



# Criamos valor 360°

Relatório de Sustentabilidade 2025  
da Accenture Portugal

# Índice



## Introdução

Carta da presidente



## Clientes

Ajudar os nossos clientes a reinventarem-se



## Experiência



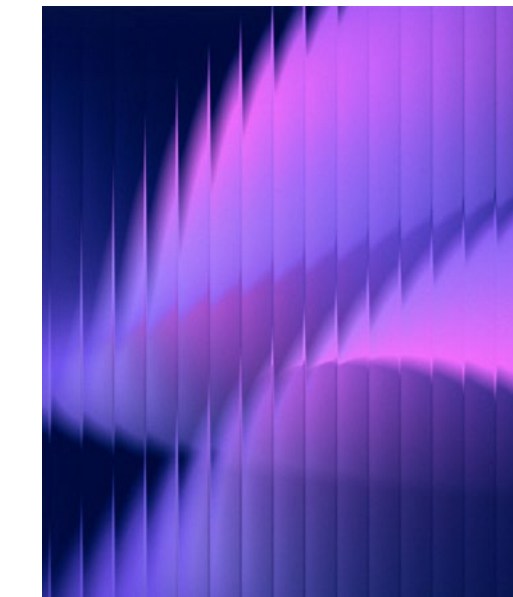
## Talento

Aceder ao talento  
Criar talento  
Impulsionar o potencial das nossas pessoas

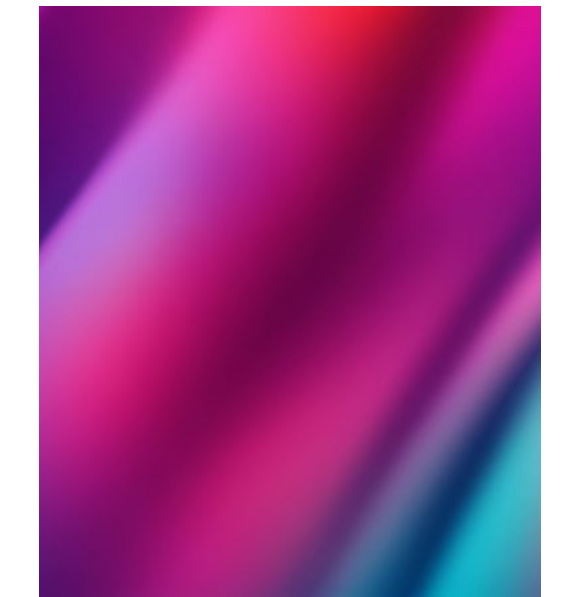


## Sustentabilidade

Ambiente  
Ética e governação  
Direitos humanos  
Fornecedores  
Impacto na comunidade



## Informações financeiras



## Relatório e dados

Sobre este relatório  
Prioridades ESG  
As nossas prioridades de sustentabilidade  
Dados ESG  
Sumário de conteúdos GRI  
Relatório independente de garantia

Este relatório incorpora recursos para leitura acessível através de leitores de ecrã.  
Para mais informações contactar: [sustentabilidade.empresarial.portugal@accenture.com](mailto:sustentabilidade.empresarial.portugal@accenture.com)

# Carta da presidente

Ao longo do último ano, avançámos com determinação na nossa missão de sermos o parceiro de reinvenção dos nossos clientes e de construirmos uma empresa centrada nas pessoas e impulsionada pela tecnologia. Com mais de três décadas de experiência, acompanhamos a transformação de empresas e de administrações, impulsionando a sua modernização e crescimento internacional com um objetivo claro: gerar valor real e sustentável.

No ano fiscal de 2025, colaborámos com mais de 100 clientes na sua evolução, combinando tecnologia, inteligência artificial e dados para obter resultados concretos. Cada projeto reforça a capacidade de adaptação das equipas e ajuda as empresas a responder com agilidade a um ambiente cada vez mais mutável.

A nossa presença em mais de 120 países permite-nos integrar experiência global e conhecimento local, oferecendo soluções alinhadas com as necessidades específicas de cada mercado.

A aceleração tecnológica e a expansão da inteligência artificial estão a redefinir o modo de operar das empresas. Neste contexto, reforçamos as nossas capacidades em Data & AI, cloud e cibersegurança, e colocamos à disposição dos nossos clientes os Advanced Technology Centers, que transformam tecnologia em impacto tangível e mensurável, impulsionando a eficiência, a competitividade e a confiança.

Paralelamente, continuamos a reforçar a literacia em inteligência artificial em toda a organização, integrando a responsible AI como parte da formação obrigatória em ética e conformidade para todos os colaboradores. Esta formação é alargada com conteúdos específicos para as equipas diretamente envolvidas no desenvolvimento e implementação de soluções de IA, e é

complementada com o acompanhamento das empresas com as quais trabalhamos na definição dos seus próprios programas de conformidade e utilização responsável desta tecnologia.

Nada disto seria possível sem a nossa equipa. Hoje, somos mais de 6 000 profissionais em Portugal, e o seu desenvolvimento é uma prioridade estratégica. Investimos continuamente em formação e empregabilidade, consolidando as competências digitais necessárias para enfrentar os desafios atuais e futuros.

Em 2025, reforçámos o nosso compromisso com o desenvolvimento contínuo do talento, com um investimento superior a 3 milhões de euros em formação, que se traduziu em mais de 91.000 horas de aprendizagem e mais de 1.820 certificações. Estes programas têm especial enfoque em áreas estratégicas como GenAI, Data & AI, security e industry. Este esforço permitiu acelerar a requalificação das equipas, garantindo que mais de 80% dos colaboradores atingiram os objetivos definidos em competências de GenAI ao longo do programa.

Como resultado desta abordagem centrada no desenvolvimento de talentos, em 2025 fomos reconhecidos com o 4.º lugar no ranking «World's Best Workplaces» da Great Place to Work.

Na Accenture, promovemos uma cultura baseada no respeito, na meritocracia e na igualdade de oportunidades, com tolerância zero face a qualquer forma de discriminação. O nosso propósito é promover uma cultura e um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de preconceitos, no qual todas as pessoas se sintam valorizadas, com um forte sentimento de pertença, e onde possam desenvolver todo o seu potencial de modo a criar valor 360º para todas as partes interessadas. Esperamos que as nossas

lideranças promovam esta cultura e personifiquem os nossos core values no dia a dia.

O nosso compromisso vai além do negócio. Há anos que atuamos com firmeza na proteção do ambiente, na ética e nos direitos humanos; e temos gerado um impacto positivo na sociedade através da nossa área de Corporate Citizenship. Em 2025, esta área impulsionou iniciativas sociais através de consultoria pro bono, com quase 13.000 horas realizadas; voluntariado, com quase 2.000 horas; e as doações financeiras, que ultrapassam os 66.000 euros no total, provenientes da empresa e dos seus profissionais, destinadas a ampliar oportunidades e a reduzir a exclusão digital. Através da Learning to Earning (L2E), a nossa plataforma global de formação, oferecemos formação online gratuita em competências profissionais e digitais, bem como formação autodidática ou orientada para a procura de emprego no setor tecnológico.

Paralelamente, apoiamos os nossos clientes no avanço dos seus objetivos ESG, ligando a sustentabilidade aos seus processos de transformação e promovendo iniciativas que geram valor social e ambiental.

Continuaremos a avançar com a convicção de que enfrentar o futuro não é apenas adaptar-nos a ele, mas contribuir ativamente para construí-lo, tendo sempre o talento humano como referência.

Descobre como o nosso trabalho gera valor 360º para os nossos clientes, colaboradores, acionistas, parceiros e comunidades.

**Manuela Vaz**  
Presidente da Accenture Portugal



## CLIENTES

**Trabalhamos todos os dias para sermos o parceiro de reinvenção de referência dos nossos clientes**

### Nesta dimensão

## CLIENTES

O nosso objetivo é entregar valor 360°, permitindo-lhes alcançar novos patamares de desempenho.

### A nível local

**+100**  
clientes em Portugal

**+530**  
milhões de euros em volume de negócios

### A nível global

O foco nos nossos clientes fortalece as nossas relações

**+9.000**  
clientes

**305**  
clientes Diamond, os nossos clientes de maior dimensão

**129**  
vendas trimestrais num valor de 100 milhões de dólares

Oferecemos a escala de que os nossos clientes precisam

Somos uma organização guiada pelo talento e inovação, com

**784**  
mil profissionais que servem clientes em

**+120**  
países

Reconhecimentos do mercado

**#1**  
no nosso setor na lista das empresas mais admiradas do mundo segundo a Fortune há 12 anos consecutivos, com base no feedback da comunidade empresarial em geral.

**#20**  
no ranking Kantar BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands, com um valor de marca de 103,8 mil milhões de dólares.

**#1**  
pelo 4.º ano consecutivo, na lista de melhores empresas de consultoria de gestão do mundo da Forbes, que é determinada por consultores e clientes de todo o mundo.

# Ajudar os nossos clientes a reinventarem-se

A nossa estratégia — “ser o parceiro de reinvenção de referência para os nossos clientes e liderar uma adoção abrangente e segura de IA, e, ao mesmo tempo, ser o local de trabalho mais client-focused e AI-enabled para todos os nossos Reinventors”.

Servimos clientes em mais de 120 países, com escritórios e operações em 52 países e mais de 200 cidades. Trabalhamos em todos os principais mercados com mais de 9.000 clientes, incluindo as maiores empresas do mundo, três quartos das empresas presentes na Fortune Global 100 e 500. Mantemos relações duradouras e somos parceiros de 195 dos nossos 200 principais clientes há pelo menos 10 anos. E no final do exercício de 2025, tínhamos 305 clientes diamond, os nossos clientes de maior dimensão.

*Em Portugal, trabalhamos a partir das principais cidades do nosso país: Lisboa, Oeiras, Matosinhos, Braga e Coimbra.*

Acreditamos que a nossa presença global, as parcerias sólidas no ecossistema, as plataformas e patentes e a vasta gama de capacidades nos colocam numa posição única para ajudar os nossos clientes a reinventarem-se.

Temos parcerias com 195 dos nossos 200 principais clientes há mais de 10 anos.

Acreditamos também que a profundidade e a amplitude da nossa experiência no setor representam uma vantagem competitiva fundamental, que nos permite oferecer soluções e serviços específicos para cada cliente, acelerando a reinvenção e a criação de valor.

O nosso foco no setor proporciona-nos uma compreensão da sua evolução, das questões e tendências empresariais, dos modelos operacionais, das capacidades e processos, bem como das tecnologias novas e emergentes.

## Reinventar a Accenture para melhor servir os clientes

Com advanced AI, que inclui a generative, agentic e physical AI, estamos a reinventar o que vendemos, como o apresentamos, como estabelecemos parcerias e como operamos para melhor servir os nossos clientes.

No exercício de 2025, anunciámos o lançamento dos Reinvention Services, uma unidade de negócio única e integrada que reúne os serviços da Accenture — estratégia, consultoria, tecnologia, operações, Song e Industry X.

Enquanto parceiro de referência dos nossos clientes nos seus processos de reinvenção, estamos a construir o núcleo digital e a apoiar a transformação de praticamente todas as áreas da organização — desde funções transversais a vários setores, como Recursos humanos e Finanças, até funções específicas de cada indústria, como a indústria transformadora e os

projetos de capital — combinando as nossas capacidades para criar soluções integradas de múltiplos serviços.

Acreditamos que o nosso novo modelo proporcionará aos nossos clientes um acesso mais rápido e fácil a todo o nosso conhecimento de mercado, alinhado às suas necessidades de negócio e ao nosso conhecimento único e profundo do setor, bem como transversal a outros setores.

Este modelo foi concebido para alinhar melhor as nossas ofertas, incorporando mais IA e dados, e para capacitar os nossos colaboradores com as competências necessárias para terem sucesso no futuro.

*Atualmente, quase 80% dos nossos grandes contratos já são de natureza multisserviço.*

Já integramos capacidades de advanced AI nas nossas plataformas próprias, como o GenWizard, o que nos permite hoje entregar e gerar maior valor para os nossos clientes, de forma diferente. Paralelamente, reinventámos as nossas Corporate Functions para libertar capacidade adicional de investimento, entre outros benefícios, e esperamos recorrer de forma crescente à advanced AI na próxima fase do nosso percurso.

