconhecemos esta realidade e, motivada pelo facto de termos um colaborador daltónico, em 2022 estabelecemos uma parceria



ColorADD
O Alfabeto das Cores

com a ColorADD, organização que criou um sistema universal de identificação de cores. Esta solução, aplicada internamente e ao longo

deste relatório, reforça o nosso compromisso com a inclusão e a acessibilidade, ao mesmo tempo que sensibiliza clientes e parceiros para a adoção de práticas mais inclusivas.

Espaço DEIP

Na Stravillia acreditamos que a diversidade, a equidade, a inclusão e o sentimento de pertença são pilares essenciais para construir organizações mais fortes e conscientes. Foi com essa convicção que, em 2022, lançámos a iniciativa 10criMinAção, criando um espaço seguro para que colaboradores pudessem partilhar, em primeira pessoa, experiências de discriminação. Estas sessões inauguraram um ambiente corajoso de escuta e reflexão, fundamental para desconstruir preconceitos e promover a empatia no seio da nossa equipa. Em 2024, a prática evoluiu e deu origem ao Espaço DEIP, uma plataforma multiformato que integra três iniciativas complementares:

- **10criMinAção**, que continua a abrir caminho para a partilha de vivências reais de discriminação;
- **O Lado B! da Vida**, onde valorizamos histórias únicas e menos visíveis que moldam identidades e trajetórias;
- **VSP & DEI**, que traz para dentro da Stravillia vozes externas inspiradoras, ampliando horizontes e ligando-nos a movimentos sociais e culturais.



Momento VSP & DEI

O Espaço DEIP consolidou-se como uma componente estratégica da nossa cultura organizacional. Para além de promover um ambiente mais inclusivo e colaborativo, contribui para reduzir preconceitos, fortalecer o sentimento de pertença e aumentar o envolvimento das nossas pessoas. Ao dar voz a experiências reais e singulares, esta prática trouxe mais confiança, autenticidade e inovação para o nosso dia-a-dia, reforçando a ligação entre a Stravillia, os seus colaboradores e a comunidade. Mais do que uma iniciativa, o Espaço DEIP representa um compromisso permanente - ouvir para incluir, partilhar para transformar.

Próximos passos →→

Submissão de candidatura ao Selo da Diversidade - APPDI (Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão)

2025

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

3.4 Cuidar

Como reflexo do compromisso com as nossas pessoas e as suas famílias, estamos empenhados em cuidar das mesmas, através de condições de trabalho adequadas, aposta na prevenção de ocorrências e na promoção do seu bem-estar.



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Promoção e manutenção do bem-estar físico, mental e social das nossas pessoas no local de trabalho. Inclui o desenvolvimento de condições de trabalho e a adoção de práticas que visam a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, assim como a mitigação dos seus impactos.



O que torna este tópico material

A pressão/stress a que estamos sujeitos na área de consultoria (prazos, urgências), juntamente com longas horas de trabalho, entre outros fatores internos e externos, podem impactar

negativamente na saúde e bem-estar das nossas pessoas (e famílias), com consequente perda de produtividade e aumento das taxas de absentismo.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Conciliação vida profissional, pessoal e familiar
- Cultura corporativa
- Diversidade, equidade e inclusão no trabalho

1. Visão geral

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

3.1 Reconhecer e valorizar

3.2 Capacitar e desenvolver

3.3 Acolher e integrar

3.4 Cuidar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

A nossa abordagem e resultados

O nosso compromisso com a segurança, a saúde e o bem-estar das pessoas que contribuem para o desenvolvimento das atividades da Stravillia foi formalizado, em finais de 2023, na “Política de Segurança, Saúde e Bem-Estar” e através da constituição de um Grupo de Trabalho interno dedicado ao tema (→ **Cap. 2.4**).

Na Stravillia, atuamos em conformidade com a legislação em vigor no âmbito da Segurança e Saúde do Trabalho (SST). Identificamos os riscos ergonómicos e psicossociais, como prioritários, pelo que estes são alvo de maior destaque nas nossas ações e formação interna.

87%

PESSOAS DA STRAVILLIA COM FORMAÇÃO INICIAL SOBRE SST ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Face ao n.º total de pessoas da Stravillia existente a 31/12/2024 (inclui estagiários e Gerência da Stravillia).



Estamos empenhados que o nosso ambiente de trabalho seja um espaço de confiança e entajuda onde todas as pessoas possam dar o melhor de si e se sintam confortáveis em partilhar os seus problemas e em melhorar a sua saúde mental.

Desenvolvemos ações que visam a sensibilização e a melhoria da saúde, práticas promotoras da diversidade e inclusão (→ **Cap. 3.3**) - incluindo da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (→ **Cap. 3.1**) -, assim como iniciativas de responsabilidade social corporativa (→ **Cap. 4.1**), que visam uma melhoria do bem-estar das nossas pessoas, da sua qualidade de vida e o fomento de um ambiente de trabalho positivo e inclusivo.

Como reflexo do compromisso em promover e salvaguardar a saúde mental das nossas pessoas, a Stravillia tornou-se *supporter* do Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho - iniciativa dinamizada pelo Center for Responsible Business and Leadership @CATÓLICA-LISBON, em parceria com a MindForward Alliance (2022) - e lançou um programa interno - MentALLFit (ver destaque) - que está a dar os seus primeiros passos.

ABORDAGEM À SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO



IDENTIFICAÇÃO DOS PERIGOS E AVALIAÇÃO DOS RISCOS
- através de serviços externos de SST.

CONDIÇÕES DE TRABALHO ADAPTADAS ÀS NECESSIDADES

- conceção de postos de trabalho ergonómicos no escritório e disponibilização de monitor, copa no escritório, disponibilização de fonte de água, café/chá, fruta e *snacks*, entre outros.



PROMOÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL E BEM-ESTAR

- medicina do trabalho, programa MentALLFit, ações para promoção da diversidade e inclusão (→ **Cap. 3.3**), medidas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (→ **Cap. 3.1**).

CONSULTA E PARTICIPAÇÃO

- consulta anual aos trabalhadores e avaliação da saúde psicológica e do bem-estar no local de trabalho.



INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO

- visando o enquadramento legal, identificação de perigos e riscos, medidas de prevenção e controlo, atuação em emergência e sinalética de segurança. Destaque para trabalho sentado e com equipamentos dotados de visor e saúde mental.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
 - 3.1 Reconhecer e valorizar
 - 3.2 Capacitar e desenvolver
 - 3.3 Acolher e integrar
 - 3.4 Cuidar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
7. O nosso relatório



Estamos empenhados em que o nosso ambiente de trabalho seja um espaço de confiança e entajuda onde todas as pessoas possam dar o melhor de si e se sintam confortáveis em partilhar os seus problemas e em melhorar a sua saúde mental.

No que diz respeito a ocorrências, no período de relato, não se registaram acidentes de trabalho com os nossos colaboradores contratados. Ocorreu apenas um acidente *in itinere* (2022) com um dos estagiários – devido a piso molhado, que causou escorregamento e queda, com lesão no cotovelo, sem dias de trabalho perdidos, mas com necessidade de reabilitação física.

De salientar, que temos vindo igualmente a usar da nossa capacidade de influência junto à empresa gestora do edifício onde estamos localizados, para melhorar as condições e práticas, nomeadamente na área da gestão da emergência. Este é um tema em que identificámos como relevante e que potenciou a realização de uma visita ao Museu do Terramoto de Lisboa, estando outras iniciativas previstas para 2025, nomeadamente na área da gestão da emergência.



MentALLFit: programa de saúde mental e bem-estar

Em 2023 lançámos o “MentALLFit”, o programa de saúde mental e bem-estar, criado para fomentar uma maior consciencialização das pessoas da Stravillia para esta temática e para implementar ferramentas de prevenção e gestão para a saúde mental. Esta iniciativa nasceu de um dos Projetos Propósito (→ [Cap. 6.1](#)) e da necessidade de gerirmos os riscos associados. Como primeiros passos, passámos a integrar informação sobre o tema no âmbito da formação inicial sobre SST. Em 2023 realizámos um piloto de avaliação da saúde psicológica e do bem-estar no local de trabalho e em dezembro de 2024 aplicámos o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, uma vez que se concluiu que o modelo anteriormente utilizado (mais simples) não se adequava às nossas necessidades de informação. O questionário permitiu identificar como principais riscos o *stress*, o ritmo de trabalho, as exigências emocionais e cognitivas e o *burnout*. No seguimento deste diagnóstico está em definição um plano de ação que incluirá, entre outras medidas, um seguro de saúde com consultas de psicologia incluídas.

De referir ainda que no almoço de Natal de 2023, aproveitámos o momento de reunião da equipa, para falar sobre a importância do exercício da gratidão, como hábito promotor da saúde mental. Deste modo, e de forma simbólica, o presente de Natal da Stravillia incluiu um “Gratitude jar”, através do qual lançámos o desafio às nossas pessoas de praticarem, durante 30 dias, a gratidão e fazerem o seu registo. Os frascos foram oferecidos em [Taleigos AMigos](#), iniciativa da AMI, conferindo uma dimensão ambiental (fomento da reutilização) e social ao presente.



Gratitude jar – presente de Natal 2023



Visita ao Quake: abanar consciências e sensibilizar para a preparação e atuação



Sensibilização para o Risco Sísmico, dinamizado pela ANPC - Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

Numa experiência interativa e que nos transportou ao passado, ao dia 1 de novembro de 1755, esta foi, para além de uma excelente iniciativa educativa, também uma oportunidade de *teambuilding*, em que juntos vivenciámos parte da História de Portugal e discutimos de que forma nos podemos preparar e agir em caso de terramoto.

No seguimento desta iniciativa o GT SST ainda fez uma divulgação interna com informações sobre o tema e contemplando dicas de segurança para o antes, durante e depois de um sismo.

No seguimento do sismo que abalou Lisboa em agosto de 2024, o GT de SST promoveu uma visita ao Quake – Museu do Terramoto de Lisboa. Esta iniciativa teve como objetivo proporcionar uma experiência prática e imersiva que nos ajudasse a compreender melhor este fenómeno e a preparar-nos para eventos futuros. Realizámos a visita no dia 5 de novembro, em que se assinala o Dia Mundial de Sensibilização para o Risco de Tsunami, promovido pelas Nações Unidas, e que coincide com o Dia Nacional de



Próximos passos →→

Definição do plano de ação para promoção da saúde mental	2025
Contratação de seguro de saúde com consultas de psicologia incluídas	2025
Promoção de formação na área da gestão da emergência	2025
Lançamento de programa de <i>Time Management</i>	2025
Lançamento de rubrica dedicada à promoção da segurança, saúde e bem-estar nas <i>Town hall meetings</i>	2025

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar**
 - 4.1 Construir futuro
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

04. Inspirar para empoderar as comunidades

Fortalecemos as comunidades apoiando quem faz a diferença todos os dias, através de ações com propósito.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
 - 4.1 Construir futuro
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
7. O nosso relatório

4.1 Construir futuro

Empoderar é investir em quem faz a diferença todos os dias. Na Stravillia, acreditamos no voluntariado como uma forma de atuar com propósito, onde cada momento conta, transformando, inspirando e construindo futuro.



INVESTIMENTO SOCIAL NA COMUNIDADE

Apoio às comunidades, através do desenvolvimento de ações de voluntariado (por via das competências e/ou tempo de trabalho), iniciativas de solidariedade, mecenato ou outro tipo de investimento social realizado pela Stravillia e seus colaboradores.

O que torna este tema material

Numa sociedade cada vez mais consciente e exigente, as empresas têm um papel crucial na criação de valor para a sociedade, promovendo um desenvolvimento mais equilibrado e sustentável. O investimento social na comunidade é, por isso, uma dimensão essencial da abordagem da Stravillia, refletindo o nosso compromisso em gerar um impacto positivo e duradouro nas pessoas e no planeta.

Acreditamos que uma empresa não pode prosperar de forma isolada. O seu crescimento deve estar alinhado com o bem-estar das comunidades onde se encontra. Desta forma, adotamos uma abordagem integrada, baseada em parcerias estratégicas, voluntariado, capacitação e apoio a iniciativas que promovam a inclusão social, a educação, a melhoria das condições de vida e/ou proteção ambiental.

A nossa abordagem e resultados

A nossa abordagem ao tema do investimento social na comunidade assenta na mobilização de tempo, competências e recursos em prol de causas sociais e ambientais. Este compromisso abrange o desenvolvimento de iniciativas de solidariedade, como doações, ações de voluntariado e a dedicação das nossas pessoas a projetos que geram valor partilhado nas comunidades onde atuamos.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
 - 4.1 Construir futuro
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
7. O nosso relatório

Acreditamos que o voluntariado é uma das formas mais autênticas de exercer cidadania ativa e de contribuir para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável. Por isso, alargámos este compromisso também aos nossos *freelancers*, convidando-os a participar nas ações de voluntariado coletivo promovidas pela Stravillia. Através do Programa “Stravillia (is) Giving Back”, cada colaborador dispõe de 20 horas anuais para participar em projetos de voluntariado, individuais e coletivos. Paralelamente, realizamos ações *pro bono*, colocando as nossas competências ao serviço de organizações da economia social.

A nossa atuação nesta área é orientada por uma “Política de Voluntariado”, que estrutura as linhas de ação e assegura coerência e alinhamento internos. Este trabalho é dinamizado pelo Grupo de Trabalho de Impacto (→ **Cap. 2.4**), responsável por planear, promover e avaliar as iniciativas, estabelecer parcerias com organizações sociais e/ou ambientais, e identificar oportunidades de melhoria contínua.

VOLUNTARIADO 2024:

100%
DOS COLABORADORES PARTICIPARAM EM AÇÕES DE VOLUNTARIADO

210,5
HORAS DE VOLUNTARIADO*

*Inclui o somatório das horas de voluntariado individual e coletivo realizado por contratados, estagiários e Gerência

16
ORGANIZAÇÕES APOIADAS



Voluntariado de Natal com o Semear

Desde 2019, temos participado, de forma regular, em ações de voluntariado com o SEMEAR, especialmente na época de Natal. A montagem de cabazes solidários tornou-se uma tradição que nos permite apoiar a missão do SEMEAR e viver, em equipa, os valores da empatia, da inclusão e da ação com propósito.



Equipa Stravillia após mais uma edição do voluntariado de Natal com o SEMEAR

“A questão mais persistente e urgente da vida é: o que estás a fazer pelos outros?”

Martin Luther King Jr.

Projeto Qualis - Selo de Qualidade para ONGs

No decurso de 2023 e 2024, a Stravillia participou, enquanto parceira, no Projeto Qualis – Selo de Qualidade para ONGs, desenvolvido pela CLIP Recursos e Desenvolvimento (CLIPrd). Participámos neste projeto com o compromisso

de contribuir para a criação de um selo de qualidade que promova a profissionalização e credibilidade das organizações do terceiro setor, junto de parceiros e financiadores.



Acreditamos que este tipo de sinergias é essencial para reforçar o pilar Social da Sustentabilidade e impulsionar novas formas de colaboração com impacto positivo.

Aceleração Shift Happens

Conscientes da importância de apoiar quem está a construir respostas aos desafios do presente, juntámo-nos ao Programa de Aceleração Shift Happens como mentores e parceiros, no âmbito da Ponte – *Your Hub for a Better Future*, organização situada em Loures, Portugal. De 2021 a 2023, estivemos envolvidos no processo de capacitação e acompanhamento de projetos de impacto, como o da Leedkey, uma solução inovadora que apoia *Facility Managers* no caminho para a neutralidade carbónica e a sustentabilidade nos seus negócios. A nossa participação neste ecossistema



Programa de Aceleração Shift Happens, Edição de 2023

colaborativo reforça o compromisso com a promoção do empreendedorismo social e a construção de soluções transformadoras para um futuro mais sustentável.

O Diagnóstico da Capacidade Organizacional da Associação Passa Sabi

Entre 2022 e 2024, a Stravillia prestou um serviço de Diagnóstico da Capacidade Organizacional à Associação Passa Sabi, no âmbito de uma colaboração contratual. Com base nesse diagnóstico, foi desenvolvido um plano de ação, cuja implementação contou com o apoio da Stravillia em regime *pro bono*, contribuindo para o reforço da estrutura organizacional e para o aumento da capacidade de captação de recursos. A experiência consolidada com este projeto levou à criação de um novo serviço de Diagnóstico da Capacidade Organizacional, hoje disponível para outras organizações do setor social.



Entrevista ao Presidente da Associação Passa Sabi, no âmbito do Diagnóstico Organizacional.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
 - 4.1 Construir futuro
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

Voluntariado na Alta de Lisboa

Em 2023, desenvolvemos duas ações de voluntariado na Alta de Lisboa, em parceria com a Associação de Moradores do PER 11.



Limpeza dos terrenos e canteiros no Parque Agrícola da Alta de Lisboa

Assinalámos, em julho, o nosso 3.º aniversário com uma ação de voluntariado no Parque Agrícola da Alta de Lisboa, promovida em parceria com a Associação para a Valorização Ambiental da Alta de Lisboa (AVAAL) e com o envolvimento de membros da Associação de Moradores do PER 11. A iniciativa incluiu a limpeza de terrenos e canteiros, reforçando o nosso apoio à regeneração urbana e à valorização de espaços verdes comunitários.

Por sua vez em dezembro, realizámos dinâmicas de grupo entre os jovens da Associação e a equipa da Stravillia, seguindo-se a limpeza de um terreno e de um canteiro nas proximidades, integrada num projeto de horticultura comunitária. A manhã terminou com a preparação de coroas de Natal para os 15 prédios do bairro, num gesto simbólico de união e celebração. A visita guiada pelos jovens do PER 11 permitiu-nos



Preparação das coroas de Natal pelos voluntários da Stravillia e jovens da Associação de Moradores do PER 11

conhecer melhor o território e reforçar a importância da proximidade e da ação partilhada.

Cultura, desporto e inclusão: o nosso compromisso com a 3 C'S

A Stravillia enquanto empresa é associada da 3 C'S - Associação Cultural, Desportiva e Recreativa, uma ONGPD - Organização Não Governamental de Pessoas com Deficiência. Criada em 2022, esta associação tem a nossa colaboradora mais antiga como um dos seus membros fundadores, o que confere também uma dimensão emocional a esta cooperação. Várias pessoas da Stravillia são igualmente associadas e têm vindo a contribuir com as suas horas de voluntariado corporativo e com donativos.



Atletas da 3 C's numa atividade de powerchair football

A 3 C'S tem como missão contribuir para a plena inclusão social das pessoas com deficiência, proporcionando-lhes igualdade de oportunidades de participação em atividades culturais, desportivas e recreativas em condições de equidade com os demais cidadãos; bem como para a sensibilização da população em geral para as temáticas da deficiência, primando pela universalidade da participação nas atividades desenvolvidas e fomentando a interação social.

Empregabilidade com propósito

Em 2024, reforçámos o nosso compromisso com as pessoas através da participação em diversas iniciativas no âmbito da empregabilidade, dirigidas a jovens e adultos em situação de procura ativa de emprego, dinamizando sessões formativas e ações de voluntariado focadas em entrevistas, identificação de competências e construção do CV.

A nossa equipa partilhou conhecimento, experiência e ferramentas práticas para apoiar a integração no mercado de trabalho, em colaboração com entidades como a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, a Universidade Católica Portuguesa, a Junta de Freguesia de Carnide, a Câmara Municipal de Lisboa, a ANEME – Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e

Electromecânicas, a Capacitare e a CSI – Capacity for Social Innovation.



Partilha de estratégias para um CV de sucesso com jovens refugiados formados em pintura automóvel no CEPRA



Dinamização de uma sessão formativa sobre entrevistas de trabalho na Feira da Luz

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
 - 4.1 Construir futuro
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

ODS com cor e ação no bairro do Zambujal

No âmbito do programa de voluntariado da Stravillia, visitámos, em julho de 2024, a galeria de arte urbana a céu aberto designada por Zambujal 360°, onde os murais celebram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em contexto comunitário. Inspirados pela criatividade local, arregaçámos as mangas e contribuimos para a revitalização



Visita à galeria de arte urbana Zambujal 360°



Pintura de uma escadaria no âmbito do Projeto Zambujal 360°

dos espaços comuns com a pintura de duas escadarias e para a qual contámos também com o apoio dos nossos familiares, moradores do Bairro e jovens do Centro de Estudos para a Integração Social (CESIS). Uma experiência de aprendizagem, conexão e impacto, onde a arte e o voluntariado se encontraram para dar nova vida ao espaço público.

“Detetives das Emoções”: cultivar o *mindfulness* na escola

Desde 2024, colaboramos no Projeto “Os Detetives das Emoções”, desenvolvido com uma turma do 1.º ciclo por uma professora de uma escola em Alfragide, no Concelho da Amadora. Através de práticas de *mindfulness*, exercícios de respiração e de gratidão, leitura e escrita de pensamentos positivos, o Projeto promove o desenvolvimento da autoestima, da autoconfiança e da literacia emocional das crianças. O apoio da Stravillia centra-se na definição da Teoria da Mudança, no apoio à estruturação geral do projeto e na avaliação do seu impacto junto dos participantes. Este é mais um serviço que se encontra ao serviço de quem quer transformar ideias em impacto real (→ [Cap. 6.4](#)).



Mindfulness em prática

Acreditamos que o voluntariado é uma das formas mais autênticas de exercer cidadania ativa e de contribuir para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável.

KAYA – Uma Casa para Tod@s

Em 2022, a Stravillia participou como voluntária no projeto KAYA – Uma Casa para Tod@s, uma iniciativa da Plataforma Makobo, em Maputo, que promove a inclusão social através do apoio alimentar, da formação e da integração comunitária. Para além de termos visitado a instituição, o que nos permitiu conhecer de perto as diferentes atividades desenvolvidas pela Plataforma Makobo, contribuimos de forma ativa para o funcionamento do centro, confeccionando sopa e servindo a refeição aos beneficiários. O KAYA é também um espaço que oferece serviços de capacitação e atendimento social, procurando criar oportunidades de dignificação e autonomia para pessoas em situação de vulnerabilidade. Esta ação de voluntariado representou não apenas um momento de solidariedade e proximidade com a comunidade local, como também um reforço



Participação da Stravillia no projeto KAYA, Moçambique

do compromisso da Stravillia com a promoção da inclusão social e com a criação de impacto positivo nos territórios onde atua.

Próximos passos →→

Alargar o programa “Stravillia (is) Giving Back” a novas áreas de intervenção, reforçando a ligação com desafios sociais e ambientais emergentes

2026-2028

Fortalecer parcerias com organizações da sociedade civil, promovendo uma colaboração mais contínua e estratégica

2025-2028

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar ▾
 - 5.1 Reduzir a pegada de carbono
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

05. Inspirar para preservar o ambiente

▾
Comprometemo-nos a ser parte da solução, atuando de forma responsável para minimizar os nossos impactos ambientais.



5.1 Reduzir a pegada de carbono

Estamos comprometidos em dar o nosso contributo, à nossa escala e dimensão, para reduzir a pegada de carbono e o impacto das alterações climáticas.



- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 5.1 Reduzir a pegada de carbono
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório

CONSUMO DE ENERGIA E EMISSÃO DE GEEs

Consumo energético da empresa do qual resultam emissões de gases com efeito de estufa (GEEs) e poluição do ar. Emissão de GEEs geradas direta e indiretamente (na cadeia de valor) que contribuem para as alterações climáticas. Adoção de medidas para otimizar o consumo de energia e minimizar a pegada de carbono da empresa.

O que torna este tema material

Ainda que, inicialmente, o tema não tenha sido classificado como material, optámos por integrá-lo como tal (→ **Cap. 2.3**), dada a sua relevância transversal. Consideramos que as alterações climáticas têm impactos abrangentes e sistémicos na economia, no ambiente e nas pessoas, e estamos a abordá-lo de forma estratégica. Adicionalmente, encaramos a adoção de medidas de eficiência energética como uma oportunidade para reduzir os custos associados.

A nossa abordagem e resultados

Assumimos, como parte da identidade da empresa e de uma atuação ética, a nossa responsabilidade e papel pelos impactos ambientais que possamos gerar. Deste modo, em finais de 2023, definimos a nossa “Política Ambiental” (→ **Cap. 2.4**). Entre os compromissos definidos, estão a gestão da nossa pegada de carbono e a promoção da mobilidade responsável.

Em 2023, a mudança de localização da nossa sede, permitiu o controlo direto sobre os contratos estabelecidos com prestadores de serviços, como o fornecimento de eletricidade. Esta mudança

permitiu-nos monitorizar e gerir de forma mais eficaz o consumo de energia e as emissões de GEEs associadas às nossas atividades.

A nossa primeira quantificação das emissões de GEEs remonta à atividade do ano de 2022, tendo-se adotado as orientações do *GHG Protocol* para o cálculo e relato dessas emissões.

No mapeamento das fontes de emissão associadas à atividade da Stravillia, foi identificado, até à data, a não existência de fontes de emissão de âmbito 1.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

5.1 Reduzir a pegada de carbono

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

Relativamente às emissões de âmbito 2, no último trimestre de 2023, contratámos um serviço de fornecimento de eletricidade a partir de fontes renováveis e uma vez que seguimos a abordagem *market-based*, a partir de 2024 verifica-se que as emissões de âmbito 2 são zero.

Assim, a nossa pegada de carbono é 100% alocada ao âmbito 3, em que as categorias 1 (aquisição de serviços, incluindo serviços de *Cloud*) e 7 (deslocações casa-trabalho) representam a maioria das emissões (aprox. 84%) contabilizadas (ver quadro).

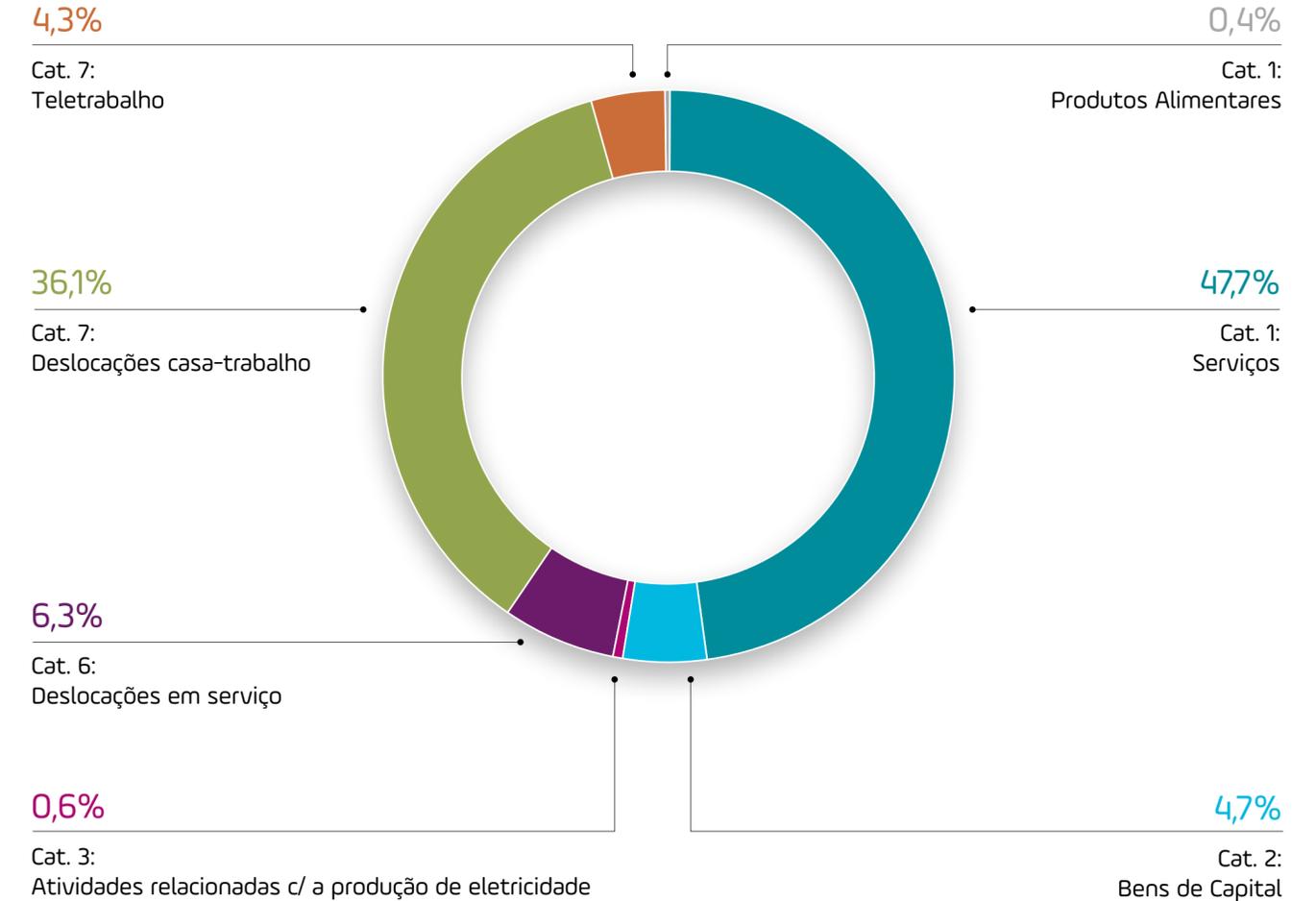
EMISSIONES DE GEEs

EMISSIONES DE GEEs POR ÂMBITO (tCO ₂ e) ⁽¹⁾	2022	2023	2024
Âmbito 1 ⁽²⁾	0,00	0,00	0,00
Âmbito 2			
Abordagem <i>Location-based</i>	1,46	0,14	0,10
Abordagem <i>Market-based</i> ⁽³⁾	4,73	0,00	0,00
Âmbito 3			
Emissões indiretas totais	10,15	4,88	18,47
Categoria 1 - Produtos alimentares	-	-	0,07
Categoria 1 - Serviços adquiridos, incluindo <i>Cloud</i>	0,07	0,07	9,24
Categoria 2 - Bens de Capital	-	-	0,90
Categoria 3 - Atividades relacionadas com a produção de eletricidade	-	-	0,12
Categoria 6 - Deslocações em serviço	3,61	0,54	1,21
Categoria 7			
• Deslocações casa-trabalho	0,95	3,55	7,0
• Teletrabalho	5,51	0,72	0,8
Emissões totais de GEEs ⁴			
Emissões totais (<i>Location-based</i>)	11,61	5,02	19,47
Emissões totais (<i>Market-based</i>)	14,88	4,88	19,37
Indicador de intensidade (kg CO ₂ e/k€)	29,39	7,84	26,73

⁽¹⁾ O escritório de Moçambique não se encontra abrangido.
⁽²⁾ A Stravillia não tem emissões de âmbito 1 devido à ausência de fontes diretas de emissão, como frota própria.
⁽³⁾ Em 2023, a Stravillia contratou um serviço de eletricidade produzida a partir de fontes renováveis.
⁽⁴⁾ Remete-se para a Tabela GRI para acesso às informações metodológicas sobre o cálculo dos indicadores GRI 305-1/2/3/4.

DISTRIBUIÇÃO DO ÂMBITO 3 (2024) - MARKET-BASED

DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS



De salientar que registámos um aumento significativo das emissões de âmbito 3 face ao ano anterior em resultado da inclusão de novas categorias e da melhoria na qualidade dos dados recolhidos. Merece destaque a Categoria 1 que, em 2023, contemplava apenas serviços de *Cloud*, e passou a abranger uma variedade mais ampla de serviços contratados. No mesmo âmbito, foi

ainda contabilizada, pela primeira vez, a vertente de produtos alimentares. A Categoria 3 foi também integrada pela primeira vez em 2024, e a recolha de dados sobre as deslocações em serviço (Categoria 6), mais completa e representativa. De referir que a Categoria 7, manteve-se como um dos principais contributos para a nossa pegada.

A adoção do regime de trabalho híbrido e a contratação de eletricidade verde, contribuíram para a redução das nossas emissões de GEEs.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar ▾
 - 5.1 Reduzir a pegada de carbono
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório



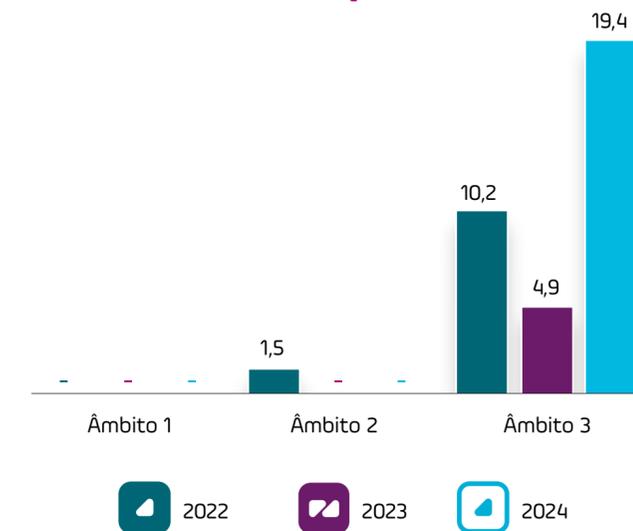
As emissões associadas à mobilidade são particularmente elevadas, uma vez que temos um número significativo de pessoas que não residem na Área Metropolitana de Lisboa, percorrendo vários quilómetros nas suas deslocações.

Em 2024, mantivemos o regime de trabalho híbrido, que continua a permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas (→ **Cap. 3.1**), ao mesmo tempo que contribui para a redução das emissões de GEEs associadas às deslocações casa-trabalho.

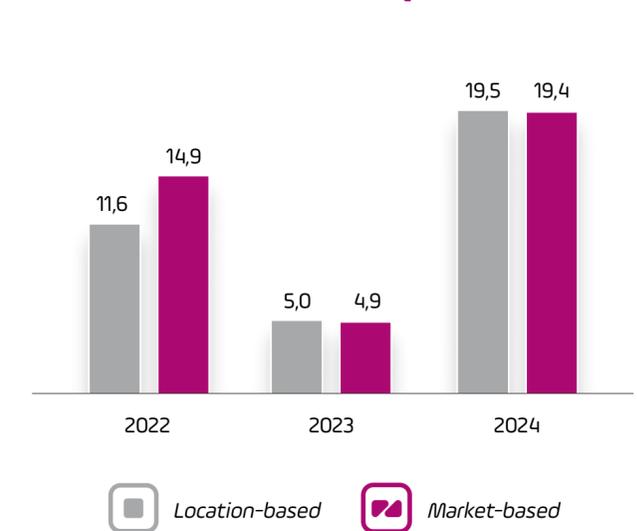
Mantivemos também o subsídio de transporte, com o objetivo de incentivar a utilização de transportes públicos, promovendo uma mobilidade mais sustentável e com menor impacto ambiental.

No que diz respeito às deslocações ao serviço da Stravillia, encorajamos as nossas pessoas a optar pelo uso de transportes públicos ou, não sendo possível, a utilização de automóveis ao serviço de Operadores de TVDE através da opção de viagem elétrica (categoria “Green”), bem como a partilha do veículo próprio – *car sharing*.

EMISSIONES POR ÂMBITO - MARKET-BASED (tCO₂e)



EMISSIONES TOTAIS POR ABORDAGEM DE CÁLCULO (tCO₂e)



Próximos passos →→

Desenvolvimento da “Política de Compensação de Emissões” 2025

- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

06. Inspirar para crescer de forma sustentável

Valorizamos pessoas e parceiros através de relações assentes na confiança, na partilha de conhecimento e na inovação, com o objetivo de gerar valor partilhado.

6.1 Viver a identidade corporativa

Pretendemos que as nossas pessoas, parceiros e *freelancers* tragam o melhor de si para o nosso dia a dia, se possam rever na Stravillia Way e vivê-lo, ajudando-nos a materializar o nosso propósito.



No período de relato merecem destaque a implementação das reuniões gerais da Stravillia no formato de *town hall meeting* mensal, o desenvolvimento do processo de *onboarding* e a implementação do Projeto Propósito (ver destaques).

A celebração do aniversário da empresa, juntamente com o Natal, são sempre momentos importantes para reunir as nossas pessoas (incluindo *freelancers*), aos quais estão associadas ações de voluntariado (→ **Cap. 4.1**) ou *team building* – ex. *escape room* virtual aquando da pandemia, bingo humano, entre outros.

A um nível mais granular – de equipa ou projeto –, são também promovidas ações de envolvimento específicas, nomeadamente reuniões de equipa semanais e de balanço, ações de *team building* próprias e celebração da conclusão de projetos, entre outros.

Em 2022, lançámos a *Stravillia experience*, como forma de promoção interna de atividades de convívio (em horário laboral e fora deste), contribuindo para momentos de aproximação, conhecimento e partilha entre as nossas pessoas, e fazer face aos desafios do modelo de trabalho híbrido.

CULTURA CORPORATIVA

Atuação com responsabilidade, integridade e respeito pelo conjunto de normas e valores definidos internamente e que representam a cultura da organização. Disponibilização de informação interna de forma clara, precisa, objetiva e completa, assim como atempada, tornando-a acessível e compreensível.

O que torna este tópico material

A forma como damos vida ao nosso propósito, através da coerência das nossas ações e como pessoas, é essencial para potenciarmos o alinhamento interno, com impacto na motivação e bem-estar das nossas pessoas, na relação com os clientes e demais *stakeholders*, e no desempenho da Stravillia.