**Impulsionar a liderança do ecossistema tecnológico:** Somos um dos líderes mundiais a impulsionar a mudança tecnológica através das nossas sólidas parcerias de ecossistema. Orgulhamo-nos de ser o parceiro número um para todos os nossos 10 principais parceiros de ecossistema. Estes parceiros estão entre as maiores empresas tecnológicas do mundo e procuram parcerias mais profundas connosco, e a nossa ajuda para transformar a sua tecnologia em resultados de negócio, ampliando a adoção da IA. No exercício de 2025, expandimos as nossas parcerias para além das 10 principais em Data & AI, e criámos novas parcerias com empresas que se estão a tornar essenciais para muitos dos nossos clientes, que também querem a nossa ajuda para ampliar as suas relações com clientes e consumidores.

**Trazer experiência de diversos setores:** A nossa atuação no mercado divide-se por setores, abrangendo os nossos cinco grupos setoriais: Communications, Media & Technology; Financial Services; Health & Public Service; Products; e Resources. A nossa vasta experiência e conhecimento do setor permitem-nos acrescentar valor rapidamente e criar soluções que ajudam os nossos clientes a transformar os seus produtos e experiências do cliente, bem como a otimizar as suas operações.

**Investir à escala:** Em 2025, continuámos a realizar investimentos significativos: investimos 1,5 mil milhões de dólares em 23 aquisições estratégicas; 800 milhões de dólares em investigação e desenvolvimento; e mil milhões de dólares na formação e desenvolvimento dos nossos colaboradores.

**Cultivar a nossa marca:** Durante o exercício de 2025, o valor da nossa marca aumentou 27%, atingindo os 103,8 mil milhões de dólares no Kantar BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands, e cresceu 2%, atingindo os 41,5 mil milhões de dólares no Brand

Finance Global 500. No exercício de 2026, ficámos em 37.º lugar, com um valor de marca de 20,9 mil milhões de dólares, no Interbrand Best Global Brands.

## Liderança em IA

O nosso foco está na criação de valor e na apresentação de resultados, e, sendo a Accenture a empresa de consultoria mais relevante e fiável para os nossos clientes, a relevância hoje exige liderança em IA.

À medida que o potencial da IA se desenvolve, estabelecemos cada vez mais parcerias com clientes em todas as fases do seu percurso com a IA, ajudando aqueles que estão apenas a começar a preparar-se para esta tecnologia e acelerando a sua implementação, apoiando outros a desbloquear valor imediato, mesmo que não estejam totalmente preparados em toda as áreas da empresa, permitindo que os clientes que já estão numa fase avançada no seu percurso liderem mudanças transformadoras.

Temos liderado o setor da IA, como demonstra o nosso investimento plurianual de 3 mil milhões de dólares, anunciado no exercício de 2023. Nesse mesmo ano, tínhamos 40 000 profissionais qualificados em Data & AI e cerca de 30 pessoas a trabalhar em alguns projetos de generative AI. No final do exercício de 2025, tínhamos aproximadamente 77 000 profissionais qualificados em Data & AI, e trabalhámos em mais de 6.000 projetos de advanced AI durante o ano.

A nossa principal competência em gestão de talento, formação e capacitação à escala, permitiu-nos equipar mais de 550.000 pessoas com os princípios básicos da generative AI.

Como ainda estamos no início da era da IA, acreditamos que existe uma oportunidade significativa pela frente para os nossos clientes, os nossos parceiros de ecossistema e para a Accenture.



## Serviços de Sustentabilidade

Para satisfazer as necessidades em constante mudança dos nossos clientes e impulsionar o progresso em questões de sustentabilidade, continuamos a expandir e a desenvolver o nosso portefólio de serviços de sustentabilidade. Ajudamos os nossos clientes a impulsionar e comunicar o desempenho em sustentabilidade, a construir cadeias de valor da próxima geração, a migrar para uma tecnologia mais sustentável e a descarbonizar as suas empresas alargadas. Ao potenciar o poder da tecnologia, podemos desbloquear valor e crescimento significativos para apoiar uma reinvenção sustentável.

Sabe mais sobre os nossos [Serviços de Sustentabilidade](#)



EXPERIÊNCIA

# Criamos experiências que ajudam a desenvolver a confiança

Para saber mais, consulte o relatório global [360° Value Report](#)



## TALENTO

# Os nossos colaboradores ajudam-nos a cumprir a promessa de tecnologia e da criatividade humana

### Nesta dimensão

[Índice](#)

[Highlights](#)

[Aceder ao talento](#)

[Criar talento](#)

[Impulsionar o potencial das nossas pessoas](#)

## TALENTO

Acedemos, criamos e libertamos o potencial das nossas pessoas, e ajudamo-las a alcançar as suas aspirações profissionais e pessoais.

A nível local

**+ 6.000**  
profissionais

**+570**  
profissionais promovidos

**+3 M€**  
investidos em formação

# A nossa estratégia de talento

Os nossos colaboradores são a força motriz da nossa estratégia de negócio e de talento, impulsionando a nossa capacidade de ser um empregador de excelência para os nossos Reinventores.

A nossa estratégia de talento baseia-se em três pilares:



**Como aceder ao talento**



**Como criar talento**



**Impulsionar o potencial das nossas pessoas**

Para aceder e criar o melhor talento, e impulsionar o potencial dos nossos colaboradores, entre outras ações, trabalhamos para garantir que se sentem felizes a trabalhar na Accenture em quatro dimensões: marketable skills, trabalhar com propósito, well-being – físico, mental e financeiro – e relações de confiança onde os nossos colaboradores sentem que pertencem e podem prosperar.

## Reinventar-se para o futuro

O nosso propósito é cumprir a promessa da tecnologia e da criatividade humana, e a nossa estratégia de talento foi concebida para garantir que a nossa força de trabalho está preparada para liderar uma era de transformação e inovação, alinhando liderança, talento e cultura com a nossa estratégia de negócio. Estamos a desenvolver os nossos pontos fortes estabelecidos, incluindo inovação, excelência na prestação de serviços e experiência global, ao mesmo tempo que assumimos as crescentes exigências do panorama empresarial. Graças aos nossos colaboradores, a Accenture posiciona-se como um parceiro de reinvenção de confiança, capaz de proporcionar inovação e crescimento em grande escala aos nossos clientes.

Para impulsionar a reinvenção, a inovação tem de estar na vanguarda, o que nos obriga a atrair, desenvolver e inspirar o melhor talento. O talento é uma das nossas áreas mais importantes de diferenciação da concorrência. Como parte da nossa estratégia, abraçamos a variedade de pontos de vista e ideias que acreditamos serem essenciais para impulsionar a inovação necessária para nos reinventarmos.

Na Accenture, estamos empenhados em garantir oportunidades iguais, um local de trabalho livre de preconceitos e em proporcionar a todos os nossos colaboradores a oportunidade de prosperarem e estimularem todo o seu potencial. Somos uma meritocracia.

A nossa intenção é promover uma cultura e um local de trabalho em que todas as pessoas partilhem um sentimento de pertença e sejam respeitadas e capacitadas para darem o seu melhor, criando valor integral para todas as nossas partes interessadas. Esperamos que os nossos líderes promovam esta cultura e incorporem os nossos Core Values.



# Aceder ao talento

## Encontrar as melhores pessoas

A nossa capacidade de liderar com competências, colocar as pessoas certas nos projetos certos, no momento certo, é essencial para entregar resultados. Sendo uma organização liderada por talento e inovação, antecipamos as nossas necessidades de talento através de dados de competências e sinais do mercado, que nos permitem identificar proativamente as competências de que precisamos hoje e amanhã.

Recorrendo a tecnologias core e a sourcing estratégico, identificamos reservas de talento ainda pouco exploradas para construir equipas de excelência e alargamos a nossa pool de talento através de programas de aprendizagem e outras oportunidades de desenvolvimento.

Também temos a agilidade para recrutar talento internamente, a fim de atender às necessidades dos nossos clientes e oferecer aos nossos colaboradores novas oportunidades para desenvolverem carreiras dinâmicas. Ao reunir pessoas com competências em tecnologia, Data & AI, podemos aceder a talento à velocidade dos negócios e em grande escala.

## Dar as boas-vindas aos nossos novos Reinventors

O nosso premiado programa global de integração é uma experiência de um ano que envolve os novos colaboradores na nossa cultura, valores fundamentais e propósito. A nossa

New Joiner Experience (NJX) é uma jornada completa e robusta que ajuda os novos colaboradores a sentirem-se apoiados, capacitados e confiantes na sua decisão de se juntarem à Accenture.

*A nossa principal fonte de contratações no exercício de 2025 veio do Employee Referral Program, representando 24% do total de contratações.*

A NJX começa antes do primeiro dia, com a carta de aceitação assinada, seguida de um convite para um portal imersivo que oferece uma amostra de como é trabalhar na Accenture.

Uma vez em funções, a NJX oferece atividades de integração que vão desde histórias interativas, jogos e momentos de networking com um pequeno “grupo inicial”, até reuniões presenciais e uma experiência imersiva no One Accenture Park, um mundo virtual criado exclusivamente para os novos colaboradores da Accenture, com o objetivo de ajudá-los a aprender mais sobre a Accenture e a forma como ajudamos os nossos clientes.



# Criar talento

## Aprendizagem para o crescimento

Preparamos continuamente os nossos Reinventores para responder às novas exigências e, por sua vez, ajudamos a garantir que se mantêm altamente relevantes, com percursos de carreira dinâmicos, dentro ou fora da Accenture.

*Criar talento significa investir nas capacidades dos nossos colaboradores para que possam trabalhar com propósito e resolver problemas de forma ousada e inovadora.*

## A aprendizagem contínua é o nosso super poder

Em 2025, em Portugal, reforçámos o nosso compromisso com o desenvolvimento das equipas, apostando em programas de formação que chegaram a mais de 6.000 colaboradores. Este foco permitiu-nos melhorar competências essenciais necessárias para enfrentar os desafios atuais e futuros do mercado, com especial ênfase em áreas estratégicas como GenAI, security, industry e sales.

Investimos no reforço de competências e certificações em áreas estratégicas, garantindo que estamos preparados

para apoiar os nossos clientes nesta nova era. Através do desenvolvimento do programa Skill Up, focado na promoção do desenvolvimento de competências de elevada procura: Data & AI, security e industry, demos progressos significativos.

A formação tornou-se, mais do que nunca, um elemento fundamental para concretizar as nossas ambições: reinventar a nossa estratégia de negócio para a era da IA, ou seja, transformar a forma como apresentamos resultados, através de recursos e ferramentas de Gen AI.

Focámo-nos também em impulsionar funções estratégicas no setor e em integrar uma abordagem transversal aos serviços através de uma série de iniciativas: Reinvention Academy, Industry Days e percursos de formação dedicados.

Isto permitiu-nos crescer e especializar-nos, levando-nos a desenvolver novas formas de trabalhar. O nosso objetivo era também garantir a excelência operacional e aproveitar a IA para inovar os nossos métodos de trabalho, ao mesmo tempo que continuávamos a capacitar os nossos colaboradores com competências essenciais de liderança e comunicação.

Representando um investimento de mais de 3 milhões de euros em formação ministrada, totalizando mais de 91.000 horas e resultando em mais de 1.820 certificações, este compromisso com programas de requalificação e atualização de competências foi um objetivo amplamente alcançado. Permitiu-nos obter diferenciação no mercado, tornando-nos ainda mais relevantes para os nossos clientes.

## Competências na era da IA

Para além de nos ajudar a aceder a talento, a utilização de dados sobre competências permite-nos também desenvolvê-lo e criá-lo. Ao permitir que os nossos colaboradores identifiquem, desenvolvam e acompanhem a evolução das suas competências únicas, podemos oferecer-lhes uma experiência mais personalizada, ao mesmo tempo que respondemos com flexibilidade às necessidades em constante evolução dos clientes.

*A 31 de agosto de 2025, os nossos colaboradores tinham mais de 530.000 credenciais junto dos nossos parceiros do ecossistema.*

Utilizando dados sobre competências, personalizamos as recomendações de aprendizagem e oferecemos oportunidades de recrutamento que estão alinhadas com os interesses individuais e as prioridades do cliente. A nossa capacidade de identificar antecipadamente as competências emergentes permite que os nossos colaboradores desenvolvam capacidades em voga e avancem nas suas carreiras, ao mesmo tempo que ajudam os nossos clientes a reinventarem-se.

A nossa estratégia de competências em IA assenta em três pilares — Educate, Enable and Embed — concebidos para desenvolver a fluência em IA, a capacidade prática e a integração profunda na nossa forma de trabalhar, com base na função e na necessidade. Os nossos programas de aprendizagem de IA estão a ajudar-nos a expandir o nosso grupo de especialistas em advanced AI, com foco na utilização de novas ferramentas de IA de forma equitativa, sustentável e sem preconceitos. No exercício de 2025, aprofundámos a nossa ênfase em advanced AI e lançámos esforços de formação adicionais através do nosso programa Technology Quotient (TQ), um programa de aprendizagem e um currículo contínuo de competências tecnológicas, para ajudar os nossos colaboradores a compreender o impacto crescente da agentic AI.

Em Portugal, no exercício de 2025, mais de 80% dos nossos colaboradores demonstraram proficiência nestes temas; mais especificamente, 81% atingiram o objetivo de concluir o módulo sobre GenAI e 85% concluíram o módulo sobre IA, ambos definidos como objetivos para esse ano.

*A 31 de agosto de 2025, a nível global, mais de 550.000 dos nossos colaboradores tinham concluído a formação sobre os princípios básicos de Gen AI.*

Com a integração da Udacity, a nossa plataforma de aprendizagem tecnológica, melhorámos as nossas ofertas de conteúdos e experiências de aprendizagem para apoiar o desenvolvimento de competências em áreas-chave como a advanced AI. A Udacity concentra-se na aprendizagem prática, experimental e apoiada por mentores, incluindo a capacitação em ferramentas de IA próprias.

Adicionalmente, o nosso plano avançado de competências em IA inclui role-based boot camps, cimeiras presenciais, parcerias com instituições de ensino líderes e percursos de aprendizagem entre serviços, garantindo que os nossos colaboradores não só têm competências em IA, como também em agentic AI.

*Continuamos a aumentar a nossa força de trabalho de Data & AI. Alcançámos cerca de 77.000 profissionais qualificados até ao fim do exercício de 2025, face ao nosso objetivo de duplicar a força de trabalho de Data & AI para 80.000 até ao fim do exercício de 2026.*

Os nossos colaboradores estão a aprender a orientar os clientes de diversos setores na reinvenção dos seus negócios através de advanced AI, utilizando experiências imersivas

como o Dia de Consultoria e o Dia de Estratégia para aplicar ferramentas de IA em cenários reais.

## Reforçar as competências de liderança

As pessoas esperam mais dos seus líderes do que nunca. Uma excelente liderança é fundamental para a nossa cultura e uma parte integral da forma como gerimos o nosso negócio. Acreditamos que a liderança é uma responsabilidade de todos, a todos os níveis, desde um analista experiente que orienta um recém-contratado até aos executivos mais seniores que lideram o nosso negócio. Estamos a cultivar líderes preparados para o futuro que podem gerir a complexidade, impulsionar a reinvenção e inspirar equipas em todos os níveis.

Além da aprendizagem direcionada e orientada para públicos específicos, trabalhamos para incorporar a importância da liderança nas nossas experiências de aprendizagem, incluindo os nossos processos de desempenho, recompensas e reconhecimento, utilizando ferramentas de generative AI e workshops. Por exemplo, um simulador de conversas de generative AI permite que os líderes pratiquem conversas de coaching para que possam ser mais eficazes nos momentos mais importantes e nas conversas de desenvolvimento diárias com as suas equipas.

Também reconhecemos e celebramos aqueles que desempenham um papel modelo de liderança com um badge de People Leadership na nossa plataforma de reconhecimento.

## Aprender para compreender melhor

Garantimos aos nossos colaboradores um catálogo robusto de oportunidades de aprendizagem para construírem uma maior compreensão e contribuírem para promover um local de trabalho inclusivo. Os exemplos incluem:

- Os módulos de formação de neuroinclusão que estão disponíveis para a nossa força de trabalho global, líderes de equipas, parceiros de negócios de RH e recrutadores. Adicionalmente, os membros da nossa comunidade neurodivergente codesenvolveram guias sobre autismo, TDAH, dislexia, disgrafia e discalculia para educar e aumentar a consciência de comportamentos inclusivos.
- Para capacitar os nossos colaboradores a trabalharem de forma mais eficaz e inclusiva nas suas equipas, oferecemos, simultaneamente a Aperian, uma plataforma de aprendizagem online que ajuda a estabelecer pontes entre o estilo de trabalho, a comunicação e a diferença cultural, para ajudar as nossas pessoas a aprender sobre diferenças interculturais e estilos culturais.

## Formação Sustainability Quotient

O nosso premiado programa de aprendizagem Sustainability Quotient (SQ), galardoado com o Brandon Hall Group Excellence Gold Award, apresenta conteúdos selecionados por especialistas e líderes da Accenture. Inclui 10 módulos de aprendizagem concisos e em tempo real que fornecem informações valiosas sobre a crescente importância da sustentabilidade para impulsionar o impacto dos negócios e a criação de valor.



# Impulsionar o potencial das nossas pessoas

## Esforçamo-nos para ajudar os nossos colaboradores a sentirem-se bem

Estamos numa posição privilegiada para ajudar a promover mudanças positivas, libertando o potencial das pessoas junto dos nossos clientes e comunidades em todo o mundo através de parcerias, do impacto comunitário, da capacitação e das oportunidades de emprego.

Estimular o potencial das pessoas começa com uma pergunta fundamental: Sente-se bem por trabalhar aqui? Deixar as nossas pessoas numa melhor situação financeira significa satisfazer as respetivas necessidades humanas fundamentais para que se sintam:

- Saudáveis e bem - física, emocional e financeiramente.
- Conectadas e com um forte sentido de pertença.
- A fazer um trabalho que tem um propósito e que faz uma diferença significativa.
- A desenvolver competências relevantes para o mercado que conduzam a carreiras prósperas.

Os nossos estudos demonstram que satisfazer estas necessidades humanas pode libertar até dois terços do potencial de uma pessoa no trabalho.

## Melhorar através da escuta

Ouvir os nossos colaboradores permite-nos garantir que eles dispõem das ferramentas e dos recursos necessários para desempenhar as suas funções, de oportunidades de aprendizagem adequadas e da possibilidade de explorar trajetórias de carreira significativas e que usufruem de um ambiente de trabalho positivo, respeitador e inclusivo.

## Desenvolver carreiras dinâmicas

As nossas carreiras dinâmicas são flexíveis por natureza, para que os nossos colaboradores sejam incentivados a desenvolver as suas competências, trazer novas ideias, sugerir soluções criativas e emprestar as suas vozes ousadas e autênticas ao seu trabalho. Queremos que a Accenture seja o melhor lugar para os nossos colaboradores alcançarem as suas aspirações pessoais e profissionais – um lugar para aprender, crescer e prosperar.

Os nossos colaboradores têm o poder de partilhar os seus interesses de carreira e de ser apoiados na criação de uma carreira que se alinhe com os seus interesses e ambições. Ao longo do ano, os líderes de equipa orientam as pessoas sobre como evoluir e crescer para concretizar as respetivas ambições.

A nossa abordagem Performance Achievement ajuda os nossos colaboradores a manter-se no caminho certo para gerar impacto, por meio de prioridades de qualidade, autoavaliações honestas e reflexões de quem define as prioridades.

Realizamos discussões anuais sobre talento para ajudar os nossos colaboradores a refletir sobre o seu desempenho e a identificar oportunidades de desenvolvimento significativas, bem como ações que apoiem o seu crescimento profissional.

No exercício de 2025, promovemos aproximadamente 97.000 pessoas a nível global. A nossa app exclusiva Careers Marketplace apoia os nossos colaboradores a procurar novas oportunidades. Os nossos colaboradores utilizam-na para explorar e candidatar-se a vagas disponíveis na nossa empresa.



## Celebrar as conquistas dos colegas

A nossa nova plataforma de reconhecimento, Recognize, está a transformar a forma como os nossos colaboradores celebram as conquistas uns dos outros e a tornar a gratidão uma parte natural do dia a dia no trabalho. Utilizando a opção de mensagens assistidas de Gen AI, esta plataforma oferece uma experiência digital aprimorada para que os nossos colaboradores comemorem marcos e conquistas importantes, resultando numa média de nove momentos de reconhecimento partilhados a cada minuto desde o seu lançamento em abril de 2025.

## A nossa cultura

Valorizamos e respeitamos todos os nossos colaboradores, e estamos empenhados em criar um ambiente que permita que todos contribuam plenamente. Em conformidade com o nosso core value “respect for the individual”, tratamo-nos uns aos outros e aqueles com quem interagimos, com respeito. Esforçamo-nos por manter um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, e realizamos o nosso trabalho num ambiente de respeito, colaboração e meritocracia.

Com tolerância zero face à discriminação, um ambiente de trabalho livre de preconceitos e uma cultura onde todos os nossos colaboradores se sentem respeitados. Capacitamos as nossas equipas para que entreguem o seu melhor trabalho e, assim, poderem ajudar os nossos clientes a reinventar os seus negócios de forma mais eficaz. Criamos equipas que valorizam as diferenças porque acreditamos que diferentes perspetivas podem criar soluções melhores e mais inovadoras para os nossos clientes.

## As nossas redes de colaboradores

As nossas redes de colaboradores estão abertas a todos para construir uma comunidade e nutrir relações de confiança, oportunidades de mentoria e caminhos para o crescimento, beneficiando os participantes em todos os níveis de carreira e promovendo a comunidade e a inclusão.

As nossas redes de Inclusion & Diversity incluem redes para mulheres, pessoas com deficiência, veteranos militares e famílias, pessoas LGBTQ+, indivíduos neurodivergentes e pessoas de várias origens raciais, étnicas e culturais, bem como pessoas com crenças religiosas e não religiosas.

## Estamos empenhados em garantir a igualdade de oportunidades e um local de trabalho sem preconceitos

Monitorizamos proativamente os nossos processos para evitar discriminação e trabalhamos para garantir que todos os nossos colaboradores têm as competências, as funções e os comportamentos adequados para avançarem com sucesso na sua carreira na Accenture.

Os nossos programas de autoidentificação, quando legalmente permitidos, permitem que os nossos colaboradores partilhem voluntariamente informações sobre si mesmos, tais como o seu género legal, identidade de género, orientação sexual, etnia e raça, serviço militar ou estatuto de veterano, estatuto de incapacidade e neurodiversidade e contexto socioeconómico.

*A nível global, a 31 de agosto de 2025, aproximadamente 17.000 dos nossos colaboradores tinham-se autoidentificado como pessoas com deficiência e cerca de 82% (excluindo a Avanade, uma joint-venture entre a Accenture e a Microsoft) tinham partilhado a sua orientação sexual e identidade de género.*

## Tolerância zero para com a discriminação

Temos uma política de tolerância zero para qualquer forma de discriminação, independentemente da idade, deficiência, raça, etnia, identidade ou expressão de género, orientação sexual ou religião.

Espera-se que os nossos líderes sejam exemplo deste compromisso para com a meritocracia e a não discriminação. As nossas decisões de contratação devem basear-se no mérito, considerando as qualificações, contributos, capacidades e potencial de crescimento de cada pessoa. Também reunimos o feedback dos nossos colaboradores para avaliar o nosso progresso.

## Fazemos do bem-estar uma prioridade

Oferecemos e selecionamos programas e práticas concebidos para satisfazer as necessidades fundamentais dos nossos colaboradores. No exercício de 2025, continuámos a apoiar o bem-estar dos nossos colaboradores através de uma série de ferramentas e iniciativas digitais concebidas por diversos especialistas na área do bem-estar.

Oferecemos aos nossos colaboradores e aos seus dependentes uma vasta gama de benefícios de saúde, desde cobertura médica, dentária e farmacêutica a programas complementares adaptados a cada país.

Na Accenture, procuramos informações sobre as necessidades dos nossos colaboradores e oferecemos acesso a programas de assistência aos colaboradores, sistemas de saúde pública, programas de saúde patrocinados pela empresa e programas de saúde mental e bem-estar, adaptados aos contextos locais quando relevantes.

## Saúde e bem-estar emocional

Esforçamo-nos por criar um ambiente e fornecer as ferramentas, os programas e as práticas necessárias para a saúde e o bem-estar emocional dos nossos colaboradores.