A nossa abordagem e resultados

Para promover a nossa identidade corporativa, investimos em formas ativas de envolvimento (→ **Cap. 2.2**), em melhorar a comunicação interna, em fomentar uma cultura de ética (→ **Cap. 6.2**), abertura e transparência, e em promover ações que visam o desenvolvimento de um sentimento global de pertença, acolhimento e bem-estar entre as pessoas e que nos possa igualmente ajudar a materializar o propósito da empresa, a diferentes níveis.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Diversidade, equidade e inclusão no trabalho
- Ética empresarial
- Foco no cliente
- Gestão de parceiros e *freelancers*
- Impacto e influência
- Investimento social na comunidade
- Saúde, segurança e bem-estar no trabalho

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
7. O nosso relatório

AÇÕES PARA PROMOÇÃO DA CULTURA CORPORATIVA



ENVOLVIMENTO DIRETO E PRÓXIMO – ex. processo de *onboarding*, *town hall meetings*, *workshops* internos, reuniões de equipa e balanço, inquéritos, ações de *team building*.

COMUNICAÇÃO CLARA E TRANSPARENTE – *town hall meetings*, *workshops* internos, reuniões de balanço e inquéritos, práticas de *shared book*.



PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENÇA (→ Cap. 3.3) – ex. ações “10criMinAção”, “O Lado B! da Vida”.

ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE (→ Cap. 4.1) – ações solidárias, de *team building* e de voluntariado (individual e corporativo).



CELEBRAÇÃO DE MOMENTOS MARCANTEs – aniversário da empresa e convívio de Natal, conclusão de projetos (internos e com clientes).

ATIVIDADES RECREATIVAS E CULTURAIS – desenvolvidas no âmbito da *Stravillia experience* para o fortalecimento das relações interpessoais – ex. convívios *after work* (como noite de jogos de tabuleiro no escritório, *bowling*), piquenique, magusto.



Town hall meetings: envolver, prestar contas e responsabilizar

Com a pandemia e a implementação do trabalho híbrido, juntamente com o crescimento da empresa e do número de pessoas, sentimos a necessidade de promover reuniões regulares para podermos estar, virtual ou presencialmente, juntos e potenciar uma melhor comunicação e alinhamento internos.

O que inicialmente foi designado por “Reunião geral da malta” evoluiu, em outubro de 2022, para o formato de *town hall meeting* mensal. Estas reuniões contam com a presença da gestão de topo da Stravillia e com a globalidade das nossas pessoas e servem o propósito de não só manter as pessoas informadas, como de prestar contas e responder a dúvidas, de discutir desafios e obter *feedback*. As *town hall meetings* são também um dos momentos preferenciais para dinamização de ações de formação, iniciativas promotoras da diversidade, inclusão e pertença, entre outras.



Town hall meeting de 30/06/2023

Temos vindo a ajustar o formato destas reuniões em função do *feedback* obtido, sendo um importante momento de envolvimento e que esperamos fazer evoluir para, cada vez mais, inspirar e reunir as pessoas em torno da cultura e objetivos da Stravillia.

Projeto propósito: inspirar à ação

Em finais de 2022 lançámos o Projeto Propósito, uma iniciativa que visou potenciar a materialização do nosso propósito (interna e externamente) e fomentar a eficiência interna, levando à reflexão e ação das nossas pessoas. Em resultado, as nossas pessoas propuseram – a título individual ou em equipa e apoiados por um *sponsor* interno –, oito projetos. Alguns destes resultaram na formalização de ações que já estavam em curso, muitas vezes por “carolice” dessas mesmas pessoas, dando-se assim a devida visibilidade aos mesmos. Embora nem todos os projetos propósito tenham sido total ou parcialmente concretizados – devido a reestruturações internas, a um aumento do

volume de trabalho das equipas, entre outros fatores – e outros tenham evoluído para o formato de Grupo de Trabalho (→ Cap. 2.4), consideramos que este projeto foi importante para motivar, envolver e valorizar a capacidade de iniciativa das nossas pessoas.

Entre os projetos desenvolvidos destacamos: o passaporte de formação (→ Cap. 3.2); a Stravillia Talent Hub (parceria entre a Stravillia e a Academia); o Programa de saúde mental e bem-estar (→ Cap. 3.4); o ESG Data Governance and Management (novo serviço (→ Cap. 6.4); o Dome (plataforma digital (→ Cap. 3.1); e a “Stravillia (is) Giving Back” (voluntariado (→ Cap. 4.1).

Processo de onboarding: acolher e informar para melhor integrar

Em 2022, implementámos o nosso processo de *onboarding*. Este processo inclui orientações detalhadas sobre as políticas e procedimentos da empresa, apresentações das diversas equipas, informações sobre formações disponíveis e outros temas relevantes. Adicionalmente e como forma de darmos as boas-vindas, divulgamos à restante equipa da Stravillia o perfil profissional e pessoal das novas pessoas. Desde maio de 2022, 100% das novas

contratações passaram por este processo de *onboarding*. Em 2024, implementámos a figura do Stravillia Buddy, responsável por facilitar a integração inicial na empresa das novas pessoas, por esclarecer dúvidas, entre outros. Pretendemos assim garantir que cada pessoa recém-chegada se sente acolhida, informada e plenamente capacitada para desempenhar as suas funções, de maneira eficaz e alinhada com o propósito da empresa.

Próximos passos →→

Ação de aproximação aos *alumni* Stravillia

2026

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer**
- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

6.2 Assegurar uma cultura de ética

A adoção de uma boa conduta, assente numa cultura de ética, é imprescindível para o estabelecimento de uma relação de confiança junto dos nossos *stakeholders*.



ÉTICA EMPRESARIAL

Prevenção de incidentes e eventos adversos como fraude, corrupção, suborno, conflitos de interesse, deturpação, parcialidade e negligência, entre outros. Inclui os mecanismos de proteção a *whistleblowers*, assim como a promoção da transparência, da confidencialidade a que estamos sujeitos e a não discriminação.

O que torna este tópico material

Assegurar uma cultura de ética é essencial para garantir a confiança dos nossos *stakeholders* e salvaguardar a reputação da organização. A ausência de práticas éticas pode resultar na perda de talento, clientes, parceiros, fornecedores e oportunidades de negócio, bem como em sanções legais e financeiras (ex. multas ou coimas). Neste sentido, a ética não é apenas um imperativo moral, mas uma condição crítica para a sustentabilidade do negócio e para a cultura organizacional preconizada pela Stravillia.

A nossa abordagem e resultados

Na Stravillia, assumimos o compromisso de adotar, em todas as circunstâncias, comportamentos éticos nas nossas relações internas — entre as nossas pessoas — e externas — com clientes, parceiros, fornecedores e outros *stakeholders* —, considerando igualmente as dimensões ambientais e sociais.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS

- Cultura corporativa
- Diversidade, equidade e inclusão no trabalho
- Foco no cliente
- Gestão de parceiros e *freelancers*
- Impacto e influência

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

Apostamos na igualdade de oportunidades, aliada a práticas de equidade que reconhecem e valorizam as diferenças individuais, fortalecem a coesão interna, potenciando o desenvolvimento de talentos diversos e contribuindo para uma cultura organizacional mais inovadora e resiliente.

Em linha com o nosso propósito e Stravillia Way (→ **Cap. 2.1**) definimos regras de conduta e ações para identificar, monitorizar e mitigar potenciais riscos, que possam vir a colocar em causa a nossa reputação. Estas estão espelhadas em vários normativos internos (→ **Cap. 2.4**), formalizados no final de 2023, com destaque para:

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Direitos Humanos;
- Política de *Whistleblowing*;
- Política de Reclamações e Queixas Internas.

A operacionalização do código e das políticas foi iniciado em 2024, através de uma sessão de apresentação e sensibilização às nossas pessoas. De destacar que nesse ano constituímos igualmente um Comité de Ética e o seu regulamento. O Comité é responsável por garantir o cumprimento dos princípios do “Código de Ética e Conduta”, analisa e resolve questões éticas, assegurando a confidencialidade dos processos e a proteção dos denunciante. O Comité de Ética é constituído por três membros: um dos sócios, designado por decisão conjunta dos demais, um elemento externo – com ligação à empresa - convidado pelos sócios e um representante dos colaboradores, eleito em reunião geral. O Comité atua com imparcialidade na avaliação de denúncias e na condução de investigações, assegurando a adoção das medidas adequadas a cada situação. Adicionalmente, tem a responsabilidade de rever e atualizar as políticas internas de ética.

Qualquer *stakeholder*, interno ou externo, poderá apresentar uma denúncia ao Comité através do e-mail ethics@stravillia.com.

A confidencialidade é um pressuposto fundamental no trabalho de consultoria, uma vez que lidamos com informação sensível dos nossos clientes. Garantir a proteção e o uso responsável desses dados não só salvaguarda os interesses e a competitividade das organizações assessoradas, como também reforça a confiança e a credibilidade na relação entre cliente e consultor. O cumprimento de normas éticas e de segurança da informação constitui um pilar essencial para reforçarmos a nossa posição como parceiros de confiança. Neste sentido, a existência de cláusulas de confidencialidade nos contratos de trabalho, a assinatura de acordos de não divulgação (NDA), a integração de critérios relacionados com a ética no modelo de avaliação de desempenho e a sensibilização regular das nossas pessoas para estas matérias são algumas das ações implementadas. Paralelamente, os aspetos relacionados com a cibersegurança assumem crescente relevância, sendo promovidas várias medidas de modo a garantir a integridade, disponibilidade e segurança da informação nas interações com clientes e parceiros (→ **Cap. 6.3**).

No que respeita à promoção da transparência, a Stravillia valoriza a criação de espaços abertos de comunicação e partilha de informação. As *town hall meetings* mensais (→ **Cap. 6.1**) permitem potenciar o alinhamento interno, esclarecer dúvidas e reforçar o sentimento de pertença, assegurando que as nossas pessoas têm acesso direto às prioridades e decisões da empresa. Complementarmente, a política de *shared book* garante a disponibilização sistemática de informação relevante, fomentando a responsabilização (*accountability*) e fortalecendo

a confiança interna, elementos fundamentais para uma cultura organizacional assente na transparência e na participação ativa.

A importância do tema da ética e os desafios colocados pela pandemia, levou à nossa participação, em 2022, no Estudo “Ética e trabalho híbrido pós-pandemia”, promovido pelo Fórum de Ética da Católica Porto Business School e que gerou um relatório de empresa. O estudo teve como objetivo recolher perceções quanto à forma como as pessoas viveram experiências de trabalho híbrido (presencial combinado com remoto), identificar oportunidades e criar linhas de orientação para (re)imaginar o futuro da força de trabalho e das organizações e fazer emergir espaços de trabalhos (mais) humanizados.

Como parte de uma atuação ética, combater a discriminação e promover a equidade são fundamentais para assegurar ambientes de trabalho justos, inclusivos e respeitadores da dignidade de todas as pessoas (→ **Cap. 3.3**). Nesse sentido, apostamos na igualdade de oportunidades, aliada a práticas de equidade que reconhecem e valorizam as diferenças individuais, fortalecem a coesão interna, potenciando o desenvolvimento de talentos diversos e contribuindo para uma cultura organizacional mais inovadora e resiliente.

Para além de ser um imperativo ético e legal, a prevenção de práticas discriminatórias e a promoção da equidade reforçam a reputação da empresa junto de clientes, parceiros e sociedade, demonstrando um compromisso ativo com os direitos humanos.



EM 2024:

0 CASOS DE FRAUDE, CORRUPÇÃO, SUBORNO, CONFLITOS DE INTERESSE IDENTIFICADOS

0 DENÚNCIAS RECEBIDAS

0 RECLAMAÇÕES INTERNAS RECEBIDAS

0 CASOS DE DISCRIMINAÇÃO IDENTIFICADOS

Próximos passos →→

Divulgação externa do canal de comunicação de irregularidades e políticas relevantes	2025
Incluir questão sobre a cultura de ética empresarial no inquérito de clima organizacional	2026
Promoção de formação interna sobre ética empresarial	2026

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer**
- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação**
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

6.3 Garantir a segurança da informação

A segurança da informação e a proteção de dados são preocupações fundamentais da Stravillia, garantindo um tratamento responsável, ético e seguro da informação, alinhado com as melhores práticas e obrigações legais.



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Salvaguarda do funcionamento dos sistemas de informação e dos dados pessoais e confidenciais recolhidos, através da adoção de mecanismos de cibersegurança e outros que permitam gerir ou mitigar riscos relacionados com a recolha, acesso, utilização e arquivo de informação sensível e/ou privada, cumprindo os requisitos legais aplicáveis.

O que torna este tópico material

Na Stravillia, consideramos a segurança da informação, a privacidade e a proteção de dados, incluindo dados pessoais e empresariais dos nossos clientes, como aspetos cruciais para manter a confiança dos nossos *stakeholders* — colaboradores, clientes, parceiros e demais partes interessadas. Num mundo cada vez mais digital e regulado, garantir a integridade, confidencialidade e disponibilidade da informação é essencial para o cumprimento rigoroso das obrigações legais e éticas, especialmente em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e a legislação nacional. A gestão cuidadosa

destes aspetos mitiga riscos reputacionais, operacionais e financeiros, assegurando a sustentabilidade do negócio e o respeito pelos direitos dos titulares dos dados.

A nossa abordagem

Com base na nossa Política de Proteção de Dados Pessoais, adotamos medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS MATERIAIS

- Ética empresarial
- Foco no cliente

informação, bem como a salvaguarda dos direitos dos titulares dos dados. A nossa atuação rege-se pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e pela legislação nacional aplicável.

1. Visão geral

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

6.1 Viver a identidade corporativa

6.2 Assegurar uma cultura de ética

6.3 Garantir a segurança da informação

6.4 Fomentar a inovação

6.5 Promover o foco no cliente

6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

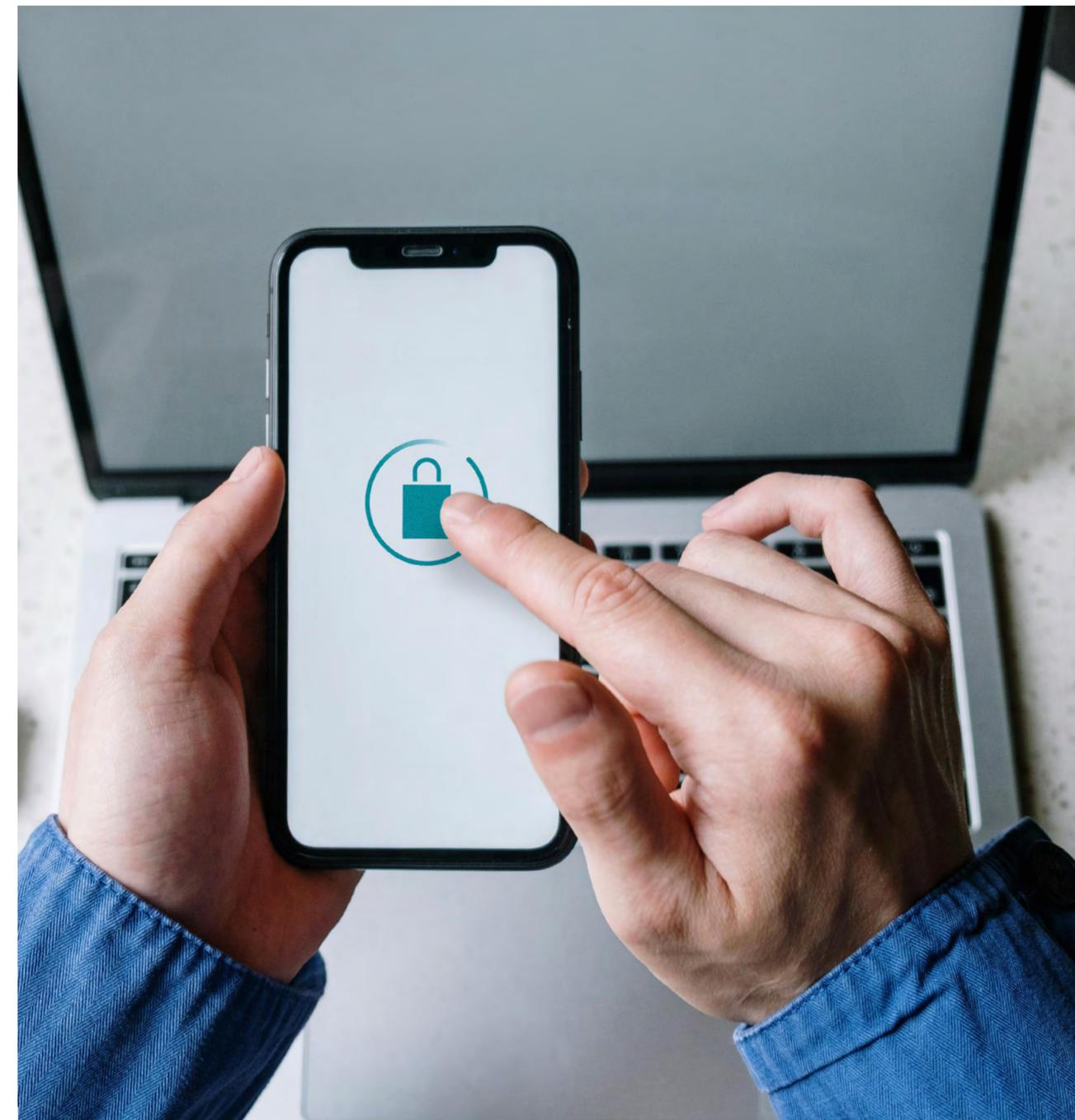
Entre as principais práticas implementadas destacam-se:

- Definição de níveis diferenciados de acesso à informação, assegurando que cada colaborador apenas acede aos conteúdos estritamente necessários à sua função;
- Utilização de soluções de segurança integradas, incluindo sistemas de proteção contra ameaças, filtragem de comunicações, monitorização de equipamentos e *software* anti-vírus, para garantir a proteção contínua contra vulnerabilidades;
- Armazenamento de dados em ambiente *cloud* com servidores localizados na União Europeia, garantindo elevados padrões de segurança, redundância e controlo de acessos;
- *Backups* automáticos, regulares das principais plataformas e repositórios de informação da organização, assegurando a continuidade dos dados em caso de incidentes;
- Ativação de mecanismos de autenticação multifator, reforçando a proteção contra acessos indevidos;
- Aplicação do princípio da minimização e limitação da conservação dos dados, tratando apenas a informação necessária e durante o tempo estritamente adequado às finalidades definidas;
- Existência de procedimentos para deteção e resposta a incidentes de segurança, incluindo o reporte e notificação de violações de dados pessoais.