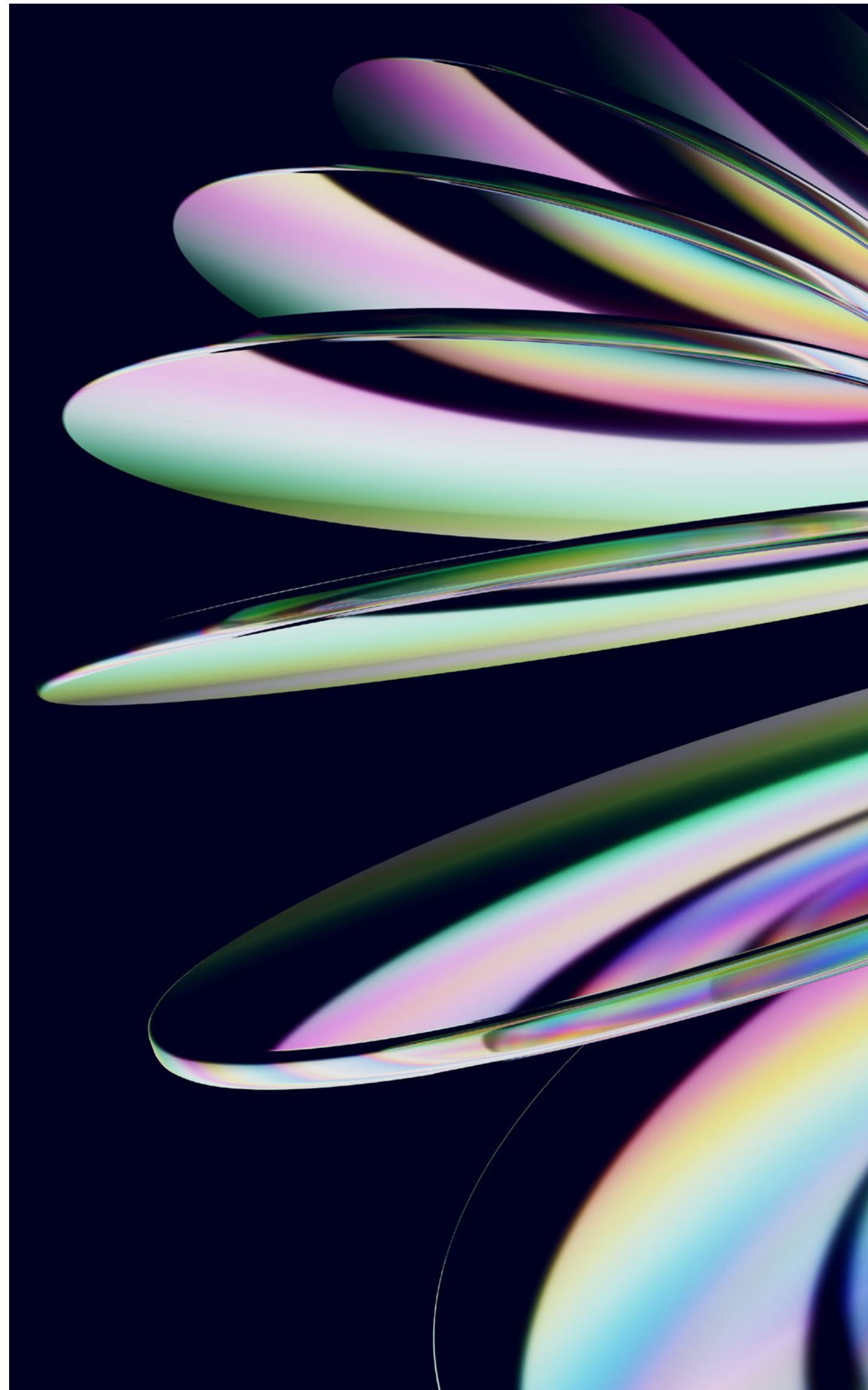
As nossas iniciativas de saúde mental ajudam a promover um ambiente de trabalho em que as pessoas se sentem confortáveis num diálogo aberto e honesto que ajuda a reforçar o compromisso dos colaboradores.

Continuamos também a reforçar o apoio proativo ao bem-estar dos nossos colaboradores através de ferramentas digitais melhoradas, iniciativas, comunicações internas e campanhas.

### Na Accenture Portugal, oferecemos uma vasta gama de benefícios aos nossos colaboradores:

- **Seguro de saúde:** todos os nossos colaboradores têm um seguro de saúde privado com cobertura dentária, além de condições de cobertura mais vantajosas para as suas famílias.
- **Seguro de vida e acidentes pessoais:** todos os nossos profissionais têm seguro de vida e de acidentes pessoais desde o momento da contratação.
- **Serviço médico em Portugal:** disponibilizamos um serviço médico e de prevenção externo, que cuida da saúde de todos os nossos profissionais.
- **Programa de remuneração flexível:** através do qual todos os colaboradores, desde o momento da contratação, podem ajustar a sua remuneração às suas circunstâncias pessoais, obtendo vantagens fiscais e preços mais vantajosos.
- **Accenture myDiscounts Portugal:** é uma plataforma externa que utilizamos para os nossos profissionais em Portugal. Inclui ofertas de diversos serviços, produtos e marcas (viagens, cinemas, restaurantes, compras em geral, etc).
- **Compra de ações com desconto:** todos os nossos profissionais têm a opção de comprar ações da Accenture (cotadas na Bolsa de Nova Iorque) com um desconto de 15% sobre o preço de mercado.
- **Programa de reconhecimento:** este programa permite que as pessoas saibam que são valorizadas e que tanto elas como o seu trabalho têm valor e significado. Há também um sistema de incentivos que atribui pontos que podem ser trocados por diferentes brindes, de acordo com um catálogo, às pessoas que se esforçaram em particular ou se destacaram no seu desempenho.
- **Programa de bónus por referral:** os nossos profissionais podem recomendar amigos ou conhecidos para se juntarem à nossa empresa, desde que existam vagas disponíveis para o perfil pretendido. Os candidatos têm de passar pelo processo de seleção habitual e, caso acabem por ser contratados e cumpram todos os requisitos do programa, incluindo o perfil exigido, a pessoa que os recomendou recebe uma compensação financeira. Para tornar este processo mais independente, a equipa de recrutamento e os níveis de direção são excluídos do público-alvo que pode receber essa compensação ou recompensa.

Os detalhes dos benefícios sociais podem ser encontrados [aqui](#).



## Flex Place to Work

A flexibilidade no trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal são pontos-chave para melhorar a satisfação e o compromisso tanto dos nossos profissionais como dos novos candidatos a emprego. Estes são fatores que determinam a experiência do profissional e, como tal, todos os anos nos dedicamos a melhorar e desenvolver novos programas de flexibilidade no trabalho, em resposta às exigências e necessidades dos profissionais, resultando em melhorias na motivação e satisfação, fomentando ambientes de trabalho empáticos, aumentando a produtividade e reforçando a retenção de talento.

Neste sentido, na Accenture Portugal, promovemos uma série de possibilidades, tais como:

- **Horário de almoço flexível**, de acordo com as práticas do projeto/equipa.
- **12 dias de compensação que coincidem com as férias escolares** para os colaboradores abrangidos pelo horário de trabalho principal.
- **Modelo de trabalho híbrido** para cargos compatíveis com teletrabalho, para colaboradores que tenham condições para desempenhar as suas funções em casa e que estejam alinhados com o modelo de atividade estabelecido para o projeto, departamento ou função.
- **Vales-oferta no nascimento dos filhos** dos nossos profissionais.

- **Possibilidade de complementar a licença parental**, tanto para a licença parental partilhada de 180 dias (150+30) como para a licença parental não partilhada de 150 dias.
- **Complemento salarial até 6 dias por ano em caso de atestado médico**, baixa médica ou doença autodeclarada (exceto em casos de internamento hospitalar ou cirurgia de ambulatório).

Através destas medidas, continuamos a responder às diferentes necessidades dos nossos profissionais, de acordo com o seu estilo de vida, circunstâncias pessoais e familiares, e em função da sua compatibilidade com o projeto/equipa, contribuindo para um ambiente de trabalho mais agradável.

## Saúde e segurança no local de trabalho

A nossa política global de saúde e segurança no trabalho define as responsabilidades de todos os nossos colaboradores e subcontratados para manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, onde quer que trabalhem. Promove o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, e fomenta a adoção de normas de gestão de saúde e segurança em toda a nossa empresa.

No exercício de 2025, continuamos a melhorar o nosso programa global de saúde e segurança com novas formações e ferramentas, com base no nosso modelo de governação global. A nossa equipa de proteção e segurança global (GP&S) continua a prestar gestão de crises, consultoria e assistência em matéria de segurança aos nossos colaboradores. A equipa GP&S mantém um programa de vigilância global 24 horas por dia, 7 dias por semana, para ajudar os nossos colaboradores com riscos de

segurança, orientações de saúde e alertas de segurança que abrangem os locais onde vivem, trabalham e viajam.

Para além do nosso programa global de segurança e saúde, e como complemento deste, em Portugal, a equipa de segurança e proteção no trabalho oferece formação em emergências e evacuação, e coordena todos os protocolos relacionados com situações de emergência.

A nível local, continuamos a colaborar com as administrações públicas, especialmente com os serviços de saúde pública, através da deteção de casos de doença a notificar, entre as nossas pessoas, e estudando e gerindo os contactos, de acordo com as orientações em vigor, em cada momento.

*Em Portugal, disponibilizamos também aos nossos profissionais um serviço de saúde gratuito, composto por três especialidades (medicina curativa, psicologia e nutrição).*

## Programa mental well-being

A saúde dos nossos colaboradores deve ser entendida de forma holística e, nesse sentido, a Accenture continua a ter o bem-estar físico e socioemocional dos seus colaboradores como um dos pilares da sua identidade corporativa.

Considerando que a saúde mental e o bem-estar emocional foram afetados pelo contexto de eventos globais e socioeconómicos, este ano procuramos consolidar o nosso programa Teu>Bem-estar mental, com foco na saúde mental, no qual podemos destacar as seguintes iniciativas:

**O Programa RYE** (Recharge Your Emotions): O programa RYE revelou-se uma iniciativa estratégica de sucesso na Accenture, promovendo o crescimento pessoal, relacional e profissional dos colaboradores. Ao incentivar a autoconsciência, o programa fortalece a gestão emocional, a comunicação consciente e a capacidade de liderança, alinhando os valores individuais com os da organização. Em termos de relações, promove a empatia, a colaboração e a valorização da diversidade dentro das equipas, resultando em relações mais saudáveis e numa liderança mais eficaz. Desta forma, ao investir no desenvolvimento interno, a Accenture impulsiona o

bem-estar, a inovação, a coesão e os resultados sustentáveis, tornando-se uma empresa mais humana, eficiente e orientada para um propósito. Num mundo empresarial cada vez mais exigente, complexo, volátil e orientado para resultados, onde a agilidade, a colaboração e o alinhamento interno são cruciais para o sucesso, investir nas nossas pessoas e na sua autoconsciência tornou-se uma necessidade estratégica. Partindo destas premissas, este ano, realizámos a 4.ª e a 5.ª edição do Programa RYE, uma ferramenta transformadora, inclusiva e eficaz para promover a melhoria contínua, com benefícios diretos para o desempenho individual, a qualidade das relações, a cultura organizacional e as conquistas profissionais. Sabemos que, ao dar prioridade ao crescimento interno das nossas equipas, possibilitamos maiores contributos de cada pessoa para ganhos reais em inovação, coesão e resultados sustentáveis. Ao promover a autoconsciência através do Programa RYE, conseguimos melhorar o bem-estar individual, fortalecer os laços interpessoais e impulsionar os resultados coletivos, posicionando-nos como uma organização mais humana e sustentável, e sem nunca perder de vista o propósito final do negócio, ainda mais eficiente e produtivo.

## Acessibilidade no local de trabalho by design

*Esforçamo-nos por criar um ambiente seguro e acolhedor onde todos os nossos colaboradores possam prosperar.*

As pessoas com deficiência são muito importantes, e esta é uma das áreas em que trabalhamos mais ativamente (considera-se pessoa com deficiência aquela que, devido à perda ou anomalia congénita ou adquirida de funções ou estruturas corporais, incluindo funções psicológicas, apresenta dificuldades específicas que, em combinação com fatores ambientais, podem limitar ou dificultar a atividade e a participação em igualdade de condições com as demais pessoas, de acordo com a Lei nº 38/2004). Lançámos novos programas e ações em linha com o nosso compromisso de capacitar o desenvolvimento e o apoio a todos os nossos profissionais.

**Neste sentido, continuaremos a trabalhar os seguintes aspetos:**

- Capacitar a equipa de recrutamento e seleção para que possa responder às necessidades específicas de cada pessoa ao longo do processo de seleção, bem como na integração e receção subsequentes.
- Alargar a nossa rede de parceiros de recrutamento inclusivo para aumentar o número de potenciais candidatos com deficiência através de parcerias com organizações sem fins lucrativos e empresas especializadas em recrutamento inclusivo. No exercício de 2025, trabalhámos com uma rede

de 20 colaboradores externos especializados que nos ajudaram a encontrar talento, como a ARGO, a Michael Page, o IEFP, a Valor T, etc.

- Aumentar a consciencialização e capacitar todos os nossos profissionais para a importância da inclusão das pessoas com deficiência. No dia 12 de fevereiro de 2025, celebrámos o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência com a Presidente da Accenture Portugal, Manuela Vaz, e todos os profissionais da empresa.
- Prestar ajuda financeira até 1.000 euros por ano civil às pessoas com deficiência, bem como aos seus familiares diretos (filhos e cônjuge/unido de facto), através do programa FlexAbility, para despesas relacionadas com a deficiência descrita, cujo objetivo é a aquisição e renovação de bens e/ou serviços necessários para facilitar a vida diária das pessoas com deficiência. O envio de uma candidatura é fácil, interativo e intuitivo através da nossa Power App: FlexAbility Portugal. Durante este exercício, as pessoas receberam apoio financeiro no valor de 16.963 euros.
- Continuar a colaboração e a participação em fóruns de discussão e grupos de trabalho sobre a educação e empregabilidade das pessoas com deficiência, no âmbito do projeto Community Inclusion Forum, que permite à comunidade e a todas as partes interessadas desempenhar um papel ativo na cocriação de soluções. Em 2025, participámos nos grupos de trabalho em que estamos presentes, bem como no Conselho de Instituições do ICF,

com o objetivo de capacitar as pessoas com deficiência para uma vida ativa, no âmbito da educação.

- Dar continuidade ao programa de identificação de deficiências supervenientes, através de um programa no qual trabalhámos no exercício de 2025, tanto para profissionais como para familiares de pessoas com deficiência.

**Estamos a desenvolver novas estratégias e ferramentas que facilitem a integração e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Por exemplo, em Portugal:**

- Implementação de tecnologias acessíveis que permitam uma maior autonomia e conforto no local de trabalho.
- Melhorámos e adaptámos o processo de integração para que as pessoas com deficiência se sintam integradas desde o primeiro contacto com a empresa.
- Criação de espaços de trabalho adaptados e ergonómicos, concebidos para responder às necessidades específicas de cada pessoa. Este esforço inclui a modificação da infraestrutura e a aquisição de equipamentos especializados para apoiar uma inclusão eficaz.
- Avaliação contínua das nossas políticas de inclusão, garantindo que estão sempre atualizadas e são sempre relevantes. Realizamos inquéritos e estudos regulares para reunir feedback dos nossos colaboradores, o que nos permite identificar áreas de melhoria e reforçar as nossas iniciativas.

## Total Rewards

O nosso programa Total Rewards foi desenvolvido para recompensar as competências, os contributos e o desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores. A nossa remuneração total consiste em salário em dinheiro, participação acionista e benefícios, e está adaptada ao mercado onde os nossos colaboradores trabalham e vivem. Uma parte dessa remuneração, como a participação acionista e os bónus, constitui uma oportunidade para os nossos colaboradores partilharem o sucesso global da nossa empresa. À medida que os nossos colaboradores avançam nas suas carreiras, têm mais oportunidades de serem recompensados. As nossas recompensas vão além das financeiras, e incluem também programas de saúde e bem-estar que ajudam a cuidar dos nossos colaboradores.

## Compromisso com a equidade salarial

Estamos empenhados na igualdade salarial, independentemente do género, da raça e etnia. Temos processos e avaliações implementados para remunerar os nossos colaboradores sem preconceitos, com base apenas em fatores legítimos de negócio.

Adicionalmente, temos um processo de revisão regular para validar salários dignos, utilizando parâmetros externos aplicáveis ao contexto local de cada país, e ajudar a garantir que pagamos 100% dos nossos colaboradores o salário digno adequado ou superior ao salário mínimo legalmente exigido nesses países.





SUSTENTABILIDADE

# Integramos a sustentabilidade nos aspetos fundamentais do negócio

Nesta dimensão

[Índice](#)

[Highlights](#)

[Ambiente](#)

[Ética e governação](#)

[Direitos humanos](#)

[Cadeia de Fornecimento](#)

[Impacto na comunidade](#)

## SUSTENTABILIDADE

Ajudamos os nossos clientes a associar a sustentabilidade à reinvenção; operamos os nossos negócios com um forte compromisso com o ambiente, a ética e os direitos humanos; e trabalhamos para gerar valor nas comunidades de todo o mundo.

### A nível local

#### Ambiente

**100%**

Eletricidade renovável

**100%**

dos nossos computadores e telemóveis são reutilizados ou reciclados

#### Ética e governação

**+3.700**

horas de formação em ética e compliance para os nossos profissionais

#### Privacidade de Dados Segurança da Informação

**+30.000**

horas de privacidade de dados e segurança da informação

#### Cadeia de Fornecimento

**93%**

das compras são a fornecedores portugueses

# Ambiente

A nível local

100%

Eletricidade renovável

100%

dos nossos computadores, telemóveis e mobiliário são reutilizados ou reciclados

+70

profissionais participam no Programa de Embaixadores do Ambiente

100%

do escritório sem plástico descartável

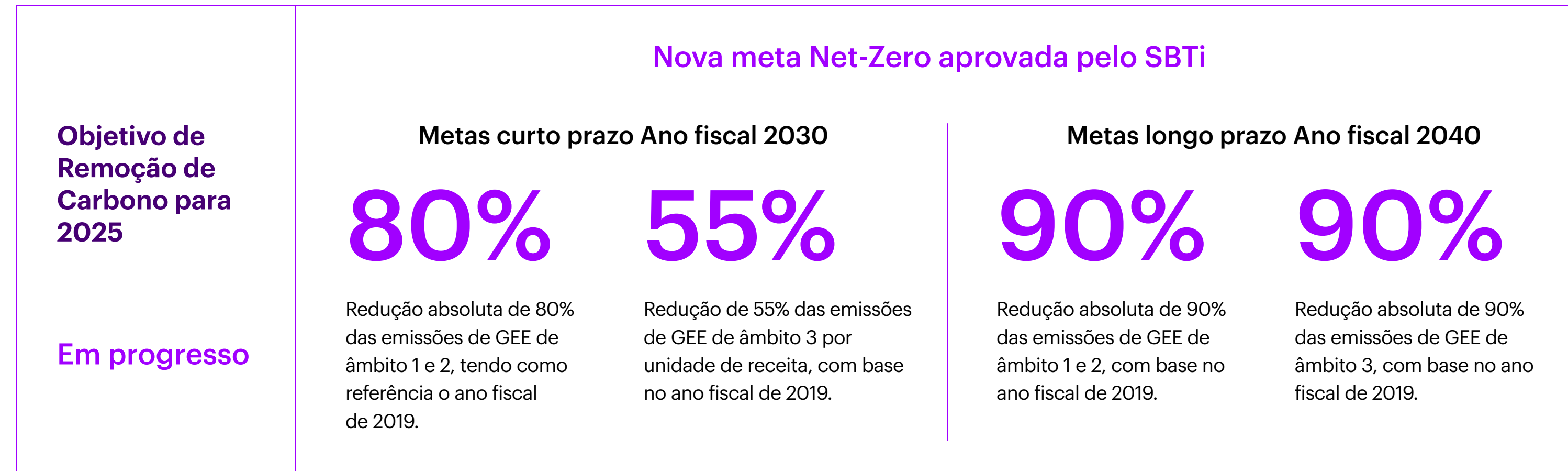
A redução do nosso impacto ambiental está integrada no nosso Código de Ética Empresarial e nos nossos Core Values, especificamente na gestão responsável. Isto fundamenta a nossa [Política de Responsabilidade Ambiental](#), que foi criada em 2007 e é revista anualmente.

Durante o ano de 2025, mantivemos as certificações ISO 14001 e ISO 50001 nos nossos principais centros de Santos 37, Amoreiras, Arquiparque 1 e 5, Polo de Negócios de Braga e Broadway, onde se concentra mais de 80% do nosso consumo energético. Sempre que possível, estendemos as medidas incluídas nos sistemas de gestão ambiental e energética aos restantes escritórios.

Adicionalmente, a nível local, temos a nossa própria Política de Responsabilidade Ambiental e Energética, apoiada pela nossa presidente, Manuela Vaz, e que está disponível para todos os nossos profissionais, clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Os nossos objetivos ambientais abrangem três áreas: **redução e remoção de carbono, transição para o desperdício zero, e planeamento para o risco hídrico.**

## Redução e remoção de carbono



Continuamos empenhados em reduzir o nosso impacto ambiental na forma como operamos o nosso negócio. No ano fiscal de 2025, atingimos o nosso objetivo de remoção de carbono de 2025 através da utilização de créditos dos nossos projetos de remoção de carbono baseados na natureza, que foram aplicados às restantes emissões após reduções de emissões no âmbito 1, 2 e 3.

Continuamos a trabalhar no sentido dos nossos objetivos de emissões líquidas de gases com efeito de estufa (GEE) aprovados pela SBTi, incluindo objetivos de redução a curto prazo para 2030 e a longo prazo para 2040, que estão em conformidade com a Norma Empresarial Net-Zero da SBTi.

### Redução do carbono

As nossas emissões de GEE resultam principalmente de viagens de negócios e de bens e serviços adquiridos. No ano fiscal de 2025, mantivemos 100% de eletricidade renovável nas nossas instalações através da assinatura de contratos de eletricidade renovável equivalentes à quantidade de eletricidade que consumimos.

Continuamos empenhados em reduzir ou mitigar o aumento das nossas emissões de âmbito 3, tirando partido de ferramentas digitais para satisfazer as necessidades dos clientes e minimizando as viagens sempre que possível; incentivando os nossos colaboradores a tomarem decisões

de viagens sustentáveis em termos climáticos; trabalhando em conjunto com os nossos fornecedores para descarbonizar as viagens corporativas, definindo objetivos ambientais e colaborando no seu percurso de descarbonização; e focando-nos em soluções sustentáveis de IA e tecnologia.

Apesar de planearmos continuar estas ações, a nossa capacidade de atingir os nossos objetivos a curto e longo prazo continua a ser um desafio. As nossas emissões podem aumentar à medida que o nosso negócio cresce e evolui para satisfazer as necessidades dos nossos clientes, incluindo impulsionar a reinvenção com IA, dados e tecnologia, e porque continuamos a colaborar com os clientes nas suas localizações.

Adicionalmente, o nosso progresso pode ser afetado pela disponibilidade e custo de fontes e tecnologias de energia com baixo ou zero carbono e pela capacidade dos nossos fornecedores de reduzirem as suas emissões e aproveitarem as novas tecnologias.

Na Accenture Portugal, reduzimos as emissões absolutas em 29% e as emissões de âmbito 1 e 2 em 60% face a 2019. Estas reduções devem-se principalmente ao facto de 100% do consumo de eletricidade nos nossos escritórios ser proveniente de fontes renováveis. Pela primeira vez, em 2025, tivemos a nossa pegada de carbono verificada de acordo com a norma ISO 14064-1 por uma entidade acreditada pela ENAC.

## Eletricidade renovável

No ano fiscal de 2025, mantivemos 100% de eletricidade renovável nas nossas instalações.