A Stravillia conta com o apoio de uma empresa externa especializada, que nos apoia na implementação dessas medidas e na resolução de problemas, garantindo a conformidade com as melhores práticas de segurança da informação e proteção de dados.

Complementarmente, a Stravillia revê regularmente as suas práticas de segurança e atualiza os seus procedimentos de acordo com a evolução tecnológica e os riscos emergentes, promovendo ações de sensibilização e assegurando que todos os colaboradores compreendem as suas responsabilidades nesta matéria.

Com base na nossa Política de Proteção de Dados Pessoais, adotamos medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação, bem como a salvaguarda dos direitos dos titulares dos dados.



- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer**
- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação**
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

6.4 Fomentar a inovação

Com os olhos postos no futuro, acompanhamos novas tendências e desenvolvimentos legislativos e estamos atentos ao *feedback* dos nossos *stakeholders*, por forma a desenvolver novas soluções e a melhorar continuamente.



INOVAÇÃO

Implementação de soluções novas ou melhoradas –, produtos/serviços, processos, métodos organizacionais, parcerias, entre outros – com o objetivo de criar valor para a sociedade e para o ambiente, reforçar a posição competitiva da Stravillia, aumentar o desempenho e/ou o conhecimento.

O que torna este tópico material

Reconhecemos a inovação como aspeto determinante para a valorização da nossa marca junto de investidores e clientes, para a diversificação dos nossos serviços e promoção de maior eficiência e produtividade, com impactos na motivação das nossas pessoas e na capacidade de aumentarmos a abrangência da nossa atuação.

A nossa abordagem e resultados

Em resposta às tendências do setor e em resultado da valorização das competências das nossas pessoas, de processos de inovação informais – incremental e disruptiva – assim como de desafios lançados por clientes e parceiros, temos vindo a desenvolver novos serviços e a melhorar os atuais. Adicionalmente, temos vindo a melhorar processos internos, com vista a uma maior eficiência e produtividade.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS MATERIAIS

- Foco no cliente
- Gestão de parceiros e *freelancers*
- Impacto e influência

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
7. O nosso relatório

Entre os novos serviços, destacamos a aposta nas áreas da estratégia e gestão da sustentabilidade, finanças sustentáveis, carbono, impacto social e direitos humanos, — o que nos permite posicionar, crescentemente, como um verdadeiro *hub*, com competências e soluções que vão para além da comunicação de sustentabilidade.

A aposta em novos serviços nas áreas da estratégia e gestão da sustentabilidade, finanças sustentáveis, carbono, impacto social e direitos humanos, em complemento à comunicação de sustentabilidade, permite-nos posicionar como um parceiro holístico.



¹ Novos serviços lançados pela Stravillia no período de 2020 a 2024
² Montantes de despesas com desenvolvimento e inovação de 2024 candidatas a SIFIDE (Sistema de Incentivos Fiscais à I&D Empresarial)

NOVOS SERVIÇOS LANÇADOS PELA STRAVILLIA

ÁREA	SERVIÇO	ANO DE LANÇAMENTO
 ESTRATÉGIA E GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE	Implementação de plataforma ESG	2020
	Análise de dupla materialidade	2022
	Apoio na obtenção da certificação B Corp	2022
	Definição de propósito organizacional	2023
	Apoio na avaliação EcoVadis	2023
	Desenvolvimento de políticas, questionários e procedimentos	2023
	<i>Governance</i> de dados de sustentabilidade	2024
 COMUNICAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE	Posicionamento estratégico em sustentabilidade	2022
	<i>Gap analysis</i> ESRS	2023
	Brochura de sustentabilidade	2024
	Plataforma colaborativa de relato	2024
	Suportes de recolha de informação ESRS	2024
 FINANÇAS SUSTENTÁVEIS	Suporte à emissão de SPO (<i>Second Party Opinion</i>) no âmbito de mecanismos de financiamento sustentável	2021
	Taxonomia Verde da UE	2023
	Desenvolvimento de <i>Sustainability-Linked Financing Frameworks</i>	2024
 CARBONO	Apoio à certificação de créditos de carbono	2023
	Cálculo da pegada de carbono do produto	2023
	Mapeamento das fontes de emissão de âmbito 1, 2 e 3	2024
 IMPACTO SOCIAL E DIREITOS HUMANOS	Avaliação da capacidade organizacional	2022
	Avaliação de riscos e oportunidades no âmbito da certificação BREEAM (clima e sociais)	2023
	Avaliação do impacto social aplicando a teoria da mudança	2023

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

De salientar que muitas vezes a necessidade de desenvolver soluções internas dá também origem a novos serviços – ex. definição do nosso propósito (→ **Cap. 2.1**), desenvolvimento de políticas, questionários e procedimentos e certificação B Corp (ver destaque).

O Projeto Propósito – iniciativa da Stravillia para promover a nossa cultura corporativa (→ **Cap. 6.1**) – teve igualmente impacto na criação de novas soluções, nomeadamente na melhoria contínua dos processos internos da Stravillia – através da digitalização de alguns

processos afetos à gestão de pessoas (→ **Cap. 3.1**) – e num novo serviço dedicado à *governance* de dados de sustentabilidade.

Sempre abertos a novas oportunidades, em julho de 2023 lançámos um inquérito aberto a clientes, parceiros e público em geral (divulgado via LinkedIn) sobre necessidades e expetativas em termos de formação e serviços de carbono, estando previstos levantamentos para outras áreas.

Em resultado dos desenvolvimentos legais e regulamentares da União Europeia, merece destaque o lançamento de serviços associados às Finanças Sustentáveis (→ **Cap. 6.5**) e às Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ver destaque).

Estamos igualmente atentos às oportunidades que a digitalização dos processos pode oferecer – interna e externamente (ver destaque) – assim como a Inteligência Artificial (IA), tendo-se constituído um grupo de trabalho interno dedicado ao tema (→ **Cap. 2.4**).

Certificação B Corp: três processos concluídos com sucesso

Iniciámos em 2022 o desenvolvimento de um serviço de apoio à certificação B Corp, um dos referenciais mais exigentes a nível internacional no reconhecimento de empresas com elevados padrões de desempenho social, ambiental, responsabilidade e transparência. Através de uma abordagem estruturada e colaborativa, apoiamos os nossos clientes no diagnóstico inicial, no planeamento de melhorias e na submissão da candidatura à certificação. Motivado pelo nosso próprio percurso para obtenção da certificação (→ **Cap. 2.5**), conduzimos três processos completos de



certificação, todos concluídos com sucesso (já em 2025), reforçando o posicionamento dos nossos clientes como agentes de mudança positiva para as pessoas e para o planeta.

Desempenho ESG com a EcoVadis

Lançámos um novo serviço para apoiar as empresas na resposta ao EcoVadis, reconhecida internacionalmente por avaliar práticas ambientais, sociais, éticas e de compras sustentáveis, e em melhorar o seu desempenho.



Este serviço permite apoiar as organizações no registo na plataforma do EcoVadis, na submissão das suas respostas, na identificação de *gaps* e sua resolução, por forma a melhorar as suas práticas de sustentabilidade e classificação, com vista à melhoria contínua e ao reforço da sua credibilidade junto de parceiros, investidores e cadeias de fornecimento globais. Surgiu como resposta às necessidades identificadas em projetos de acompanhamento estratégico da jornada de sustentabilidade dos nossos clientes. Num processo iniciado em 2023, o nosso cliente AODACI concluiu com sucesso (já em 2025), o processo de avaliação, sendo distinguido com a Medalha de Ouro EcoVadis — um reconhecimento que reforça a sua credibilidade no mercado global.

Lançamento de serviços em torno das Normas ESRS

A evolução registada no quadro legal e regulatório da União Europeia, em particular associada à Diretiva relativa ao Relato de Sustentabilidade das Empresas (CSRD) e às Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS), tem trazido novas necessidades de apoio. Nesse âmbito, destacam-se a análise de dupla materialidade, a realização de *gap analysis*, ações de formação e o desenvolvimento de novos suportes de recolha de informação, essenciais para responder às exigências de relato de acordo com as Normas ESRS. Este trabalho representou

uma parte significativa das atividades de IDI em 2024, dada a complexidade e o elevado número de requisitos das Normas. Adicionalmente, e porque o novo formato de relato se torna mais padronizado e especializado, lançámos o serviço de elaboração de brochuras de sustentabilidade. Estas brochuras preservam o rigor e a qualidade técnica do relato, mas apresentam uma redação mais comunicacional, recorrendo a elementos infográficos e a uma linguagem simples e acessível à generalidade dos *stakeholders* das empresas.

Avaliação de Riscos e Oportunidades Sociais - BREEAM

Ao longo de 2023, desenvolvemos uma abordagem própria para a avaliação de riscos e oportunidades sociais no âmbito do referencial BREEAM — um dos principais sistemas internacionais de certificação da sustentabilidade em edifícios. Esta iniciativa surgiu da nossa experiência consolidada na área da sustentabilidade e de uma necessidade concreta identificada junto dos nossos clientes, que nos motivou a avançar com este novo serviço. Esta metodologia permite analisar, de forma estruturada, os impactos sociais de um projeto, integrando dimensões como acessibilidade, inclusão, bem-estar, envolvimento da comunidade e criação de valor social. Entre 2023 e 2024, esta abordagem foi aplicada em três projetos localizados em Oeiras, Lisboa e Barreiro, reforçando o compromisso dos nossos clientes com uma visão mais holística da sustentabilidade no setor imobiliário.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

Plataformas digitais de gestão de dados ESG



A procura por serviços e produtos ligados à Sustentabilidade tem aumentado significativamente.

A necessidade de uma gestão de sustentabilidade mais robusta e eficiente, impulsionada pela crescente exigência legal e dos *stakeholders* em obter informações detalhadas sobre os impactos sociais e ambientais das Organizações (para além do seu desempenho financeiro), tem levado a uma maior procura pelas empresas de plataformas de gestão de informação. No entanto, a existência de inúmeras soluções no mercado, com especificidades distintas, pode ser um quebra-cabeças para as empresas e dificultar o processo de escolha.

Cientes destes desafios, lançámos, em 2024, um novo serviço que partiu de uma análise de mais de 20 empresas, que estão a desenvolver plataformas e tecnologias destinadas a apoiar as organizações na gestão do seu desempenho ESG. Esta análise contemplou uma *desktop research* inicial e avaliação da *demo/trial* de plataformas selecionadas, com base num conjunto de critérios definidos.

Com esta análise comparativa das plataformas estamos preparados para ajudar os nossos clientes na escolha da solução que melhor se adequa às suas necessidades e especificidades.

No que diz respeito à Stravillia Academy, e até à presente data, a nova oferta formativa tem acompanhado a formação certificada GRI e as Normas ESRS, estando em planeamento o lançamento de formação própria, adaptada às necessidades dos nossos clientes e aos novos desenvolvimentos regulatórios.

Numa perspetiva interna, importa destacar a reestruturação dos nossos principais serviços em três níveis, o que culminou com o desenvolvimento de um novo modelo de propostas.

Pacotes de serviços mais diferenciados e maior eficiência na resposta a pedidos de proposta

Em 2023 reestrurámos vários dos nossos serviços em diferentes níveis – *Basic*, *Advanced* e *Premium*. A reestruturação resultou de uma reflexão interna, que envolveu a globalidade das nossas pessoas, e visa um maior alinhamento com as diferentes necessidades das organizações que nos procuram e clareza sobre as atividades incluídas em cada um dos níveis, dando também a conhecer serviços adicionais que podemos assegurar, diretamente ou através das entidades parceiras. Esta diferenciação surge igualmente da

necessidade de valorizarmos esses diferentes serviços, garantindo um valor justo pelo trabalho desenvolvido, fator essencial para a sustentabilidade financeira da empresa e para assegurarmos salários justos e competitivos para as nossas pessoas. Os modelos de propostas foram igualmente padronizados – podendo sempre ser customizadas em função do *briefing* recebido – o que tornou o seu processo de elaboração mais eficiente e reduziu os tempos de resposta aos pedidos de proposta.

Próximos passos →→

Levantamento de necessidades e expetativas de novos serviços	2025-2026
Lançamento de programa interno de promoção da inovação	2025-2026
Diversificação da oferta formativa da Stravillia Academy	2025-2026

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer**
- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório

6.5 Promover o foco no cliente

Acreditamos num modelo de consultoria assente numa relação de confiança, parceria e capacitação das equipas dos clientes, em resultado de uma ação centrada nas suas necessidades, expetativas e numa escuta ativa.



FOCO NO CLIENTE

Atuação centrada no estabelecimento de uma relação de confiança e de parceria com o cliente, que vá ao encontro das suas necessidades e expetativas. Inclui uma aposta numa cultura de excelência, suportada pelas melhores práticas, na ética e transparência, *compliance* e na melhoria contínua, assegurando a satisfação dos clientes e a consideração da sua opinião.

O que torna este tópico material

A capacidade de termos uma atuação centrada no cliente impacta no seu nível de satisfação, capacitação, resolução de problemas e desenvolvimento de novas soluções. Por sua vez, estes fatores refletem-se no fortalecimento da nossa relação com as Organizações, numa maior capacidade de retenção de clientes e angariação de novos projetos, assim como melhoria dos nossos serviços. Clientes satisfeitos são importantes embaixadores da nossa marca.

A nossa abordagem e resultados

Gostamos de pensar na Stravillia como uma empresa de consultoria em sustentabilidade diferente. Diferentes na medida em que trabalhamos de forma dedicada, flexível e disponível, como uma extensão natural da equipa dos nossos clientes. Diferentes por não termos receio de aprender com humildade, de crescer com as experiências (sucessos e insucessos), de abraçar novos desafios e de partilhar o nosso conhecimento – acreditamos num modelo de consultoria assente numa relação de confiança, parceria e capacitação, em detrimento de uma relação de dependência por parte dos nossos clientes.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS MATERIAIS

- Cultura corporativa
- Ética empresarial
- Gestão de parceiros e *freelancers*
- Impacto e influência
- Inovação
- Segurança da informação, privacidade e proteção de dados

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

A nossa visão é sustentada pela elevada taxa de projetos realizados com clientes recorrentes e pelo *feedback* obtido junto das Organizações com as quais trabalhamos, através dos diferentes mecanismos de envolvimento implementados (→ **Cap. 2.2**). Destaque-se as reuniões de balanço dos projetos e a aplicação dos inquéritos de satisfação, como formas preferenciais de obtenção de retorno de informação, embora neste último caso esta prática ainda não esteja totalmente generalizada e nem sempre os clientes procedem ao seu preenchimento.

Para colmatar algumas destas dificuldades e melhorar a qualidade do *feedback*, planeamos realizar entrevistas de profundidade a clientes.

Os resultados dos inquéritos permitem-nos concluir do elevado grau de satisfação dos nossos clientes de consultoria.

Como aspetos a melhorar, os clientes identificam a capacidade de resposta e o cumprimento de prazos, em particular nos projetos de relato de

sustentabilidade, em que a sobreposição de projetos e prazos, juntamente com atrasos de parte a parte, impactam muitas vezes na gestão normal dos mesmos. A estes fatores acresce a taxa de rotatividade da equipa de consultores (→ **Cap. 3.1**). As causas destas dificuldades têm vindo a ser abordadas a nível interno e com os clientes, por forma a encontrar uma solução mais adequada, caso a caso, e que evite novas ocorrências – ex. ajustes de cronograma, antecipação de projetos e tarefas, reforço de equipas, entre outros.

Como principais pontos fortes, os clientes identificam o conhecimento técnico, a disponibilidade e o profissionalismo das nossas equipas.

No que diz respeito aos clientes da Stravillia Academy, não temos ainda uniformizado o modelo de inquérito, coexistindo o modelo da GRI para as formações certificadas por esta entidade e o nosso próprio modelo, o que não nos permite apresentar informação quantitativa consolidada.

EM 2024, REFERENTE AOS CLIENTES DE CONSULTORIA:

82%
PROJETOS COM CLIENTES RECORRENTES ⁽¹⁾

90,0
NPS (NET PROMOTER SCORE) ⁽²⁾

9,0
GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL ⁽³⁾



“A Stravillia tem sido, ao longo dos últimos anos, um parceiro de confiança. A sua dedicação à entrega de um serviço de qualidade é evidenciado no compromisso genuíno com a atualização contínua do conhecimento técnico em sustentabilidade e no bom relacionamento que estabelece com as nossas equipas. Num cenário cada vez mais exigente, marcado pela evolução constante dos referenciais de relato de sustentabilidade, a Stravillia empenha-se em adaptar-se e garantir o rigor na entrega, procurando acompanhar as melhores práticas do setor. É um fornecedor que tem acrescentado valor e cuja colaboração recomendamos.”

Paula Guimarães
DIRETORA DE SUSTENTABILIDADE, THE NAVIGATOR COMPANY



“Para além de um elevado nível de conhecimento técnico, a equipa da Stravillia tratou do nosso projeto com muita dedicação, rigor e soube comunicar muito bem com os diferentes *stakeholders* internos, dos vários níveis e departamentos. Sentimos que faziam parte da nossa equipa!”

Cristina Borges Correia
DIRETORA INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE, PRIO



“Muito obrigada pelo profissionalismo, cumprimento de prazos, flexibilidade, capacidade de adaptação, bom senso, pragmatismo, e também pelo sentido de humor e boa disposição. Tem sido um prazer trabalhar com esta equipa. 2024 continuará a trazer desafios, e é reconfortante saber que encontrámos os parceiros certos para nos acompanharem num percurso que, apesar de exigente, pode (e deve) ser também gratificante.”

Liliana Salmim
SUSTAINABILITY MANAGER, AODACI
(SUSTAINABILITY MANAGER ATÉ 20 DE JUNHO 2025)

⁽¹⁾ Cálculo realizado com base nas propostas enviadas em 2024 e que foram adjudicadas. Considera-se um cliente recorrente uma Organização com a qual existe histórico de trabalho.

⁽²⁾ Valor segundo metodologia NPS (Pergunta “Numa escala de 0 a 10, qual a probabilidade de vir a recomendar a Stravillia / recomendar os serviços Stravillia?”) e calculado com base nos inquéritos respondidos no ano de 2024.

⁽³⁾ Valor médio calculado com base numa escala crescente de 0-10 (Pergunta “Globalmente, como avalia a nossa prestação de serviços?”), de acordo com os inquéritos respondidos no ano de 2024.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
7. O nosso relatório

AÇÕES PROMOTORAS DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS E EFICIÊNCIA DOS PROJETOS



Acompanhamento de **TENDÊNCIAS** e identificação de **BOAS PRÁTICAS** – realização de *benchmarkings* regulares, participação em Grupos de Trabalho e fóruns diversos.

CAPACITAÇÃO DAS EQUIPAS – formação técnica e desenvolvimento de *power skills* (→ **Cap. 3.2**), através de formações internas e externas, participação em congressos, conferências, *workshops*, entre outros.



Exemplos:

- Transição para as novas Normas Universais GRI – Atualização 2021 e Normas ESRS
- Direitos humanos
- Gestão da sustentabilidade na cadeia de fornecedores
- *Greenwashing*
- Comunicação inclusiva
- *Design thinking*
- Alinhamento e cooperação de equipa, criação de valor na parceria com o cliente
- Ferramentas de planeamento na gestão de projetos



GESTÃO DE FREELANCERS E PARCEIROS – adoção de critérios de qualidade na sua seleção, acompanhamento dos trabalhos, análise de oportunidades e realização de balanços.

INOVAÇÃO – desenvolvimento de soluções novas/melhoradas, incluindo a adoção de novas tecnologias (→ **Cap. 6.4**).



PARTILHA de práticas internas, desafios/soluções e **PADRONIZAÇÃO** de procedimentos.

ENVOLVIMENTO ATIVO DE CLIENTES – análise de oportunidades, realização de balanços, análise de causas e implementação de ações de melhoria.



Em planeamento, temos a melhoria deste aspeto e a obtenção da certificação DGERT, como alavanca para a consolidação dos nossos procedimentos e reconhecimento de qualidade no mercado, para além de outras vantagens e oportunidades.

Importa igualmente referir que determinante para o sucesso dos projetos e da empresa, são a qualidade dos projetos e a eficiência de execução dos mesmos – aspetos nos quais temos investido (ver destaque).

A capacidade de inovar e diversificar o nosso portefólio de serviços, são aspetos igualmente relevantes no âmbito do nosso foco no cliente, que fomentam a motivação das nossas pessoas e contribuem para a sustentabilidade financeira da empresa. Entre estes, destacamos os novos serviços no âmbito das finanças sustentáveis (ver destaque).

Do compromisso à ação: o poder do financiamento sustentável

Os mecanismos de financiamento sustentável assumem um papel cada vez mais estratégico para as empresas, ao permitirem mobilizar capital em condições mais favoráveis e alinhadas com o desempenho ambiental, social e de governação (ESG). Para além de representarem uma fonte de financiamento competitiva, reforçam a credibilidade das empresas junto de investidores, clientes e outros *stakeholders* - demonstram compromisso com metas concretas de sustentabilidade, incentivam a integração da sustentabilidade na estratégia e no modelo de negócio, promovem uma gestão mais responsável dos riscos e oportunidades e contribuem para a criação de valor a longo prazo.

Cientes da procura crescente destes serviços e em função de um desafio lançado pelo nosso cliente Mota-Engil, a Stravillia tem vindo a apoiar, desde 2021, o Grupo no suporte à obtenção de SPO (*Second Party Opinion*), no âmbito da emissão de *sustainability-linked bonds* (SLB), assim como, no processo de desenvolvimento do *sustainability-linked financing framework* (2024). A colaboração estreita, desde o início, entre a Mota-Engil e a Stravillia foi fundamental na identificação de metas (*Sustainability performance targets*) e KPIs adequados, assim como na análise de referências de *benchmarking* relevantes. A emissão de vários SLB por parte do Grupo Mota-Engil tem sido recebido com forte interesse e procura pelos investidores e ao reconhecimento nos Prémios Euronext Lisboa – prémio *Finance for the Future* em 2022 e galardão *Sustainable Finance* em 2025.



Trabalhar com a Stravillia tem sido um percurso de evolução constante, com uma colaboração sólida ao longo dos anos em projetos como a preparação de relatórios de sustentabilidade, análises de materialidade, exercícios de *benchmarking*, finanças sustentáveis, entre outros. Esta parceria tem acompanhado os novos desafios e requisitos de sustentabilidade, cada vez mais exigentes, sempre com foco na eficiência, no envolvimento ativo das equipas e numa atitude marcada pela simpatia, dedicação, profissionalismo e uma clara vontade de fazer sempre melhor. Para a Mota-Engil a Stravillia é, sem dúvida, um parceiro que alia conhecimento técnico, visão estratégica e compromisso.

José Silva Almeida

ESG & SHEQ DIRECTOR, GRUPO MOTA-ENGIL



- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
- 7. O nosso relatório



A equipa da Stravillia destacou-se pela competência técnica e pela relação que construiu com a equipa interna da Sumol Compal. Com uma abordagem colaborativa e uma comunicação clara, ajudou-nos a criar um ambiente de trabalho bastante harmonioso e produtivo. Sempre disponível para tirar dúvidas e dar orientações, a Stravillia fortaleceu a confiança e a união entre as duas empresas. O acompanhamento e soluções práticas da Stravillia permitiram elevar a qualidade do nosso relatório! Obrigada!

Rita Russo
 GESTOR DE SUSTENTABILIDADE E COMUNICAÇÃO, SUMOL COMPAL



Reunião de balanço do ciclo de relato (2023)

A Stone Soup Consulting contou com o apoio da Stravillia Sustainability Hub para a produção do nosso primeiro *Greenhouse Gas Emissions Footprint*. Destacamos o profissionalismo, o conhecimento técnico e a grande capacidade de adaptação da equipa, sempre com uma abordagem colaborativa e orientada para a qualidade do resultado final. Foi um prazer contar com este apoio - e esperamos continuar a aprofundar a nossa colaboração!



Rosa Matos
 FOUNDING PARTNER, STONE SOUP CONSULTING

Próximos passos →→

Aplicação sistemática do modelo de inquérito de satisfação aos clientes	2025
Aplicação sistemática do modelo de inquérito de satisfação da Stravillia Academy às formações certificadas pela GRI	2025-2026
Obtenção da certificação DGERT	2025-2026
Implementação de entrevistas de profundidade a clientes	2026
Integração do grau de satisfação dos clientes na avaliação de desempenho das pessoas da Stravillia	2026

6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

Através da materialização do nosso propósito acreditamos ser agentes de capacitação, mudança e melhoria, visando gerar um impacto positivo nas Organizações.



1. Visão geral
2. Stravilla way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer**
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência
7. O nosso relatório



IMPACTO E INFLUÊNCIA

Aplicação dos nossos serviços e competências com o propósito de inspirar os nossos clientes e parceiros à ação, para devolver o futuro às pessoas e ao planeta, através de: gestão e comunicação da sustentabilidade; promoção da neutralidade climática; geração de impacto social e promoção do respeito pelos direitos fundamentais; formação e sensibilização para a sustentabilidade.

O que torna este tópico material

Alinhado com o nosso propósito e diretamente associado às nossas áreas de negócio (→ **Cap. 2.1**), este tópico de sustentabilidade visa representar os nossos principais impactos junto de clientes e parceiros – com particular destaque para a promoção da transparência e *accountability* das organizações, uma vez que a área de comunicação de sustentabilidade representa uma parte significativa do nosso volume de negócios.

Potenciar os impactos positivos gera benefícios reputacionais significativos, reforça o reconhecimento e posicionamento da nossa marca e contribui para a fidelização e captação de clientes, bem como para o desenvolvimento de parcerias estratégicas.

Embora o objetivo seja garantir impactos positivos, existe o risco de surgirem situações indesejadas de *green* ou *social washing*.

ARTICULAÇÃO COM OUTROS TÓPICOS MATERIAIS

- Ética empresarial
- Foco no cliente
- Investimento social na comunidade
- Inovação

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer
 - 6.1 Viver a identidade corporativa
 - 6.2 Assegurar uma cultura de ética
 - 6.3 Garantir a segurança da informação
 - 6.4 Fomentar a inovação
 - 6.5 Promover o foco no cliente
 - 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

A nossa abordagem e resultados

Na Stravillia trabalhamos em estreita colaboração com os nossos clientes (→ **Cap. 6.5**), desenvolvendo competências e soluções (→ **Cap. 6.4**) que respondem aos temas mais prementes da sustentabilidade e às necessidades e expetativas do mercado.

Na relação com as equipas de sustentabilidade com as quais colaboramos, partilhamos o nosso conhecimento com humildade, ao mesmo tempo que aprendemos e crescemos com as empresas, capacitando as suas pessoas. No trabalho diário, procuramos introduzir práticas inovadoras e alinhadas com tendências internacionais, questionar, identificar oportunidades de melhoria e estimular a reflexão conjunta — muitas vezes para além do âmbito imediato do serviço prestado — de forma a promover uma evolução efetiva na gestão da sustentabilidade das organizações.

ABORDAGEM AO TEMA DO IMPACTO E INFLUÊNCIA

TRABALHO DE PROXIMIDADE E MELHORIA COM OS CLIENTES – através da prestação dos nossos serviços



PARTILHA DE CONHECIMENTO – atividades da Stravillia Academy, participação em grupos de trabalho, ações de mentoria e eventos

DEFINIÇÃO DE PARCERIAS E CONSTRUÇÃO DE PONTES ENTRE ORGANIZAÇÕES

– procura de novas parcerias para o impacto, divulgação das iniciativas das entidades parceiras e associações das quais somos membros – ex. GRACE, BCSD Portugal, APPDI.



Conscientes que existe o risco de práticas de *green* ou *social washing* no âmbito da nossa atividade, temos vindo a trabalhar este tema, interna e externamente (ver destaque).

Greenwashing: capacitar para prevenir

Em 2022, promovemos uma formação interna sobre *greenwashing*, abrangendo a maioria da nossa equipa. A sessão, conduzida em formato de *workshop* e baseada em documentos de referência internacionais, combinou conceitos, exemplos práticos e discussão sobre prevenção, reforçando a objetividade no trabalho com clientes.



A formação representou um momento relevante de capacitação e reflexão interna, reforçando a consciência de que trabalhamos com informação fornecida pelas organizações, cuja fiabilidade não controlamos, e que a proximidade com os clientes pode, inadvertidamente, comprometer a objetividade e potenciar riscos de *green* ou *social washing*. O tema tem vindo igualmente a ser tratado no âmbito dos projetos, em articulação com as equipas de sustentabilidade das organizações com as quais trabalhamos e que se demonstram bastante sensíveis para a prevenção destes fenómenos, promovendo uma melhoria contínua na comunicação. Reconhecemos uma maior propensão ao *greenwashing* na área do carbono, pelo que a formação “**Neutralidade Climática – Desafios e Oportunidades**” integra também este tema, com exemplos práticos sobre riscos na implementação de conceitos como neutralidade carbónica, neutralidade climática, *net-zero* e *climate-positive*, bem como formas de evitar essas armadilhas.

Por forma a aumentar a abrangência da nossa atuação, partilhar conhecimento e dar a conhecer a nossa empresa, ministramos formação, participamos em ações de mentoria e diversos eventos, projetos e associações.

No âmbito da **Stravillia Academy**, temos ministrado formação certificada pela Global Reporting Initiative (GRI) na área do relato de sustentabilidade – Normas ESRS e GRI –, ODS e direitos humanos. Adicionalmente apresentamos oferta formativa própria na área do carbono e envolvimento de *stakeholders*, estando em desenvolvimento novas áreas formativas.

413 PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO STRAVILLIA ACADEMY ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Valor cumulativo de 2020 a 2024. Inclui formação intra e interempresas.

Somos membros de associações relevantes na área da sustentabilidade e participamos nos seus grupos de trabalho. Destas participações resultam muitas vezes *outputs* relevantes para os quais contribuimos com a nossa experiência, tais como a elaboração de *guidelines*, guias e *case studies*, o desenvolvimento de *workshops*, entre outros.

No período de relato destacamos as representações externas indicadas no quadro, a participação nos projetos Diversity@Work (→ **Cap. 3.3**), Qualis – Selo de Qualidade para ONG e Shift Happens (→ **Cap. 4.1**), assim como os *workshops* sobre a elaboração de relatórios de sustentabilidade e o novo enquadramento legal e normativo europeu (ver destaques), entre outros.

REPRESENTAÇÕES EXTERNAS

ORGANIZAÇÃO	GRUPO DE TRABALHO / CLUSTER TEMÁTICO	OUTPUTS NOS QUAIS A STRAVILLIA PARTICIPOU
GRACE - Empresas Responsáveis	Cidadania e Voluntariado	Guia de intervenção na comunidade (apenas disponível para membros do GRACE)
	Comunicação Responsável	---
	Ação Climática	---
BCSD - Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal	Biodiversidade	---
	Cadeia de Valor e Economia Circular	<i>Circular transition indicators</i> – Casos de estudo
	Carta de princípios / Jornada 2030	---
	Clima e Energia	Guia empresarial de riscos e oportunidades climáticas
	Diversidade, Equidade e Inclusão	---
	Reporte e Finanças Sustentáveis	Guia de apoio ao apuramento de materialidade nas empresas: uma abordagem de dupla materialidade
APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão	⁽¹⁾	⁽¹⁾

⁽¹⁾ Participação pontual no período de 2020 a 2024.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

Ministramos formação, participamos em ações de mentoria e em diversos eventos, projetos e associações, por forma a materializar o propósito da Stravillia, potenciando o nosso impacto e capacidade de influência.

Workshop “O meu 1.º relatório de sustentabilidade”

Em parceria com o GRACE, a Stravillia e a Sair da Casca dinamizaram, em 2022 e 2023, dois *workshops* dedicados à elaboração dos relatórios de sustentabilidade. Os relatórios de sustentabilidade são uma importante ferramenta de prestação de contas e uma medida de transparência por parte das organizações às quais a pressão legislativa e do mercado, entre investidores, empresas e outros

stakeholders, faz acelerar o processo de reforço da *accountability* sobre o seu desempenho. Por forma a disseminar informação prática sobre o processo de relato de sustentabilidade, as principais tendências e análise de casos de estudo, participámos com o nosso *know-how* e convidámos empresas com as quais trabalhamos a apresentar as suas experiências e lições aprendidas.

Capacitar para os desafios da CSRD e ESRS

A Stravillia tem participado regularmente em eventos organizados pelo BCSO Portugal, com o objetivo de apoiar os seus membros na preparação para a aplicação da nova Diretiva de Relato de Sustentabilidade (CSRD) e Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS). Destaca-se a parceria com a PwC na dinamização dos *workshops* “Como é que a minha empresa se pode preparar para a CSRD – passo a passo” (nov. 2023) e “CSR-Quê?” (nov. 2024). Nestas sessões fomos responsáveis pela apresentação da análise de dupla materialidade e das Normas sociais das ESRS, apoiando também a facilitação das mesmas. Adicionalmente, conduzimos a 2.ª edição do “CSR-Quê?”, onde abordámos os conceitos e aspetos práticos de uma análise de dupla materialidade, procurando esclarecer as dúvidas colocadas e orientar as empresas sobre os aspetos a ter em conta nesta fase crucial do processo de gestão da sustentabilidade. Estas iniciativas refletem o nosso propósito de



Participação da Stravillia no *workshop* “Como é que a minha empresa se pode preparar para a CSRD – passo a passo”

capacitar e guiar as organizações, contribuindo para a mudança e para a geração de impacto positivo no caminho da sustentabilidade.

OUTRAS PARTICIPAÇÕES RELEVANTES COMO ORADORES

- ATALK “Navigating the Path to Sustainability: A Collaborative Approach”, Aplanet (jun.2023)
- *Webinar* “Sustentabilidade PME novobanco”, CCIP, TSF e Dinheiro Vivo (jun. 2023)
- Painel “O tsunami da sustentabilidade – novas oportunidades”, 4.ª Ed. do *Bootcamp* de Recursos Humanos e Sustentabilidade, CCIP (nov. 2023)
- Formação “Sustentabilidade empresarial na indústria têxtil e do vestuário – dupla materialidade”, BCSO (out. 2024)



Participação da Stravillia no *webinar* “Sustentabilidade PME novobanco”



Participação da Stravillia na 4.ª Ed. do *Bootcamp* de Recursos Humanos e Sustentabilidade, CCIP

A expansão da nossa atividade para África tem-se refletido igualmente na participação em ações de disseminação de informação em Moçambique – ex. Ciclo de Conferências ESG *Talks*, sessão

de literacia para jornalistas (ver destaques), dinamização do *workshop* “As Profissões Verdes” na Escola Portuguesa de Moçambique, entre outros.

Sessão de literacia em sustentabilidade e ESG para jornalistas em Moçambique

Reconhecendo o papel fundamental da comunicação social na promoção da sustentabilidade e na disseminação de práticas ESG entre o público em geral, a Stravillia desenvolveu, em 2022, uma ação de literacia direcionada a jornalistas. Esta iniciativa visou a capacitação de profissionais de imprensa moçambicanos, de forma a contribuir para uma cobertura jornalística mais informada, rigorosa e crítica sobre estes temas. A iniciativa consistiu numa sessão, ministrada pela Stravillia, e que combinou teoria e prática, tendo sido apresentados exemplos de empresas que adotam práticas ESG de forma exemplar, além de uma sessão de debate e análise crítica de notícias já publicadas sobre o tema. Entre os tópicos discutidos, destacaram-se a responsabilidade social corporativa, a transparência na governança, e o impacto das práticas empresariais nas comunidades e no ambiente.



Participação da Stravillia na sessão de literacia em sustentabilidade e ESG para jornalistas, em Moçambique

No total participaram mais de 20 jornalistas de diversos meios de comunicação, incluindo jornais, revistas, televisão e plataformas digitais. Os *feedbacks* recebidos indicam um aumento significativo no conhecimento e na confiança dos participantes em reportar sobre ESG e sustentabilidade. Alguns dos jornalistas formados já produziram reportagens que evidenciam a importância destas temáticas na agenda empresarial e política nacional moçambicana.

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

- 6.1 Viver a identidade corporativa
- 6.2 Assegurar uma cultura de ética
- 6.3 Garantir a segurança da informação
- 6.4 Fomentar a inovação
- 6.5 Promover o foco no cliente
- 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

7. O nosso relatório

Formal e informalmente temos vindo igualmente a definir novas parcerias e a construir pontes entre organizações, com o objetivo último de gerar impacto positivo – destacamos neste âmbito a

parceria com a ColorADD (→ **Cap. 3.3**), com o Bankinter Portugal (ver destaque) e a divulgação regular que fazemos das iniciativas das associações com as quais colaboramos.

Ciclo de Conferências ESG Talks em Moçambique

A Stravillia, em parceria com a Insite Moçambique, a Media4Development e a EMS, lançaram em novembro de 2023 as ESG Talks em Moçambique – sob o mote “O Futuro é agora - Financiamento, Impacto e Boas Práticas para um Futuro ‘Verde’”. Foram realizadas sessões em formato de *talks* para uma audiência presencial e *online*. O evento foi transmitido em *streaming*, contando com intervenções de diversos convidados, seguido de um Q&A com a audiência. A Stravillia esteve presente na qualidade de

parceiro técnico e através do tema “*Overview – ESG Hoje*”. Este ciclo de conferências insere-se na 1.^a edição da iniciativa MozTain. Debater, esclarecer, reconhecer, promover e divulgar o trabalho e a atuação das empresas moçambicanas que se notabilizam na sua jornada no âmbito da sustentabilidade, são os fundamentos essenciais que estiveram na base do lançamento desta iniciativa.