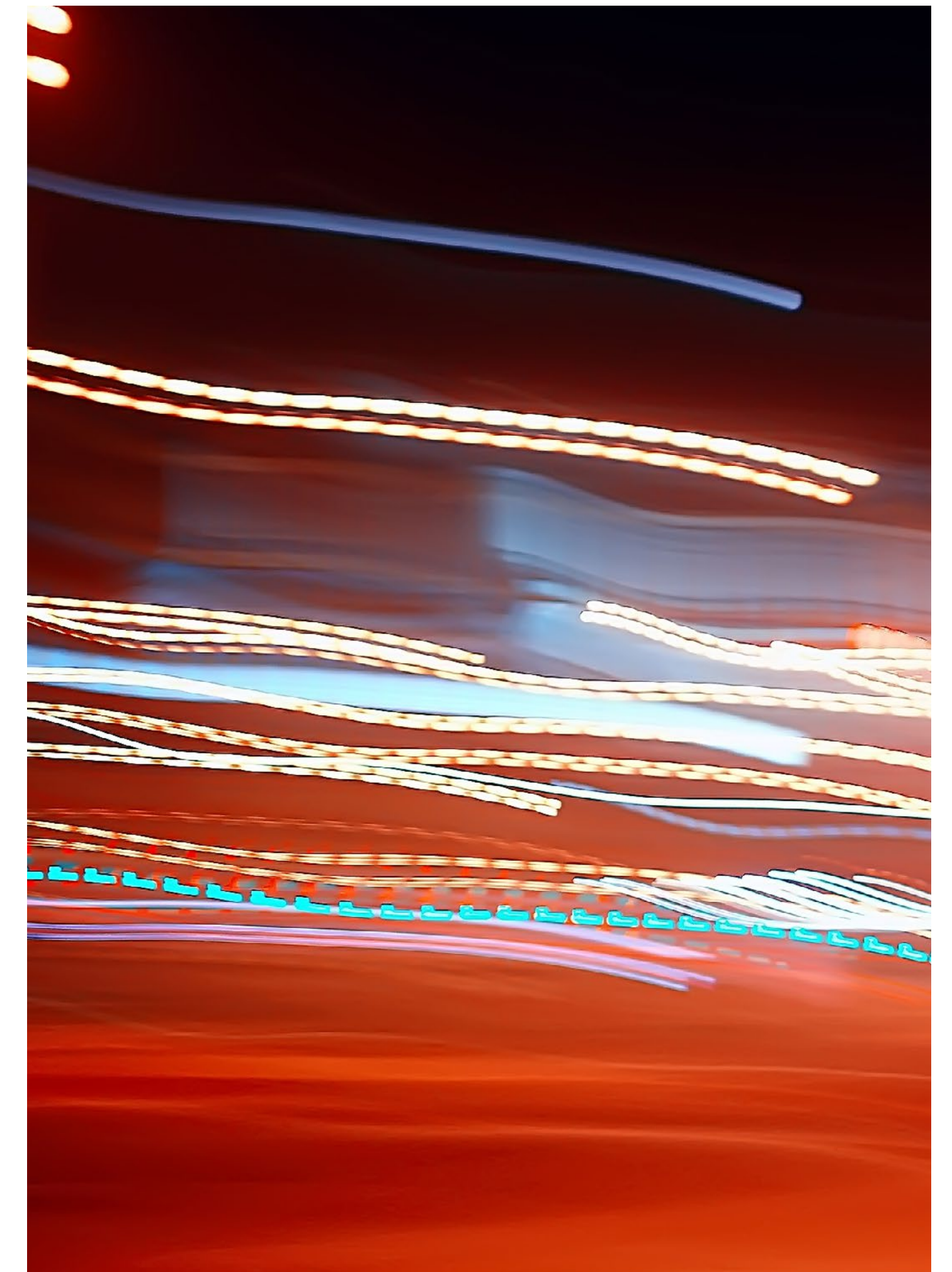
Como não somos proprietários das nossas instalações e adquirimos a maior parte da nossa energia da rede, assinámos contratos de eletricidade renovável equivalentes ao consumo de eletricidade, em conformidade com as diretrizes do RE100, o consórcio global de empresas empenhadas em 100% de eletricidade renovável.

Também continuamos a promover a eficiência energética. No exercício de 2025, expandimos a utilização de contadores inteligentes, que proporcionam benefícios como maior rapidez na recolha de dados e estatísticas analíticas para fundamentar as nossas decisões de gestão de energia.

---

*Continuamos também a promover a eficiência energética a nível local nos nossos escritórios em Portugal*

- Promoção de medidas de poupança de energia: na Accenture Portugal, todos os nossos escritórios dispõem de áreas com iluminação LED e, nas áreas sem LED, as lâmpadas são de elevada eficiência e baixo consumo. Todos os nossos escritórios estão equipados com temporizadores para controlar a iluminação e o ar condicionado em áreas open space, algumas salas de reunião e áreas de circulação. Também temos sensores de movimento em três dos nossos sete escritórios.
- Contadores inteligentes: em 2025, instalámos contadores inteligentes em três dos nossos principais escritórios, o que nos permitirá monitorizar o nosso consumo de energia em tempo real e implementar medidas internas para melhorar a eficiência energética.
- Projetos de arquitetura inteligente: na Accenture Portugal, trabalhamos com os gabinetes de projeto para garantir que os sistemas implementados permitem uma maior eficiência energética, oferecem estacionamento para veículos elétricos e utilizam soluções de construção que possibilitem um melhor desempenho energético do próprio edifício através de medidas passivas. Em projetos de novos escritórios ou remodelações, damos prioridade à seleção de equipamentos mais eficientes e materiais ecológicos.
- Adicionalmente, alguns dos nossos escritórios em Lisboa possuem certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).





## Viagens responsáveis

Para mais informações sobre as nossas ações globais, consulte o nosso [360° Value Report](#)

**Promover a mobilidade verde através dos nossos fornecedores de transporte:** as emissões provenientes das viagens dos nossos profissionais representam uma parte significativa da nossa pegada de carbono. Por isso, definimos ações com alguns dos nossos fornecedores para compensar as emissões da prestação dos seus serviços.

As linhas de ação em Portugal relacionadas com as viagens responsáveis são as seguintes:

- **Serviço de transporte:** disponibilizamos um serviço de transporte para os profissionais afetos a um dos nossos escritórios em Lisboa, visando promover uma mobilidade mais sustentável.
- **Apoio a meios de transporte alternativos:** o nosso objetivo é promover a mobilidade sustentável através de uma sólida rede de transportes públicos que sirva as localizações dos nossos escritórios, incluindo estacionamento para bicicletas e trotinetes para os nossos colaboradores e visitantes. Os nossos novos edifícios em Lisboa disponibilizam também estações de carregamento para veículos elétricos, alinhando os nossos novos espaços com as nossas iniciativas de mobilidade verde.
- **Veículos ecológicos:** em 2025, 99% da nossa frota era composta por veículos híbridos plug-in e elétricos, e a nossa rede de veículos incluía apenas veículos ecológicos. Esta iniciativa demonstra o nosso compromisso com a qualidade do ar nas nossas cidades.

- **Incentivo a viagens de negócios mais sustentáveis:** este ano, em 2025, analisámos as viagens de negócios por tipo de transporte para partilhar com os nossos profissionais uma série de boas práticas com o objetivo de reduzir as emissões destas viagens, sempre que possível.

## Sustentabilidade dos fornecedores

Estamos a trabalhar com os nossos fornecedores para reduzir as nossas emissões de âmbito 3.

No ano fiscal de 2025, atingimos o nosso objetivo de que 90% dos nossos principais fornecedores\* divulguem os seus objetivos ambientais e medidas a tomar para reduzir as suas emissões. No futuro, planeamos continuar a envolver-nos com os nossos fornecedores para recolher mais dados sobre emissões através do nosso Sustainable Procurement Hub e trabalhar em conjunto com eles para definir metas ambientais e colaborar na sua jornada de descarbonização.

## Capacitar a entrega aos clientes com baixas emissões de carbono

Para mais informações sobre as nossas ações globais, consulte o nosso [360° Value Report](#)

## TI Sustentável

Para mais informações sobre as nossas ações globais, consulte o nosso [360° Value Report](#)

\* Para efeitos deste objetivo, os principais fornecedores foram definidos como aqueles que representam uma parte significativa das nossas emissões de âmbito 3 em 2019.

## Remoção de carbono baseada na natureza

Estamos a investir em projetos de remoção de carbono baseados na natureza para retirar carbono da atmosfera.

Os nossos projetos de remoção de carbono baseados na natureza visam geralmente a reflorestação de terrenos, a melhoria da biodiversidade e a resiliência dos ecossistemas, ajudar a tornar a agricultura mais sustentável e contribuir para a criação de empregos verdes. Espera-se que removam fisicamente milhões de toneladas métricas de carbono da atmosfera, como parte do nosso percurso rumo às metas de zero emissões líquidas aprovadas pela SBTi para o exercício de 2040.

No final do exercício de 2025, o nosso portefólio de remoção de carbono baseado na natureza incluía projetos na Indonésia, nas Filipinas, no Reino Unido, nos Estados Unidos e no Uruguai. Sempre que tecnicamente viável, estamos a trabalhar com os nossos parceiros para garantir que os nossos projetos são registados, monitorizados ou certificados de acordo com as normas relevantes.

Os nossos projetos de remoção de carbono baseados na natureza são concebidos para apoiar e respeitar os princípios universais do Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) nas áreas relevantes dos direitos humanos, trabalho, ambiente, combate à corrupção e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Estabelecemos procedimentos de divulgação de informações para ajudar a garantir a supervisão, o controlo de qualidade e o alinhamento com estes princípios.

No exercício de 2025, utilizámos créditos de remoção de carbono destes projetos para compensar as nossas restantes emissões. Continuamos a avaliar a melhor forma de atingir as nossas metas de zero emissões líquidas para 2040 aprovadas pela SBTi, que dão prioridade à redução das emissões em detrimento da remoção. Vamos adaptar e melhorar a nossa

estratégia conforme necessário, alternando entre iniciativas de remoção e redução de carbono, incluindo a forma como interagimos com os fornecedores e focando-nos em soluções sustentáveis de IA e tecnologia que minimizem o impacto ambiental para nós e para os nossos clientes.



## Planeamento para riscos hídricos

Embora a Accenture não seja uma empresa que utilize muita água, para proteger os nossos colaboradores e operações, desenvolvemos planos de ação de resiliência hídrica para 100% das nossas instalações em áreas de alto risco, a fim de reduzir o impacto das inundações, secas e escassez de água relacionadas com o clima nos nossos negócios e nos nossos colaboradores. Analisámos proativamente os nossos riscos hídricos utilizando a ferramenta Aqueduct do World Resources Institute e também medimos, monitorizamos e divulgamos o consumo da água nas nossas localizações em áreas de alto risco.

Continuamos os nossos esforços para minimizar o consumo de água nas nossas operações sempre que possível.

A nível local, adotamos práticas sustentáveis na gestão deste recurso, pois estamos conscientes de que qualquer progresso na eficiência do uso da água e no consumo responsável também contribui para a conservação da biodiversidade. Entre outras iniciativas:

- Monitorizamos os dados de consumo de água para melhorar a qualidade dos relatórios e a tomada de decisões futuras.
- Promovemos medidas de poupança de água, como torneiras com sensor nos nossos escritórios.

## Rumo ao desperdício zero: resíduos eletrónicos, mobiliário e plásticos descartáveis

### Resíduos eletrónicos e mobiliário de escritório

- No exercício de 2025, a nível global, atingimos o nosso objetivo de reutilizar ou reciclar 100% dos nossos resíduos eletrónicos, como computadores e servidores, bem como todo o nosso mobiliário de escritório, e continuaremos focados nisso no futuro.\*
- Reutilizámos ou reciclámos 100% dos nossos resíduos eletrónicos relacionados com computadores, servidores e dispositivos de fonte de alimentação ininterrupta.
- Reutilizámos ou reciclámos 100% dos nossos resíduos de mobiliário, incluindo cadeiras, secretárias/estações de trabalho, sofás e mesas, trabalhando com fornecedores para nos ajudar a prolongar o ciclo de vida dos nossos móveis, incluindo através da renovação, reutilização ou reciclagem.

### Eliminamos os plásticos descartáveis nas nossas instalações

- Desde 2023 que mantemos a eliminação dos plásticos descartáveis nas nossas instalações (palhinhas, pratos/taças, talheres, copos, tampas, agitadores, garrafas e recipientes para take-away) através da compra de artigos reutilizáveis e livres de plástico.

### Para avançar rumo ao desperdício zero, em Portugal, estamos empenhados em:

- Reutilizar ou reciclar 100% dos nossos resíduos eletrónicos através da venda aos nossos colaboradores e de uma iniciativa com grande valor ambiental e social através da Fundação Accenture.
- Incluir a tecnologia nas áreas de reciclagem do nosso escritório em Santos, que conta agora com um sistema de reciclagem inteligente que permite o conhecimento em tempo real do peso e do volume de enchimento.

\*Exclui a Avanade, uma joint-venture entre a Accenture e a Microsoft.

## Apoiar um futuro com baixas emissões de carbono

Para mais informações sobre as nossas ações globais, consulte o nosso [360° Value Report](#)

## Natureza e biodiversidade

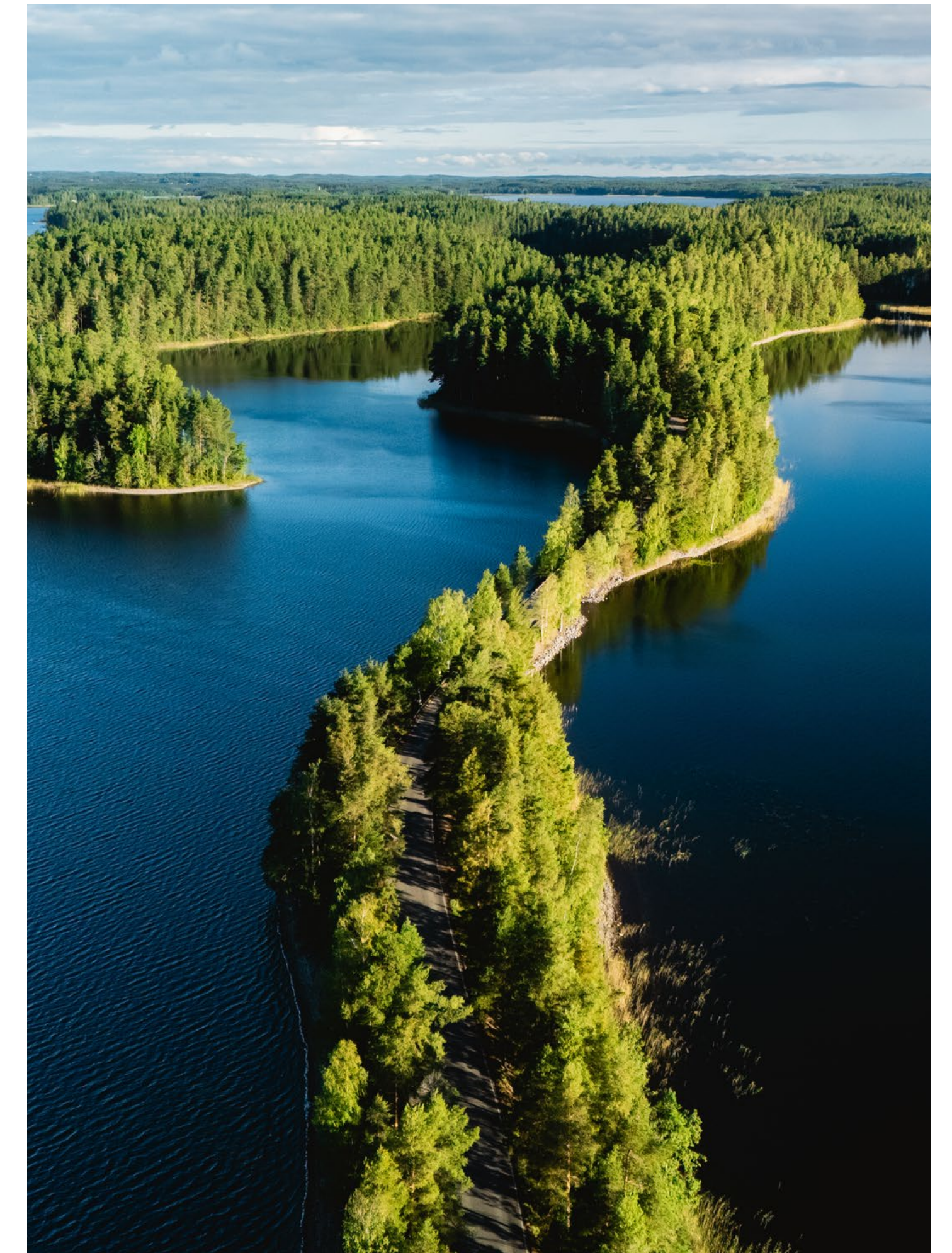
Reconhecemos a importância da restauração da natureza e da biodiversidade e continuamos empenhados na gestão do nosso impacto. Tomamos medidas nas nossas próprias operações e estamos a trabalhar com os nossos clientes, fornecedores, colaboradores e comunidades para agir.

- **As nossas operações:** estamos a tomar medidas em prol da natureza através dos nossos objetivos ambientais, incluindo as nossas soluções de remoção de carbono baseadas na natureza.
- **Os nossos clientes:** estamos a ajudar os nossos clientes a priorizar riscos e oportunidades relacionados com a natureza e a desenvolver planos de ação estratégicos com metas acionáveis e a uma monitorização com suporte tecnológico a pensar na resiliência e no valor do negócio.
- **Os nossos fornecedores:** interagimos com os fornecedores no que se refere à natureza e à biodiversidade através do nosso Sustainable Procurement Hub.

- **Os nossos colaboradores:** oferecemos oportunidades para que os nossos colaboradores aprendam, se comprometam, façam voluntariado e inovem. Isto inclui formação sobre natureza e biodiversidade, bem como a atuação como voluntários e educadores ambientais.
- **As nossas comunidades:** estamos empenhados em envolver as nossas comunidades para criar impactos positivos na natureza, colaborando com parceiros e investindo em projetos que apoiam a inovação, a educação e as soluções digitais.

*Apoiamos a necessidade de metas relativas à natureza e à biodiversidade, fundamentadas na ciência e baseadas em orientações e quadros claramente definidos, em colaboração com as principais organizações de definição de normas.*

Adicionalmente, em Portugal, fazemos parte do grupo Act4Nature do BCSD, cujo objetivo é mobilizar as empresas para proteger, promover e restaurar a biodiversidade.



# Os nossos profissionais, essenciais para definir um futuro sustentável

## Programa de Embaixadores Ambientais em Portugal

O programa Embaixadores Ambientais consiste em mais de 70 profissionais que defendem e promovem o nosso compromisso com o ambiente. Seguindo as suas sugestões e ambições, elaborámos um plano exclusivo que inclui sessões de formação, atividades de sensibilização e voluntariado ambiental.

Em 2025, implementámos as seguintes iniciativas:

- Sessões de formação sobre os principais temas ambientais de interesse, bem como o contributo da Accenture para os três principais objetivos da nossa estratégia. Durante o ano de 2025, foi apresentado aos embaixadores o Simulador de Alterações Climáticas EN-ROADS.
- A participação no open day, realizado em dezembro, incluiu um workshop de decoração natalícia com recurso a materiais reciclados, promovendo a economia circular através da reutilização de artigos do dia a dia, como rolos de papel higiénico e rolhas de cortiça.

## Sessões de Impacto 2025

De 22 de abril (Dia da Terra) a 5 de junho (Dia Mundial do Ambiente), todos os nossos profissionais participaram na segunda edição do Season of Impact.

- Dia Mundial da Terra: a campanha começou com um evento patrocinado pela presidente da Iberia, Mercedes Oblanca, no qual partilhou com Mónica Fernández-Aceytuno, bióloga e autora de “Mañana es Tarde: Sin la Naturaleza no hay Sostenibilidad”, as suas reflexões sobre a importância de cuidarmos do nosso planeta, tanto do ponto de vista pessoal como profissional.
- Ecosurvey 2025: o nosso inquérito anual sobre o ambiente teve uma grande participação e forneceu-nos informações essenciais para dar forma a futuras ações e programas ambientais.
- Atualização da Política de Responsabilidade Ambiental e Energética: apoiada pela nossa presidente, Manuela Vaz, e que estabelece as bases da gestão ambiental e energética da Accenture nos nossos escritórios.
- Sessão Digital Pollution: para aproximar o conceito de lixo digital e o impacto da IA no ambiente.

- Dia Mundial da Biodiversidade: voluntariado ambiental nos escritórios para sensibilizar para o papel dos insetos nos ecossistemas, enquanto polinizadores e guardiões do equilíbrio da natureza, através da criação de pequenos “hotéis” onde se podem abrigar e reproduzir.
- Caso de Sucesso de um Fornecedor-chave: com a colaboração do nosso fornecedor de limpeza, mostramos como estes integram o seu compromisso ambiental no serviço prestado nos nossos escritórios.
- Dia Mundial do Ambiente: para encerrar a temporada, organizámos uma mesa-redonda com a nossa equipa de negócio “Sustainability Services”, para dar a conhecer os diferentes serviços de consultoria ambiental que oferecemos e apresentar alguns casos de sucesso dos nossos clientes.

## Experiência dos novos colaboradores

Incluimos um momento dedicado à área ambiental nas sessões de integração de novos colaboradores, onde partilhamos com eles os compromissos ambientais e energéticos da Accenture desde o primeiro dia de trabalho na empresa.

# Ética e governação

## A nível local

**+ 3.700**

horas de formação em ética e compliance para os nossos profissionais

**+ 30.000**

horas de formação em privacidade de dados e segurança da informação para os nossos profissionais

## A nível global

**18 anos**

consecutivos na lista World's Most Ethical Companies da Ethisphere

O nosso compromisso com a ética, os direitos humanos e uma sólida governação empresarial são pilares fundamentais da nossa estratégia de negócio, essenciais para proteger os nossos colaboradores, clientes, marca e desempenho financeiro. É a base sobre a qual construímos confiança.

A estrutura de governação empresarial definida e o nosso programa de Ética e Compliance, alicerçados nos nossos core values e no nosso [Código de Ética Empresarial \(COBE\)](#), orientam as nossas decisões e ações estratégicas de negócio, enquanto nos esforçamos por promover uma cultura de integridade, transparência, inclusão e respeito por todas as pessoas.

Acreditamos que a nossa cultura ética partilhada é essencial para o nosso crescimento num mercado competitivo. Os nossos clientes envolvem-nos em algumas das áreas mais sensíveis dos seus negócios, em parte devido à nossa integridade e compromisso com os mais altos padrões éticos, o que pode ser evidenciado pelas nossas relações de longo prazo com clientes em todo o mundo.

---

*Isto reflete-se no facto de termos relações de longo prazo e parcerias com os nossos 195 principais clientes há 10 anos ou mais.*

## Estamos a construir uma forte cultura ética

Tomar a decisão certa no momento certo é essencial no atual panorama empresarial, jurídico e regulamentar em constante mudança. Para ajudar os nossos colaboradores a fazer escolhas éticas e a considerarem o impacto total das suas decisões, baseamo-nos nos nossos core values, no nosso Código de Ética Empresarial e nas nossas políticas para orientar o nosso comportamento.

Oferecemos uma vasta gama de recursos para ajudar os nossos colaboradores a compreender melhor e a comprometerem-se plenamente com o nosso COBE, incluindo formação anual obrigatória em Ethics & Compliance, uma ferramenta chamada Making Good Decisions, o nosso COBE com materiais de apoio para download e plataformas internas e externas para reportar preocupações, incluindo de forma anónima.

*Em reconhecimento destes esforços, a Accenture é nomeada para a lista World's Most Ethical Companies da Ethisphere há 18 anos consecutivos, um testemunho do nosso compromisso com práticas comerciais éticas.*

## Formação em Ethics & Compliance

Todos os nossos colaboradores, incluindo colaboradores a tempo parcial e prestadores de serviços, são obrigados a completar a nossa formação em Ethics & Compliance todos os anos e a atestar a sua compreensão do nosso COBE e das políticas relevantes. Isto é fundamental para promover uma compreensão partilhada da conduta ética em toda a nossa organização. No ano fiscal de 2025, alcançámos taxas de conclusão de 98% para colaboradores Accenture, incluindo diretores e 100% no nosso Global Management Committee (GMC).

*Em 2025, 98% dos nossos colaboradores em Portugal concluíram esta formação.*

A nossa formação em Ethics & Compliance é atualizada regularmente para oferecer cursos interativos e visualmente atraentes, incluindo tópicos atuais como data & AI, proteção contra ameaças de deepfake e segurança da informação. A formação também promove o conhecimento sobre a identificação e comunicação de assédio, assédio sexual e comportamento desrespeitoso, assim como o apoio à inclusão e a um local de trabalho livre de preconceito.

Como parte da nossa formação em Ethics & Compliance, oferecemos também um módulo sobre combate à corrupção, obrigatório para toda a equipa executiva (managers e níveis superiores) e para pessoas de todos os níveis com

determinadas funções corporativas. Tivemos uma taxa de conclusão de 99% para este módulo no ano fiscal de 2025.

O nosso objetivo é manter as nossas elevadas taxas de conclusão da formação a nível global e continuar a avaliar a nossa formação (incluindo através do feedback dos utilizadores) para garantir que permanece relevante e eficaz.

As pessoas em funções e mercados de risco mais elevados recebem formação adicional sobre a corrupção e outras formações de compliance, incluindo formações conduzidas pelas nossas equipas jurídicas locais.



## Políticas anticorrupção e compliance

O nosso COBE e as nossas políticas anticorrupção relacionadas, que fazem parte do nosso programa global de Ethics & Compliance e dos nossos esforços em matéria de direitos humanos, exigem que os nossos colaboradores, parceiros comerciais e intermediários comerciais (e fornecedores, através dos nossos Supplier Standards of Conduct) cumpram as leis anticorrupção em todos os locais onde operamos, incluindo:

- Lei sobre Práticas de Corrupção no Estrangeiro (FCPA) dos EUA.
- Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) sobre o Combate à Corrupção dos Funcionários Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais.
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.
- Lei do Suborno do Reino Unido.
- Outras leis anticorrupção aplicáveis.