Participação da Stravillia no Ciclo de Conferências ESG Talks, em Moçambique

Apoiar as PME na Jornada ESG



Sessão de assinatura do protocolo com o Bankinter

Em 2024, a Stravillia foi selecionada pelo Bankinter Portugal para participar no projeto “ESG no *Mid-Market*”, através de um protocolo de colaboração que visa apoiar as PME na adoção e integração das melhores práticas, soluções e princípios ESG. Esta iniciativa é relevante para facilitar o acesso das PME a conhecimento especializado,

permitindo-lhes acelerar a sua jornada rumo à sustentabilidade e reforçar a sua competitividade. Com experiência no acompanhamento de grandes empresas, PME, entidades do sector empresarial do Estado e Organizações Sociais, a Stravillia coloca este *know-how* ao serviço do *mid-market*, visando contribuir para um tecido empresarial mais resiliente e sustentável.

Próximos passos →→

Diversificação da oferta formativa da Stravillia Academy	2025-2026
Reorganização da participação da Stravillia nos Grupos de Trabalho das associações das quais somos membros	2025-2026

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

07. O nosso relatório

▶ **Este relatório nasce da colaboração e do empenho das nossas pessoas, traduzindo em transparência e com rigor o caminho que construímos em conjunto.**

1. Visão geral
2. Stravillia way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

7.1 Sobre este relatório

Este é o primeiro relatório de sustentabilidade da Stravillia, um passo natural na afirmação do nosso compromisso e na demonstração de uma liderança que se guia pelo exemplo.

Referencial de relato e apresentação de informação

O relatório foi elaborado de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021. Na sua redação, nomeadamente no relato referente aos requisitos GRI e outras métricas apresentadas, foram consideradas as nossas operações em Portugal. O relatório contempla ainda iniciativas e projetos desenvolvidos pela nossa estrutura em Moçambique.

Este Relatório é interativo. Para uma melhor experiência de consulta e leitura, poderá utilizar a barra de navegação localizada à esquerda de cada página, assim como as hiperligações internas (→). Para informações adicionais, consulte as hiperligações disponíveis para os sites externos (🌐).

O Relatório de Sustentabilidade encontra-se disponível em formato digital, podendo ser consultado no nosso *site*.

Devido à extensão dos conteúdos do presente documento, optou-se por excluir a utilização de linguagem inclusiva, prescindido das referências de desagregação por género. Considera-se que esta opção em nada prejudica o nosso posicionamento face a esta matéria, nem as nossas políticas e práticas, conforme expresso no Cap. 3.3.

Por motivos de simplificação de linguagem, não distinguimos os termos “impacto” e “impacte”, tendo-se optado por adotar exclusivamente “impacto”.

Ciclo de publicação e período coberto pelo relatório

Este relatório contempla o exercício desde a fundação da Stravillia, de 1 de julho de 2020, a 31 de dezembro de 2024. Contudo, para fins dos indicadores GRI e outras métricas apresentadas, optou-se por relatar apenas a informação relativa a anos completos, pelo que apresentamos, e sempre que disponível a informação, a série

de dados de 2021 a 2024. Pontualmente e quando relevante, são feitas algumas referências qualitativas a acontecimentos ocorridos em 2025 (ano de publicação do relatório), habitualmente como consequência de ações de anos anteriores.

É objetivo da Stravillia que o relatório passe a ser publicado a cada dois anos.

Verificação da informação

A informação constante do relatório não foi sujeita a uma verificação externa por uma entidade independente.

Publicação

28 de outubro de 2025

Opinião e contactos

Valorizamos a opinião e contributos dos nossos *stakeholders*. Para qualquer esclarecimento, sugestão ou ideia, no âmbito do nosso relato de sustentabilidade, contacte-nos através de:

Email: portugal@stravillia.com

Telefone: (+351) 910 406 360

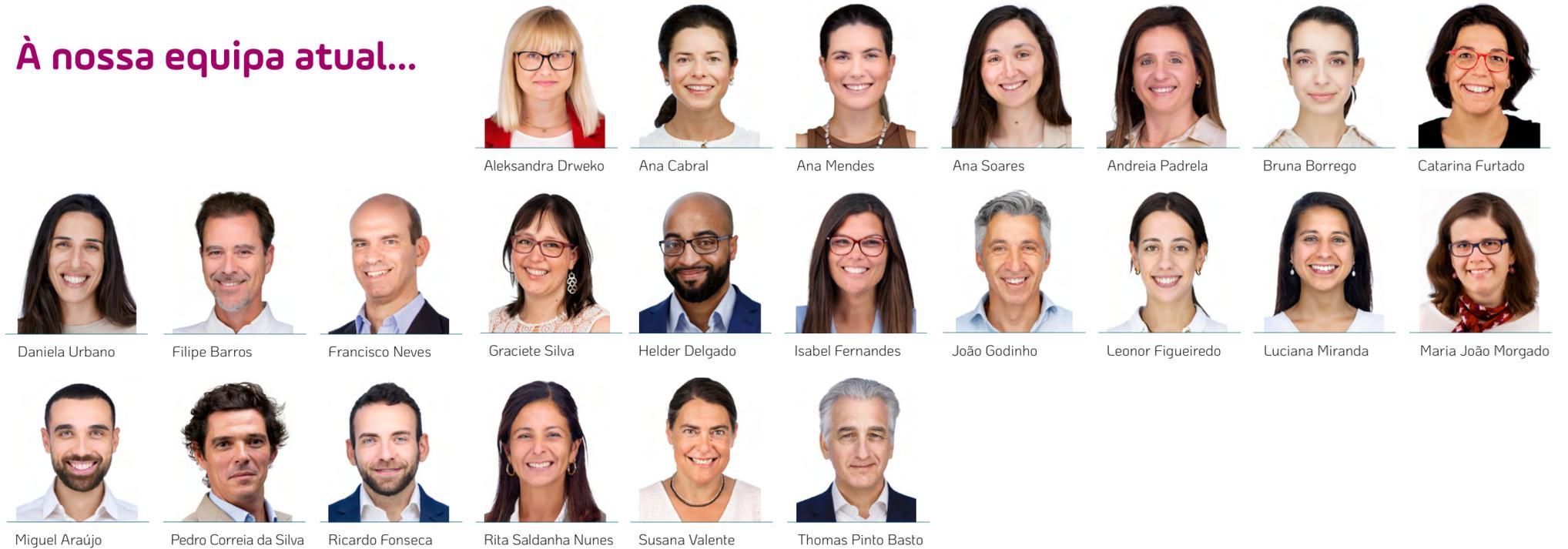


- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

7.2 Agradecimentos

O presente relatório é o reflexo do trabalho conjunto de muitas pessoas que, ao longo dos últimos anos, têm caminhado connosco e nos têm desafiado – colaboradores, clientes, *freelancers*, parceiros e fornecedores, entre outros. Em particular a todas as pessoas que fazem parte da nossa equipa atual, bem como às que seguiram novos caminhos, levando um pouco de nós com elas e deixando parte de si connosco, deixamos um sincero agradecimento. Estes foram anos de dedicação, paixão e espírito de equipa! Obrigada por nos ajudarem a superar desafios e a transformar a nossa visão em realidade – uma história de impacto e de futuro, construída em conjunto e que dá vida ao nosso propósito!

À nossa equipa atual...



e às pessoas que seguiram novos caminhos...



o nosso obrigado!

7.3 Tabela de correspondências

TÓPICO MATERIAL	NORMAS GRI	INDICADORES GRI	LOCALIZAÇÃO
Conciliação vida profissional, pessoal e familiar	GRI 401: Emprego	401-3	Cap. 3.1
Consumo de energia & Emissão de GEE	GRI 302: Energia GRI 305: Emissões	302-1/3 305-1/2/3/4	Cap. 5.1
Cultura corporativa	-	-	Cap. 6.1
Diversidade, equidade e inclusão no trabalho	GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades GRI 406: Discriminação	405-1/2 406-1	Cap. 3.3
Ética empresarial	GRI 205: Combate à corrupção GRI 406: Discriminação	205-3 406-1	Cap. 6.2
Foco no cliente	-	-	Cap. 6.5
Formação e educação dos colaboradores	GRI 404: Formação e Educação	404-1/2	Cap. 3.2
Gestão de parceiros e <i>freelancers</i>	GRI 204: Práticas de compras/abastecimento	204-1	Não reportado
Gestão do percurso profissional	GRI 404: Formação e Educação	404-2/3	Cap. 3.2
Impacto e Influência	-	-	Cap. 6.6
Inovação	-	-	Cap. 6.4
Investimento social na comunidade	GRI 413: Comunidades Locais	413-1	Cap. 4.1
Práticas laborais, remuneração e benefícios	GRI 401: Emprego GRI 402: Relações Laborais	401-1/2 402-1	Cap. 3.1
Saúde, segurança e bem-estar no trabalho	GRI 403: Saúde e Segurança no Trabalho	403-1/2/3/4/5/6/7/9/10	Cap. 3.4
Segurança da informação, privacidade e proteção de dados	GRI 418: Privacidade dos Clientes	418-1	Cap. 6.3

Nota 1: Às normas e indicadores referidos, acrescem: a Norma GRI 3: Tópicos materiais, transversalmente aplicável; indicadores da Norma GRI 2: Conteúdos gerais de relato obrigatório; GRI 201-1 de relato voluntário.

Nota 2: Não se apresenta a abordagem de gestão nem iniciativas relativas ao tópico "Gestão de parceiros e *freelancers*", uma vez que este é um tema sobre o qual ainda precisamos de trabalhar de forma mais estruturada.

- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

7.4 Tabela GRI

O presente documento constitui um anexo ao Relatório de Sustentabilidade da Stravillia Sustainability Hub 2020/2024, 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.

Declaração de utilização	A Stravillia Sustainability Hub reportou de acordo com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2024.
Reporte de acordo com:	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) GRI aplicável(eis):	N.A.

GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021

A ORGANIZAÇÃO E AS SUAS PRÁTICAS DE RELATO	LOCALIZAÇÃO
2-1 DETALHES DA ORGANIZAÇÃO	
Cap. 2.1 O nosso propósito Cap. 2.4 Modelo de governo Nome legal da organização: Stravillia Sustainability Hub, Lda. Natureza da organização: Sociedade por Quotas País de operação: Portugal. No entanto, por via de um parceiro local, desenvolvemos igualmente atividade em Moçambique.	Pág. 08-10 Pág. 18
2-2 ENTIDADES INCLUÍDAS NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE DA ORGANIZAÇÃO	
Stravillia Sustainability Hub, Lda	
2-3 PERÍODO DO RELATÓRIO, FREQUÊNCIA E PONTOS DE CONTACTO	
Cap. 7.1 Sobre este relatório	Pág. 66
2-4 REFORMULAÇÕES DE INFORMAÇÕES	
A Stravillia publica o seu primeiro relatório em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI), pelo que não há reformulações a assinalar.	
2-5 VERIFICAÇÃO EXTERNA	
Cap. 7.1 Sobre este relatório	Pág.66
ATIVIDADES E TRABALHADORES	
2-6 ATIVIDADES, CADEIAS DE VALOR E OUTRAS RELAÇÕES NEGOCIAIS	
Cap. 2.1 O nosso propósito	Pág. 08-10
2-7 COLABORADORES	
Cap. 1.2 Números em destaque Cap. 3.1 Reconhecer e valorizar	Pág. 05 Pág. 25

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

	Género	2021	2022	2023	2024
Número de Colaboradores por género	Feminino	4	10	11	10
	Masculino	3	3	1	3
	Outro	-	-	-	-
Total de Colaboradores		7	13	12	13

	Género	2021	2022	2023	2024
Número de Colaboradores permanentes (contrato sem termo)	Feminino	4	10	10	10
	Masculino	3	3	1	2
	Outro	-	-	-	-
Número de Colaboradores temporários (a termo certo)	Feminino	0	0	1	0
	Masculino	0	0	0	1
	Outro	-	-	-	-
Número de Colaboradores - Sem horas-fixas (<i>non-guaranteed hours employee</i>)	Feminino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Outro	-	-	-	-
Número de Colaboradores a tempo inteiro	Feminino	4	10	11	10
	Masculino	3	3	1	3
	Outro	-	-	-	-
Número de Colaboradores a tempo parcial	Feminino	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0
	Outro	-	-	-	-

Nota 1: Os dados correspondem ao número de colaboradores (*headcount*), com contrato de trabalho e contabilizados a 31 de dezembro de cada ano. Não inclui estagiários (ver GRI 2-8) nem os membros da Gerência. Está igualmente excluída a trabalhadora da estrutura de Moçambique.

Nota 2: No período de relato, o sistema de informação da Stravillia e os respetivos processos internos ainda não contemplavam opções de género para além do masculino e do feminino; esta será uma melhoria a introduzir no futuro.

Nota 3: Não temos casos de colaboradores sem horas-fixas (i.e., colaborador ao qual não é garantido um número fixo de horas para trabalhar por dia, semana, mês, mas que tem de estar disponível se necessário para realizar um trabalho).

Nota 4: Não se apresenta a informação desagregada por região, uma vez que a Stravillia Sustainability Hub, Lda. possui apenas escritórios na área metropolitana de Lisboa e estamos a contabilizar, para fins dos indicadores quantitativos GRI, informação apenas sobre a atividade em Portugal (i.e. a atividade realizada em Moçambique, por via de um parceiro local, não está incluída).

2-8 TRABALHADORES QUE NÃO SÃO COLABORADORES

No período em análise, a Stravillia contou com diversos profissionais que, não sendo colaboradores diretos, desempenharam funções cujo trabalho é, consoante o caso, total ou parcialmente controlado pela organização. Estes incluíram estagiários em regime de estágio profissional IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) e trabalhadores independentes, atuando como *freelancers* na área de consultoria em sustentabilidade. Não foram incluídos nesta contabilização os profissionais de áreas complementares — design e paginação, tradução, revisão de texto, entre outras — que colaboram com a Stravillia em regime de parceria.

	2021	2022	2023	2024
Estagiários IEFP	1	2	1	1
<i>Freelancers</i>	7	12	11	5
Total	8	14	12	6

Nota: Considerando a natureza temporária das funções dos *freelancers*, foram contabilizados todos os indivíduos que prestaram serviços à Stravillia, e não apenas os que estavam ativos a 31 de dezembro.

GOVERNANÇA

LOCALIZAÇÃO

2-9 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E GESTÃO

2.4 Modelo de governo

A Stravillia era, aquando da sua fundação, uma microempresa tendo evoluído para PME. Como tal, a estrutura de governação é simplificada, assegurada diretamente pela Gerência, que constitui o órgão de governação mais elevado. A Gerência exerce, através do Managing Partner e restantes Partners (a partir de 2024) – cumulativamente funções executivas e de supervisão, sendo responsável pela tomada de decisões estratégicas, pela gestão dos impactos económicos, sociais e ambientais e pela supervisão das operações.

A composição da Gerência é a seguinte:

- Todos os membros exercem funções executivas;
- Não se aplicam critérios de independência ou de número de mandatos, dado tratar-se de um órgão de gestão direta;
- A diversidade é assegurada em função da estrutura de quotas/sócios existentes (na fundação da empresa constituída por um homem e uma mulher, atualmente por três homens).

A Gerência mantém uma relação de proximidade com trabalhadores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas, garantindo a integração dos seus contributos na definição de estratégias e práticas da organização.

Pág. 18-20

2-10 NOMEAÇÃO E SELEÇÃO DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO

A função máxima de governação é exercida pela Gerência, composta pelo sócio-gerente designado no contrato de sociedade (*Managing Partner*). Não existem comités de nomeação ou processos formais adicionais, dado tratar-se de uma PME com estrutura de governação simplificada. A seleção dos gerentes baseia-se na qualidade de sócios da empresa, sendo considerada a sua experiência profissional, conhecimento do setor e capacidade para assegurar a gestão da organização.

A diversidade e o alinhamento com os valores da empresa são considerados de forma proporcional à nossa dimensão, refletindo boas práticas de governação ajustadas ao contexto de uma sociedade por quotas.

2-11 PRESIDÊNCIA DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO

A função máxima de governação é exercida pela Gerência, composta pelo sócio-gerente designado no contrato de sociedade (*Managing Partner*).

- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

2-12 PAPEL DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO NA SUPERVISÃO DA GESTÃO DE IMPACTOS

A Gerência assegura a aprovação e atualização do propósito, valores, políticas e objetivos estratégicos da empresa, incluindo os relacionados com a sustentabilidade. A Gerência é igualmente responsável por supervisionar os processos de identificação, avaliação e gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais decorrentes das atividades da organização. Esta supervisão é realizada de forma contínua e integrada na nossa gestão diária, com base na proximidade aos trabalhadores, clientes, fornecedores e restantes partes interessadas. Sempre que necessário, a Gerência consulta diretamente *stakeholders* relevantes, garantindo que as suas preocupações e contributos são considerados na tomada de decisão. A revisão da eficácia destes processos é realizada de forma periódica e ajustada à dimensão e contexto da empresa.

Pág. 18

2-13 ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE DA GESTÃO DE IMPACTOS

2.4 Modelo de governo

A Gerência assume diretamente a responsabilidade pela gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais da atividade. As responsabilidades são atribuídas diretamente à Equipa de Gestão – constituída por *Managers, Senior Managers, Head of Knowledge e Office & Project Assistant* –, por colaboradores em áreas específicas e Grupos de Trabalho, de acordo com as suas funções e competências. Os responsáveis por cada área reportam de forma direta e regular à Gerência, assegurando a monitorização e acompanhamento dos impactos e permitindo a integração destes aspetos nos processos de decisão estratégica e operacional.

Pág. 18

2-14 PAPEL DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE

A Gerência é responsável pela revisão e aprovação da informação reportada em matéria de sustentabilidade, incluindo a validação dos tópicos materiais, dos indicadores e dos conteúdos do relatório. O processo de revisão é conduzido de forma direta e proporcional à dimensão da empresa, garantindo a veracidade da informação divulgada e a sua coerência com a estratégia e práticas de gestão.

2-15 CONFLITOS DE INTERESSE

A Gerência assegura a prevenção e mitigação de potenciais conflitos de interesse através do cumprimento da legislação aplicável e das disposições do Código das Sociedades Comerciais. O *Managing Partner* atua de acordo com o dever de lealdade e transparência para com a sociedade e os seus sócios, abstendo-se de participar em decisões que possam configurar situações de conflito de interesses. Sempre que necessário, tais situações são comunicadas de forma clara e direta aos sócios.

Adicionalmente, está disponível um canal de denúncias, acessível a colaboradores e partes interessadas, que permite comunicar potenciais situações de conflito de interesse. No nosso [Código de Ética e Conduta](#) estão definidas regras que proíbem atividades concorrenciais e estabelecem a obrigação de declarar, de imediato, quaisquer interesses financeiros diretos ou indiretos em entidades concorrentes ou com relações comerciais relevantes com a empresa, bem como dúvidas sobre potenciais situações de conflito. Estes mecanismos permitem identificar, avaliar e gerir situações de forma preventiva, garantindo a independência e a integridade da tomada de decisão da Gerência. Não se verificam participações cruzadas relevantes, relações de controlo externo ou outros vínculos suscetíveis de comprometer essa independência.

2-16 COMUNICAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES CRÍTICAS

A Gerência assegura a atualização contínua das suas competências através da experiência profissional acumulada no setor e da participação em formações, eventos e redes empresariais relevantes. Como empresa consultora especializada na área da sustentabilidade, pelo menos, o *Managing Partner* assegura conhecimento técnico e atualizado na área da sustentabilidade. É feito um acompanhamento regular de tendências legais, ambientais, sociais e económicas, de modo a garantir que o processo de tomada de decisão reflete boas práticas de gestão e princípios de sustentabilidade.

Pág. 49-50

2-17 CONHECIMENTO COLETIVO DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO

Cap. 6.2 Assegurar uma cultura de ética

A Gerência mantém uma relação de proximidade com os colaboradores e principais partes interessadas, assegurando a comunicação direta de quaisquer preocupações críticas relacionadas com a atividade da empresa. Devido à dimensão reduzida da estrutura, os colaboradores e parceiros podem comunicar diretamente com a Gerência, que avalia e decide as medidas a adotar. Adicionalmente, está disponível um canal de denúncias e mecanismo de reclamações, acessível a colaboradores e partes interessadas, que permite comunicar potenciais irregularidades. Durante o período de relato e de acordo com os canais referidos, não foram identificadas ou comunicadas preocupações críticas à Gerência.

2-18 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA HIERARQUICAMENTE MAIS ELEVADO

O *Managing Partner* é avaliado em moldes semelhantes aos colaboradores da empresa (avaliação 360º). Adicionalmente, a avaliação é realizada de forma informal e contínua, através da monitorização direta dos resultados operacionais, do cumprimento dos objetivos estratégicos e do *feedback* dos sócios e principais partes interessadas. Sempre que identificadas oportunidades de melhoria, são introduzidos ajustamentos na gestão e nos processos de decisão.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

2-19 POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

As políticas de remuneração da Gerência e dos colaboradores são definidas de acordo com a legislação laboral em vigor e a realidade económica da empresa. A remuneração da Gerência corresponde a uma compensação fixa estabelecida pelos sócios, acrescida de um pacote de benefícios equivalente aos colaboradores da empresa, não existindo componentes variáveis, prémios de assinatura, pagamentos de cessação, cláusulas de *clawback* ou regimes especiais de benefícios de reforma.

2-20 PROCESSOS QUE DETERMINAM A REMUNERAÇÃO

A definição da remuneração da Gerência é determinada pelos sócios, em conformidade com o contrato de sociedade e o Código das Sociedades Comerciais. O processo tem carácter simples e direto, não envolvendo comités independentes ou consultores externos.

2-21 RÁCIO DE COMPENSAÇÃO ANUAL

Em 2024, o rácio da compensação anual total para o indivíduo mais bem pago, face à mediana do total de compensações para todos os outros Colaboradores, excluindo o indivíduo mais bem pago, foi de 1,93. Trata-se de um ligeiro aumento face a 2023, onde o rácio apurado foi de 1,85, correspondendo a uma variação relativa de 4,3%.

ESTRATÉGIAS, POLÍTICAS E PRÁTICAS

LOCALIZAÇÃO

2-22 DECLARAÇÃO SOBRE A ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Cap. 1.1 Mensagem da Administração

Pág. 04

2-23 COMPROMISSOS RELACIONADOS COM POLÍTICAS

Cap. 2.4 Modelo de governo

Pág. 19

Na Stravillia assumimos um compromisso com uma atuação responsável, abrangendo aspetos que vão desde a conformidade legal, ética empresarial, respeito pelos direitos humanos e promoção de boas práticas ambientais e sociais. Estes compromissos refletem princípios internacionalmente reconhecidos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), servindo de referência para a gestão dos nossos impactos. Na prática, os compromissos são integrados através de políticas internas (ex.: Código de Ética e Conduta, Política de Direitos Humanos, Política de Segurança, Saúde e Bem-estar, Política de Ambiente), comunicados aos colaboradores e aplicáveis às atividades da empresa.

2-24 INCORPORAÇÃO DE COMPROMISSOS

Cap. 2.4 Modelo de governo

Pág. 19

Cap. 2.5 O nosso compromisso

Pág. 21-22

Os compromissos são operacionalizados de forma direta e proporcional à nossa dimensão. A Gerência assegura a aplicação dos princípios de conformidade legal, ética, segurança e sustentabilidade em todas as áreas de atividade. As responsabilidades são distribuídas à Equipa de Gestão, Grupos de Trabalho e colaboradores de acordo com as suas funções, sendo acompanhadas pela Gerência de forma próxima e contínua. Os compromissos são incorporados em políticas e procedimentos internos, comunicados aos colaboradores através de processos de *onboarding*, reuniões (em particular as *Town Hall Meetings*) e formações internas.

2-25 PROCESSOS PARA REMEDIAR IMPACTOS NEGATIVOS

A Gerência assume a responsabilidade pela identificação e remediação de eventuais impactos negativos causados ou para os quais a organização possa ter contribuído. Os mecanismos adotados são proporcionais à dimensão da empresa e incluem: receção direta de preocupações, reclamações ou denúncias apresentadas por colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas; análise da situação; definição e implementação de medidas corretivas, que podem incluir alterações a processos internos, reforço de práticas de segurança, correção de falhas contratuais ou reparação de danos quando aplicável.

Durante o período de relato, não foram identificadas situações que exigissem processos formais de remediação.

2-26 MECANISMOS PARA PROCURAR ACONSELHAMENTO E LEVANTAR QUESTÕES

Cap. 6.2 Assegurar uma cultura de ética

Pág. 50

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

2-27 CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

		2021	2022	2023	2024
Número de multas pagas durante o período de relato	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	0	0	0	0
	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0
Valor das multas pagas durante o período de relato	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridos no período de relato	0	0	0	0
	Casos de não conformidade com leis e regulamentos ocorridas em exercícios anteriores	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0

2-28 PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

Cap. 6.6 Potenciar o nosso impacto e capacidade de influência

Entre as associações empresariais e grupos de *advocacy* mais relevantes, dos quais fazemos parte, destacamos:

Pág. 62

Nome da Entidade	Encara a participação como estratégica	Exerce funções nos Órgãos Sociais	Participa em projetos ou comissões
APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão	•		
BCSD - Business Council for Sustainable Development Portugal	•		•
CCIP - Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa	•		
GRACE - Empresas Responsáveis	•		•
3 C'S - Associação Cultural, Desportiva e Recreativa	•		

ENVOLVIMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

LOCALIZAÇÃO

2-29 ABORDAGEM AO ENVOLVIMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

Cap. 2.2 Envolvimento com os *stakeholders*

Pág. 11-14

2-30 ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os colaboradores da Stravillia não estão abrangidos por acordos de negociação coletiva.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

GRI 3: TÓPICOS MATERIAIS 2021

TÓPICOS MATERIAIS	LOCALIZAÇÃO
3-1 PROCESSO DE DEFINIÇÃO DA MATERIALIDADE	
Cap. 2.3 Tópicos materiais	Pág. 15-17
3-2 LISTA DE TÓPICOS MATERIAIS	
Cap. 2.3 Tópicos materiais	Pág. 17
Cap. 7.3. Tabela de correspondências	Pág. 68
3-3 GESTÃO DE TÓPICOS MATERIAIS	
<p>Cada tópico material apresenta, nos respetivos subcapítulos, informação sobre a sua relevância para a Stravillia, assim como a abordagem seguida – políticas, compromissos, responsabilidades, entre outras informações relevantes –, que reflete a forma de gestão da empresa. Adicionalmente, apresenta-se uma seleção de ações específicas, tais como projetos, programas e iniciativas, como forma de ilustrar a concretização da nossa gestão neste âmbito, potenciando impactos positivos e minimizando impactos negativos, sempre que aplicável. Realizamos a monitorização e avaliação dos indicadores associados a cada tópico. Para avaliar a eficácia da forma de gestão, contamos com o feedback dos nossos stakeholders, estando prevista a definição, em 2025-2026, da Agenda e do Roteiro de Sustentabilidade da Stravillia. Através destes instrumentos serão formalizadas metas que permitirão avaliar de forma mais objetiva a eficácia das ações empreendidas e desempenho alcançado, em função dos compromissos definidos.</p>	

CONTEÚDOS ESPECÍFICOS	
GRI 200: DESEMPENHO ECONÓMICO	
GRI 201: Desempenho Económico 2016	LOCALIZAÇÃO
	2024
Valor Económico Gerado	858 735,34 €
Vendas e serviços prestados	721 750,59 €
Subsídios à exploração	6 930,85 €
Trabalhos para a própria entidade	130 000,00 €
Outros rendimentos	53,90 €
Valor Económico Distribuído	769 543,51€
Gastos com pessoal	537 729,64 €
Fornecimentos e serviços externos	213 044,10 €
Pagamentos ao estado	5 832,23 €
Gastos / reversões de depreciação e de amortização	4 142,11 €
Gastos com provedores de capital	2 675,29 €
Outros gastos	6 120,14 €
Valor Económico Retido	89 191,83€
Resultado líquido do período	89 191,83€

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016 LOCALIZAÇÃO

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

Portugal	2021	2022	2023	2024
Rácio	1,47	1,73	1,63	1,58

Nota: para o cálculo do rácio foi considerado o salário mínimo nacional vs. o valor bruto mensal da remuneração correspondente à função de junior consultant, aquando da admissão na Stravillia, não havendo diferença entre géneros. Inclui: salário; regime de isenção de horário; subsídios de refeição, de transporte e de teletrabalho (conforme legislação aplicável).

GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS/ABASTECIMENTO 2016 LOCALIZAÇÃO

204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais

	2021	2022	2023	2024
Total de custos com fornecedores locais	40 098,01 €	40 222,76 €	71 257,84 €	73 481,22 €
Total de custos com outros fornecedores	14 735,77 €	33 687,10 €	16 998,36 €	68 662,32 €
Total de custos com fornecedores	54 833,78 €	73 909,86 €	88 256,20 €	142 143,54 €
Percentagem de compras efetuadas a fornecedores locais	73%	54%	81%	52 %

Nota: Por fornecedor local entende-se todos os fornecedores com NIF nacional.

GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016 LOCALIZAÇÃO

205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Cap. 6.2 Assegurar uma cultura de ética

	2021	2022	2023	2024
N.º total de incidentes confirmados de corrupção	0	0	0	0
N.º total de incidentes confirmados nos quais Colaboradores foram demitidos ou disciplinados devido a corrupção	0	0	0	0
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	0	0

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

GRI 300: DESEMPENHO AMBIENTAL	LOCALIZAÇÃO
GRI 302: ENERGIA 2016	LOCALIZAÇÃO
302-1 Consumo de energia dentro da organização	

Cap. 5.1 Reduzir a pegada de carbono

Pág. 43-44

Energia (GJ)	2021	2022	2023	2024
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis	0,0	0,0	0,0	0,0
Consumo de combustíveis de fontes renováveis	0,0	0,0	0,0	0,0
Consumo total de energia adquirida para consumo	ND	38,2	3,8	8,3
Total de energia vendida	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	ND	38,2	3,8	8,31

Nota 1: Não nos foi possível obter os dados de 2021 e 2022, uma vez que o espaço que ocupávamos era partilhado com outras pessoas e o contrato de arrendamento incluía o valor associado ao consumo de eletricidade (ND - Não Disponível). Em 2022, foi tomada a decisão de se estimar o consumo. Para a estimativa foram adotados os seguintes pressupostos e estatísticas: consumo médio de eletricidade = 212,10 kWh/m²; área do escritório: 50 m². Fonte da Estatística do Consumo: "Energy Benchmarking of Existing Office Stock in Spain: Trends and Drivers" (© <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6356>). O consumo de 2023 foi extrapolado com base nos valores reais registados nos meses de outubro, novembro e dezembro. Relativamente ao consumo de 2024, os dados de eletricidade referentes aos meses de fevereiro e abril não estavam disponíveis (durante este período a Stravillia não tinha um contrato de eletricidade em seu nome pelo que foi considerado um valor médio mensal calculado com base nos restantes meses de consumo do ano.

Nota 2: Os dados apresentados não consideram os dados de consumo do escritório de Moçambique.

302-3 Intensidade Energética

Intensidade energética (MJ/k€)	2021	2022	2023	2024
	ND	75,4	6,1	11,5

Nota: No cálculo da intensidade energética considerámos o consumo de eletricidade dentro da organização (ver GRI 302-1) e o volume de faturação (k€) da Stravillia.

GRI 305: EMISSÕES 2016	LOCALIZAÇÃO
305-1 Emissões diretas (âmbito 1) de Gases com Efeito de Estufa (GEE)	

Cap. 5.1 Reduzir a pegada de carbono

Pág. 43-44

A Stravillia não tem emissões de âmbito 1 devido à ausência de fontes diretas de emissão, como frota própria e fugas de gases refrigerados.

Os dados apresentados não consideram os dados de emissões de GEE referentes ao escritório de Moçambique.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

305-2 Emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE

Cap. 5.1 Reduzir a pegada de carbono

Pág. 43-44

Atividade	Unidade	2021	2022	2023	2024
Consumo de eletricidade adquirida (<i>location-based</i>)	t CO ₂ _e	ND	1,5	0,1	0,1
Consumo de eletricidade adquirida (<i>market-based</i>)	t CO ₂ _e	ND	4,7	0,0	0,0

Nota 1: O ano de 2023 corresponde ao nosso ano base de comparação das emissões de GEE uma vez que foi o ano em que o espaço do escritório foi estabilizado, permitindo o controlo total sobre o fornecedor de eletricidade e as faturas emitidas. De referir que, em 2023, foi tomada a decisão de alterar todos os contratos de energia dos edifícios para eletricidade 100% de origem renovável. A fonte do fator de emissão *location-based* é o AIB - production mix. Utilizou-se o Potencial de Aquecimento Global (PAG) a 100 anos, de acordo com o Relatório do IPCC "Six Assessment Report (AR6)". Ver notas metodológicas referentes ao indicador 302-1.

Nota 2: Os dados apresentados não consideram os dados de emissões de GEE referentes ao escritório de Moçambique.

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

Cap. 5.1 Reduzir a pegada de carbono

Pág. 44

O cálculo de emissões teve por base a metodologia do *Greenhouse Gas Protocol do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* e do *World Resources Institute (WRI)*. As categorias consideradas foram: 1 – Bens e serviços adquiridos; 2 – Bens de capital; 3 – Atividades relacionadas com a produção de eletricidade e combustíveis; 6 – Deslocações em serviço; 7 – Deslocações casa-trabalho, incluindo o teletrabalho. Como fonte de informação dos fatores de emissão privilegiou-se a utilização de fatores de emissão específicos do fornecedor ou nacionais. Quando estes não estavam disponíveis, foram consideradas outras fontes internacionais credíveis (ex.: DEFRA). Considerou-se, nos cálculos do âmbito 3, os seguintes gases com efeito de estufa: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O).

Os dados apresentados não consideram os dados de emissões de GEE referentes ao escritório de Moçambique.

305-4 Intensidade de emissões de GEE

Cap. 5.1 Reduzir a pegada de carbono

Pág. 44

Intensidade das emissões GEEs (kgCO ₂ _e /k€)	2021	2022	2023	2024
	ND	29,4	7,8	26,7

Nota: O cálculo da intensidade das emissões de GEEs seguiu uma abordagem *market-based*, considerando todas as emissões dos três âmbitos e utilizando o volume de faturação da Stravillia (k€) como denominador para o cálculo do rácio.

GRI 400: DESEMPENHO SOCIAL

GRI 401: EMPREGO 2016

LOCALIZAÇÃO

401-1 Contratação de novos colaboradores e rotatividade dos colaboradores

Cap. 3.1 Reconhecer e valorizar

Pág. 25-26

- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

Número de entradas e saídas, por gênero e grupo etário	2021						2022						2023						2024					
	Entradas			Saídas			Entradas			Saídas			Entradas			Saídas			Entradas			Saídas		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Feminino	1	0	0	0	0	0	3	5	0	0	2	0	3	0	1	2	1	0	3	2	0	4	1	1
Masculino	2	1	0	0	0	0	2	1	0	2	1	0	1	0	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0
Outro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotal	3	1	0	0	0	0	5	6	0	2	3	0	4	0	1	4	2	0	5	2	0	4	1	1
Total de entradas e saídas	4			0			11			5			5			6			7			6		

Porcentagem de entradas e saídas, por gênero e grupo etário	2021						2022						2023						2024					
	Entradas			Saídas			Entradas			Saídas			Entradas			Saídas			Entradas			Saídas		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Feminino	50%	0%	-	0%	0%	-	75%	83%	-	0%	33%	-	60%	0%	100%	40%	20%	0%	75%	33%	-	100%	17%	-
Masculino	150%	100%	-	0%	0%	-	100%	100%	-	100%	100%	-	-	0%	-	100%	-	100%	0%	-	0%	0%	-	-
Outro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subtotal	100%	33%	-	0%	0%	-	83%	86%	-	33%	43%	-	80%	0%	100%	80%	33%	0	83%	29%	-	67%	14%	-
Total de entradas e saídas	71%			0%			85%			38%			42%			50%			54%			46%		

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

Total de percentagens de entradas e saídas	2021		2022		2023		2024	
Taxa de entradas e saídas (por género)	Entradas	Saídas	Entradas	Saídas	Entradas	Saídas	Entradas	Saídas
Feminino	25%	0%	80%	20%	36%	27%	50%	60%
Masculino	133%	0%	100%	100%	100%	300%	67%	0%
Outro	-	-	-	-	-	-	-	-
Taxa de entradas e saídas	71%	0%	85%	38%	42%	50%	54%	46%

Nota 1: As percentagens foram calculadas com base no n.º total de colaboradores existentes à data de 31 de dezembro (ver GRI 2-7).

Nota 2: De referir que houve a saída de uma mulher >50 anos a 31/12 e cuja taxa não foi calculada pois está a considerar-se como critério o n.º de trabalhadores existentes a a 31/12 (para alinhamento com GRI 2-7)

Nota 3: Desde a fundação da Stravillia, verifica-se um crescimento da dimensão da equipa. No entanto, dado o dinamismo do mercado atual na área da sustentabilidade e apesar das várias iniciativas levadas a cabo para promover a retenção das nossas pessoas bem como o seu bem-estar, 2023 e 2024 foram anos de instabilidade nas equipas, marcados pela saída de algumas pessoas da Stravillia. Este facto levou-nos a elaborar um processo de *offboarding* que tem como objetivo principal a prevenção de saídas futuras e uma retenção de pessoas mais direcionada.

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

Cap. 3.1 Reconhecer e valorizar

Atribuímos vários benefícios às nossas pessoas (ver capítulo respetivo). Os seguintes benefícios não são aplicáveis aos estagiários: subsídio de transporte; cartão de compensação/benefícios flexíveis; disponibilização de cartão de telecomunicações. Os restantes benefícios são atribuídos a todos os contratados e estagiários, não diferindo de acordo com a tipologia ou regime de contrato.

Pág. 25

401-3 Licença parental

De acordo com a legislação nacional, todos os colaboradores têm direito a usufruir de licença parental que abrange tanto a maternidade como a paternidade. No período de relato, de 2021 a 2024, nenhum colaborador gozou do direito a licença parental.

GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 2018

LOCALIZAÇÃO

403-1 Sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

Na Stravillia não temos um sistema de gestão de segurança e de saúde no trabalho (SGSST) implementado. As atividades realizadas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho decorrem do cumprimento da legislação nacional, nomeadamente do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual) e do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual).

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

Cap. 3.4 Cuidar

As atividades de identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes são realizadas em conformidade com a legislação nacional em vigor. Dada a nossa dimensão, recorremos a serviços externos. O GT de SST desempenha um papel importante neste processo, em particular no apoio à definição e implementação de medidas de prevenção, de acordo com a hierarquia de controlos. No que diz respeito à identificação/denúncia de situações perigosas é incentivado que todos os colaboradores zelem pelas condições de segurança e relatem quaisquer perigos que existam nos seus locais de trabalho e que possam colocar em risco a sua segurança ou saúde ou a de terceiros.

Pág. 35

403-3 Serviços de saúde

Promovemos a aplicação de medidas de prevenção, vigilância e acompanhamento em saúde, nos termos da legislação aplicável para a saúde ocupacional, assegurando serviços externos de Medicina no Trabalho, através de exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, em função dos riscos a que estão expostos os colaboradores.

- 1. Visão geral
- 2. Stravilla way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

403-4 Participação, consulta e comunicação aos colaboradores sobre segurança e saúde no trabalho

Cap. 3.4 Cuidar

Anualmente é realizada a consulta aos colaboradores sobre os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e, desde 2023, a avaliação da saúde psicológica e do bem-estar no local de trabalho. Adicionalmente, o GT de SST promove ações de sensibilização e partilha de informação relevante, em linha com os perigos e riscos identificados e em conformidade com a legislação aplicável.

Pág. 35

403-5 Formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho

Cap. 3.4 Cuidar

Avaliamos as necessidades de formação no âmbito da SST com base nos resultados do processo de consulta aos colaboradores, através dos resultados das avaliações de riscos aos locais de trabalho e em função dos riscos a que os colaboradores estão expostos e análise de acidentes – tipologia, forma e causas. O GT de SST promove ações de sensibilização e partilha de informação relevante, em linha com os perigos e riscos identificados e em conformidade com a legislação aplicável.

Pág. 35

403-6 Promoção da Saúde do Colaborador

Cap. 3.4 Cuidar

Promovemos a vigilância da saúde dos nossos colaboradores, nos termos da legislação aplicável para a saúde ocupacional, assegurado através de serviços externos de Medicina no Trabalho (ver GRI 403-3). Temos previsto para 2025 a contratação de seguro de saúde e lançamento de rubrica dedicada à promoção da segurança, saúde e bem-estar, onde se incluirá também informação sobre riscos de saúde não relacionados com o trabalho. O cartão de compensação/benefícios flexíveis, implementado em 2024, contempla opções e protocolos no âmbito da saúde e bem-estar, assim como de ginásio e *fitness*.

Pág. 35-36

403-7 Prevenção e mitigação de impactos na Segurança e Saúde no Trabalho diretamente relacionados com relações comerciais

Não foram considerados como relevantes os impactos atribuíveis a relações comerciais neste âmbito.

403-9 Acidentes de trabalho

Cap. 3.4 Cuidar

Pág. 36

Dados relativos aos Colaboradores		2021	2022	2023	2024
Número total de	óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0
	acidentes de trabalho graves ¹ (excluindo óbitos)	0	0	0	0
	acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²	0	0	0	0
	horas trabalhadas	12 072	23 640	25 760	28 336
Índice de	óbitos resultantes de acidente de trabalho	0,00	0,00	0,00	0,00
	acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00	0,00
	acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota 1: Os dados dizem respeito apenas aos colaboradores com contrato de trabalho com a Stravillia, acrescidos da Gerência.

Nota 2: O número de horas trabalhadas foi estimado com base no número de dias úteis de cada ano, subtraindo 28 dias de férias (dos quais seis são adicionais ao estipulado por lei, como parte do pacote de benefícios oferecido pela empresa) e multiplicando o resultado por oito horas de trabalho diário. Foram contabilizadas as horas de todos os colaboradores que trabalharam na empresa e não apenas os existentes à data de 31 de dezembro. Para efeitos de cálculo, assumiu-se um fator de normalização de 1 milhão de horas trabalhadas.

No que diz respeito a outros trabalhadores, apenas dispomos de dados sobre os estagiários IEPF (não contemplados nos dados do quadro acima). De referir que ocorreu apenas um acidente *in itinere* (2022) com um dos estagiários – devido a piso molhado, que causou escorregamento e queda, com lesão no cotovelo, sem dias de trabalho perdidos, mas com necessidade de reabilitação física.

403-10 Doenças ocupacionais

	2021	2022	2023	2024
Número de óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0	0	0	0
Número de casos de doenças ocupacionais participadas	0	0	0	0
Número de casos de doenças ocupacionais confirmadas	0	0	0	0

Nota: Tal como no indicador anterior (GRI 403-9), os dados de outros trabalhadores foram excluídos deste indicador.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

404-1 Média anual de horas de formação por Colaborador

Cap. 3.2 Capacitar e desenvolver

Pág. 29

Número total de horas de formação, por categoria e gênero		2021	2022	2023	2024
Gerência	Feminino	27,00	48,00	0,00	0,00
	Masculino	36,50	52,75	24,00	6,00
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	63,50	100,75	24,00	6,00
Equipa de gestão	Feminino	21,50	186,25	100,75	21,00
	Masculino	0,00	99,75	16,00	18,75
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	21,50	286,00	116,75	39,75
Equipa de consultores	Feminino	186,25	630,25	193,00	44,00
	Masculino	74,50	295,00	34,50	1,50
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	242,75	925,25	227,50	45,50
Total sem a Gerência	Feminino	189,75	816,50	293,75	65,00
	Masculino	74,50	394,75	50,50	20,25
	Outro	-	-	-	-
	Total	264,25	1 211,25	344,25	85,25
Total com a Gerência	Feminino	216,75	864,50	293,75	65,00
	Masculino	111,00	447,50	74,50	26,25
	Outro	-	-	-	-
	Total	327,75	1 312,00	368,25	91,25

1. Visão geral

2. Stravillia way

3. Inspirar para valorizar

4. Inspirar para empoderar

5. Inspirar para preservar

6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

7.1 Sobre este relatório

7.2 Agradecimentos

7.3 Tabela de
Correspondências

7.4 Tabela GRI

7.5 Ficha técnica

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

Média de horas de formação, por categoria e género		2021	2022	2023	2024
Gerência	Feminino	27,00	0,00	0,00	0,00
	Masculino	36,50	52,75	24,00	6,00
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	31,75	100,75	24,00	6,00
Equipa de gestão	Feminino	21,50	62,08	25,19	7,00
	Masculino	0,00	99,75	16,00	18,75
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	21,50	71,50	23,35	9,94
Equipa de consultores	Feminino	56,08	90,04	27,57	6,29
	Masculino	24,83	147,50	0,00	0,75
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	40,46	102,81	32,50	5,06
Total sem a Gerência	Feminino	47,44	81,65	26,70	6,50
	Masculino	24,83	131,58	50,50	6,75
	Outro	-	-	-	-
	Total	37,75	93,17	28,69	6,56
Total com a Gerência	Feminino	43,35	86,45	26,70	6,50
	Masculino	27,75	111,88	37,25	6,56
	Outro	-	-	-	-
	Total	36,42	93,71	28,33	6,52

Nota 1: A Gerência foi composta até 2021 por duas pessoas (homem e mulher), de 2022 a 2024 por apenas uma pessoa (homem). As categorias funcionais da Stravillia foram agregadas em macro-categorias, por uma questão de simplificação do relato. A equipa de gestão corresponde, durante o período de relato, às categorias funcionais de *Office and Project Assistant, Manager, Senior Manager, Head of Knowledge*. A equipa consultora corresponde às categorias funcionais de *Junior Consultant, Consultant e Senior Consultant*.

Nota 2: Para os cálculos, considerou-se, no numerador, o número total de horas de formação realizadas pelos colaboradores, não se restringindo apenas aos colaboradores existentes no final de cada ano (i.e. independentemente se o colaborador saiu da empresa antes do final do ano, as suas horas de formação desse ano foram contabilizadas). Para o denominador considerou-se o total de Colaboradores existentes a 31 de dezembro (ver GRI 2-7).

Nota 3: A redução no número de horas de formação em 2024 deve-se ao envolvimento das nossas pessoas no estudo das Normas ESRS, necessário ao desenvolvimento de novas ferramentas para apoio aos nossos clientes e que, com exceção de algumas ações de formação em “sala”, não foram contabilizadas como formação formal.

Nota 4: Os dados de outros trabalhadores não estão incluídos na informação acima reportada. Importa, no entanto, destacar que investimos na formação de outros trabalhadores, nomeadamente estagiários. Entre 2020 e 2024, integrámos sete estagiários, aos quais fornecemos, em média, 28 horas de formação formal, totalizando aprox. 200 horas de formação. No caso dos freelancers, esse investimento é menos expressivo – aprox. 40 horas, tendo abrangido três *freelancers* – uma vez que recorremos na maioria dos casos a profissionais especializados nas suas áreas.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

- 7. O nosso relatório**
- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

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

3.2 Capacitar e desenvolver

A nossa organização, com uma pirâmide etária jovem, composta predominantemente por colaboradores com menos de 50 anos, foca-se principalmente em programas de capacitação e desenvolvimento de competências que promovam o crescimento e a adaptação contínua dos colaboradores às exigências do mercado e aos objetivos da empresa. Embora não ofereçamos, neste momento, programas específicos de apoio à transição de carreira ou ao final de carreira, estamos totalmente comprometidos com o desenvolvimento e valorização contínua do nosso capital humano.

Pág. 27-29

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

3.2 Capacitar e desenvolver

Pág. 30

Categoria e género		2021	2022	2023	2024
Equipa de gestão	Feminino	NA	100%	100%	67%
	Masculino	NA	100%	100%	100%
	Outro	-	-	-	-
	Subtotal	NA	100%	100%	75%
Equipa de consultores	Feminino	NA	100%	100%	100%
	Masculino	NA	100%	-	100%
	Outro	NA	-	-	-
	Subtotal	NA	100%	100%	100%
Total	Feminino	NA	100%	100%	90%
	Masculino	NA	100%	100%	100%
	Outro	NA	-	-	-
	Total	NA	100%	100%	92%

Nota 1: O processo de avaliação de desempenho foi implementado em 2022. A informação apresentada considera apenas os colaboradores contratados a 31 de dezembro que reuniam os critérios de elegibilidade para avaliação — vínculo mínimo de seis meses e processo de avaliação de desempenho homologado (concluído e aprovado) —, não abrangendo os estagiários. As categorias funcionais da Stravillia foram agregadas em macro-categorias, por uma questão de simplificação do relato. A equipa de gestão corresponde, durante o período de relato, às categorias funcionais de *Office and Project Assistant, Manager, Senior Manager, Head of Knowledge*. A equipa consultora corresponde às categorias funcionais de *Junior Consultant, Consultant, Senior Consultant*.

Nota 2: Em 2024 há um processo de avaliação de desempenho que, à data de apuramento dos dados, se encontrava ainda pendente de conclusão, motivo pelo qual a percentagem é inferior a 100%.

Nota 3: Importa referir que embora o *Managing Partner*, pertencente à Gerência, não esteja contemplado nos dados acima é também alvo do mesmo processo de avaliação de desempenho 360º que os restantes colaboradores.

405-1 Diversidade nos órgãos de governação e Colaboradores

Cap. 3.3 Acolher e integrar

Pág. 32

2021	Categoria Funcional	Género			Faixa Etária			Outro Critério de Diversidade
		Feminino	Masculino	Outro	<30	30-50	>50	Pertença a Grupos Sociais Sub-representados
Número de Colaboradores	Gerência	1	1	-	0	2	0	0
	Equipa de gestão	1	0	-	0	1	0	1
	Equipa de consultores	3	3	-	4	2	0	0
	Total	5	4	-	4	5	0	1
Percentagem de Colaboradores	Gerência	50%	50%	-	0%	100%	0%	0%
	Equipa de gestão	100%	0%	-	0%	100%	0%	100%
	Equipa de consultores	50%	50%	-	67%	33%	0%	0%
	Total	56%	44%	-	44%	56%	0%	11%

2022	Categoria Funcional	Género			Faixa Etária			Outro Critério de Diversidade
		Feminino	Masculino	Outro	<30	30-50	>50	Pertença a Grupos Sociais Sub-representados
Número de Colaboradores	Gerência	0	1	-	0	1	0	0
	Equipa de gestão	3	1	-	0	4	0	2
	Equipa de consultores	7	2	-	6	3	0	3
	Total	10	2	-	6	3	0	5
Percentagem de Colaboradores	Gerência	0%	100%	-	0%	100%	0%	0%
	Equipa de gestão	75%	25%	-	0%	100%	0%	50%
	Equipa de consultores	78%	22%	-	67%	33%	0%	33%
	Total	71%	29%	-	43%	57%	0%	36%

1. Visão geral
2. Stravilla way
3. Inspirar para valorizar
4. Inspirar para empoderar
5. Inspirar para preservar
6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. O nosso relatório
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

2023	Categoria Funcional	Gênero			Faixa Etária			Outro Critério de Diversidade
		Feminino	Masculino	Outro	<30	30-50	>50	Pertença a Grupos Sociais Sub-representados
Número de Colaboradores	Gerência	0	1	-	0	1	0	0
	Equipa de gestão	4	1	-	0	4	1	2
	Equipa de consultores	7	0	-	5	2	0	2
	Total	11	2	-	5	7	1	4
Percentagem de Colaboradores	Gerência	0%	100%	-	0%	100%	0%	0%
	Equipa de gestão	80%	20%	-	0%	80%	20%	40%
	Equipa de consultores	100%	0%	-	71%	29%	0%	29%
	Total	85%	15%	-	39%	54%	8%	31%

2023	Categoria Funcional	Gênero			Faixa Etária			Outro Critério de Diversidade
		Feminino	Masculino	Outro	<30	30-50	>50	Pertença a Grupos Sociais Sub-representados
Número de Colaboradores	Gerência	0	1	-	0	1	0	0
	Equipa de gestão	3	1	-	0	4	0	2
	Equipa de consultores	7	2	-	6	3	0	4
	Total	10	4	-	6	8	0	6
Percentagem de Colaboradores	Gerência	0%	100%	-	0%	100%	0%	0%
	Equipa de gestão	75%	25%	-	0%	100%	0%	50%
	Equipa de consultores	78%	22%	-	67%	33%	0%	44%
	Total	71%	29%	-	43%	57%	0%	43%

Nota: são considerados como grupos sociais sub-representados minorias étnicas, membros LGBTQ+, pessoas com deficiência, refugiados, imigrantes, ex-reclusos, entre outros. No caso da Stravillia identificamos pessoas pertencentes a minorias étnicas, membros LGBTQ+ e pessoas com deficiência.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer
- 7. **O nosso relatório**
 - 7.1 Sobre este relatório
 - 7.2 Agradecimentos
 - 7.3 Tabela de Correspondências
 - 7.4 Tabela GRI
 - 7.5 Ficha técnica

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

Na Stravillia, o rácio é 1,00, pois independentemente do género, homens e mulheres recebem exatamente o mesmo valor. Eventuais diferenças estão relacionadas com os diferentes níveis em que cada colaborador possa estar (ex.: *Consultant* Nível 1, 2 ou 3). Importa referir que, em algumas categorias funcionais, não se verifica diversidade de género — por exemplo, na função *Office and Project Assistant*, desempenhada por uma única pessoa (mulher), e na Gerência, que foi exercida de forma paritária até 2022 mas, a partir de 2023, passou a ser composta apenas por um homem. Nestas categorias, por esse motivo, não é possível calcular o rácio.

Pág. 32

GRI 406: DISCRIMINAÇÃO 2016

LOCALIZAÇÃO

406-1 Incidentes discriminatórios e medidas corretivas tomadas

6.2 Assegurar uma cultura de ética

Pág. 50

	2021	2022	2023	2024
N.º total de incidentes de discriminação ocorridos	0	0	0	0

GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016

LOCALIZAÇÃO

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

Cap. 4.1 Construir futuro

Pág. 38-41

GRI 418: PRIVACIDADE DOS CLIENTES 2016

LOCALIZAÇÃO

418-1 Reclamações fundamentadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes

Entre 2021 e 2024, não foram registadas na Stravillia quaisquer reclamações fundamentadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes.

- 1. Visão geral
- 2. Stravillia way
- 3. Inspirar para valorizar
- 4. Inspirar para empoderar
- 5. Inspirar para preservar
- 6. Inspirar para crescer

7. O nosso relatório

- 7.1 Sobre este relatório
- 7.2 Agradecimentos
- 7.3 Tabela de Correspondências
- 7.4 Tabela GRI
- 7.5 Ficha técnica

7.5 Ficha técnica

Título: Relatório de Sustentabilidade Stravillia 2020 - 2024

Desenvolvimento e coordenação: Stravillia Sustainability Hub

Design, paginação e infografias: Luís Covas

Imagens: Helder Delgado, Luís Covas, Graciete Silva, iStock, Pexels



www.stravillia.com

 [stravillia](#)

(+351) 910 406 360

portugal@stravillia.com