À medida que o ambiente empresarial continua a evoluir, continuamos focados na avaliação e mitigação dos nossos perfis de risco. No ano fiscal de 2025, continuámos a trabalhar com assessores externos para realizarem uma revisão de compliance a fim de avaliar a eficácia do nosso programa anticorrupção e identificar áreas de melhoria contínua, de modo a alinhar-nos com as melhores práticas e as expectativas regulamentares globais.

## Prevenção da corrupção e crimes relacionados

Estamos a criar e a implementar um Programa de Prevenção da Corrupção e Crimes Relacionados com o objetivo de estabelecer um programa organizacional e de gestão com medidas adequadas de monitorização e controlo para prevenir, detetar e punir atos de corrupção e crimes relacionados cometidos contra ou através da Accenture.

**Abaixo, apresentamos as principais componentes do programa, que, uma vez totalmente implementado, será constituído por:**

- Plano de prevenção de riscos de corrupção e crimes relacionados (PPC).
- Código de Ética Empresarial (COBE).
- Formação.
- Canal de denúncia.
- Órgão de supervisão do funcionamento e cumprimento do PPC, com descrição das suas obrigações e de outras entidades ou pessoas direta e especificamente envolvidas na prevenção de crimes relacionados com a corrupção.

Responsável pelo cumprimento normativo Este Programa destina-se a todos os colaboradores de todos os departamentos e funções, independentemente da sua categoria profissional, bem como aos membros dos órgãos de administração das empresas.

Em particular, os seguintes órgãos terão funções específicas relacionadas com a prevenção da criminalidade:

- O órgão de gestão de cada uma das empresas do grupo, responsável pela aprovação do programa.
- O Comité de Compliance é o responsável máximo pela gestão e prevenção de crimes relacionados com a corrupção e, por conseguinte, pela implementação, revisão, aplicação e supervisão do programa.
- O Auditor de Compliance é responsável pelas operações relacionadas com a prevenção da criminalidade.
- Os Embaixadores de Compliance, juntamente com o Auditor Compliance são responsáveis por analisar periodicamente os riscos dentro dos seus departamentos ou funções e por realizar auditorias das políticas e procedimentos nesses departamentos ou funções.

## Reportar preocupações e transparência

Encorajamos e capacitamos os nossos colaboradores e terceiros a falarem com segurança e confiança se estiverem envolvidos, testemunharem ou tomarem conhecimento de qualquer forma de desrespeito, assédio, racismo, discriminação ou retaliação, ou se tiverem quaisquer preocupações sobre comportamentos não éticos, ilegais ou violações dos direitos humanos. Temos tolerância zero para qualquer tipo de retaliação.

Disponibilizamos aos nossos colaboradores diversas formas de expressarem as suas preocupações – através dos nossos líderes, de qualquer membro da equipa de Recursos Humanos ou do Jurídico, e anonimamente através da nossa Accenture Business Ethics Helpline – e, assim que o fazem, deixamos claro o que esperar, e a descrição do processo de revisão e resolução.

Também incentivamos os nossos colaboradores a reportar as suas preocupações, sem receio de represálias, caso não recebam uma resposta satisfatória do seu primeiro ponto de contacto. Levamos a sério todas as preocupações comunicadas, incluindo alegações de retaliação.

Investigamos 100% das preocupações reportadas aos RH, ao Departamento Jurídico ou da linha Accenture Business Ethics Helpline, e procuramos confirmar os factos de forma profissional, metódica, ponderada e equilibrada. Após concluir a nossa investigação, determinamos os resultados adequados e esforçamo-nos por os aplicar de forma justa e consistente a nível global, independentemente da antiguidade, posição ou contribuição para a Accenture.

Uma maior transparência – desde o momento em que é reportada uma preocupação por uma pessoa até à obtenção de resultados – é um elemento importante para ajudar as pessoas a manifestarem-se.

### Promovemos uma maior transparência através de um site interno onde os nossos colaboradores podem descobrir:

- Como comunicar uma preocupação.
- Como encontrar apoio depois de levantarem uma preocupação.
- Como funciona o processo de investigação.
- Como protegemos os denunciadores.
- Como adotamos uma política de tolerância zero, a qualquer forma de retaliação, contra quem manifesta uma preocupação.

Este site também divulga dados internos agregados, em termos percentuais globais, sobre os tipos de casos de conduta investigados no exercício anterior e os respetivos resultados.

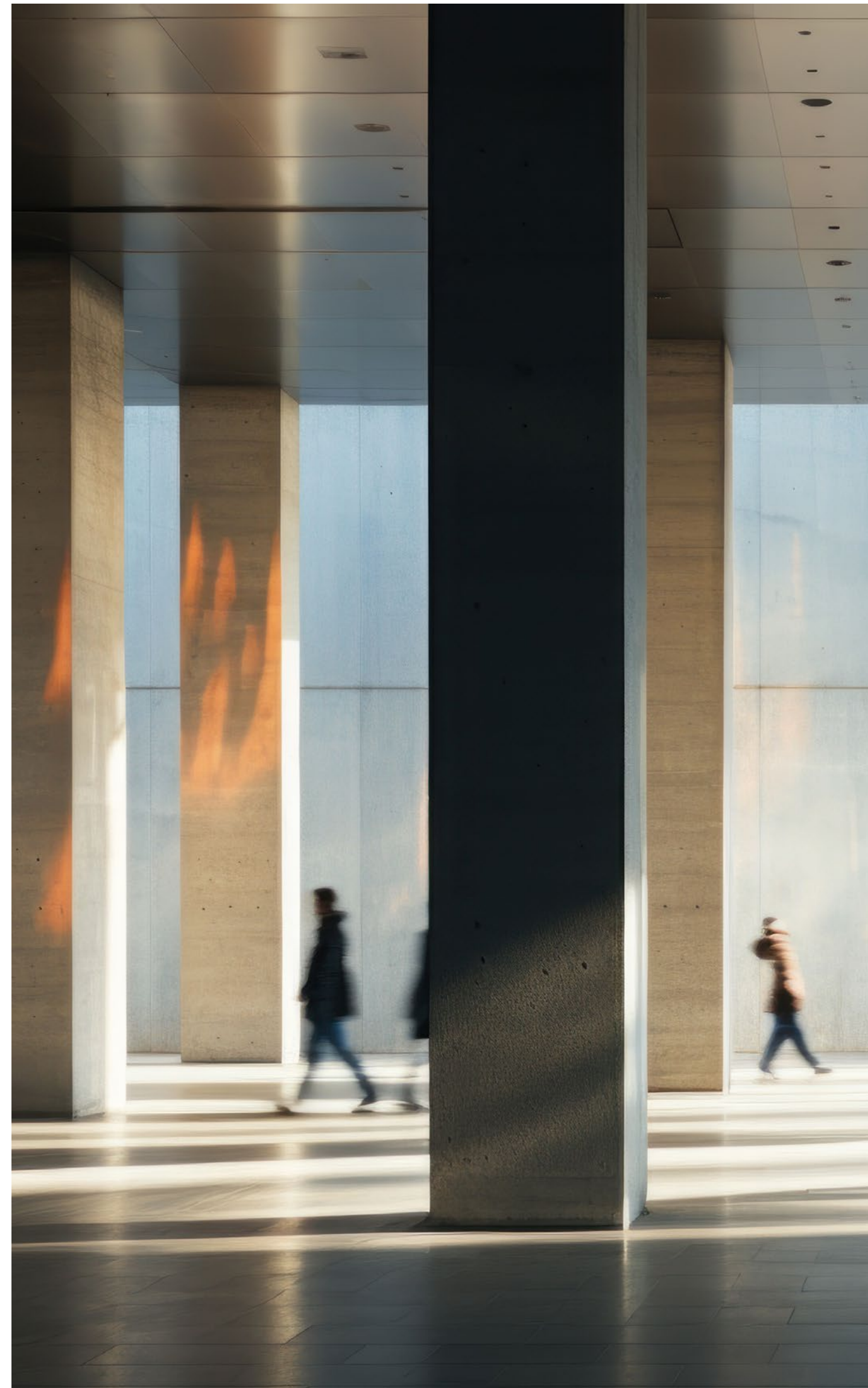
Para aumentar ainda mais a transparência, para além das informações que se encontram no nosso COBE, tornamos pública a nossa política de Speaking Up and Zero Tolerance, que descreve como os nossos colaboradores podem expressar uma preocupação (incluindo queixas formais, se necessário), bem como os procedimentos de formalização e análise.

## Normas de comportamento claras

O primeiro ponto dos comportamentos fundamentais do nosso **COBE** é o “ Make Your Conduct Count “, que articula cinco normas relevantes localmente, mas aplicáveis globalmente, para orientar a forma como os nossos colaboradores agem:

- Manifestamos as nossas preocupações, sabendo que a Accenture nunca tolera a retaliação.
- Tratamo-nos uns aos outros com respeito.
- Temos orgulho em ser embaixadores da Accenture e agimos em conformidade.
- Aplicamos o nosso princípio da meritocracia quando tomamos decisões sobre os nossos colaboradores.
- Garantimos que os nossos interesses e relacionamentos pessoais não criam conflitos para a Accenture.

Este quadro é a nossa base para criar um ambiente de trabalho positivo, de respeito e inclusivo.



## Governança da cibersegurança

O nosso programa de gestão de riscos empresariais é um processo anual e contínuo concebido para identificar, avaliar e gerir as exposições a riscos da Accenture em vários horizontes temporais. O nosso programa de gestão de riscos empresariais os controlos e os procedimentos de divulgação foram projectados para escalar adequadamente os principais riscos para o Conselho de Administração, bem como para analisar potenciais riscos de divulgação. Como parte do seu papel de supervisão dos riscos corporativos da empresa, o Conselho de Administração dedica tempo e atenção aos riscos relacionados com a cibersegurança e privacidade de dados, com o Comité de Auditoria responsável por supervisionar a exposição aos riscos de tecnologia da informação, que incluem a cibersegurança, a privacidade dos dados e a segurança dos dados.

O Comité de Auditoria recebe relatórios da equipa de gestão sobre as questões de cibersegurança e privacidade de dados e exposição aos riscos relacionadas, incluindo do nosso Chief Information Security Officer, pelo menos duas vezes por ano ou com maior frequência, se necessário. Adicionalmente, as atualizações trimestrais de riscos do Comité de Auditoria incluem desenvolvimentos relativos à segurança das TI e da proteção de dados. Os tópicos recentes incluíram a gestão integrada de riscos de terceiros, a evolução da governança de segurança da IA e o cenário de inovação, bem como a proteção de dados do cliente. O Comité de Auditoria atualiza regularmente o Conselho de Administração sobre esses assuntos e o Conselho de Administração também recebe periodicamente relatórios diretamente da equipa de gestão. Temos protocolos através dos quais os incidentes de cibersegurança que atinjam os limites para

notificação estabelecidos são escalados dentro da empresa e, quando adequado, comunicados prontamente ao Conselho de Administração.

## Privacidade de dados e segurança da informação

Proteger dados e sistemas é uma das nossas responsabilidades mais importantes na criação e manutenção da confiança, não apenas no que diz respeito aos nossos colaboradores, mas também aos nossos clientes e a outras partes interessadas.

Para além de cumprir requisitos legais regionais específicos, as nossas obrigações do programa de privacidade de dados global aplicam normas rigorosas de privacidade e segurança de dados às informações, em qualquer lugar onde recebamos ou tenhamos acesso às mesmas.

Espera-se que os nossos colaboradores pratiquem uma gestão de dados eficaz e responsável, em conformidade com as nossas políticas, incluindo a nossa Data Privacy Policy e procedimentos, as nossas [Binding Corporate Rules \(BCR\)](#) e o nosso Breach Notification process, bem como com as novas regulamentações e jurisprudência globais em constante mudança.

Embora muitos dos nossos colaboradores trabalhem nos nossos escritórios, outros trabalham em ambientes de trabalho remotos e híbridos. Este modelo de trabalho complexo, aliado aos potenciais riscos empresariais associados às tensões geopolíticas em curso, reforçam a necessidade de uma abordagem proativa e ciber-resiliente para manter os dados seguros em toda a nossa empresa, entre os nossos colaboradores e os nossos clientes.

Por exemplo:

Esforçamo-nos por cumprir os mais elevados e rigorosos padrões de proteção de informações e de privacidade no tratamento e na proteção de dados pessoais. A Accenture possui as certificações ISO®/IEC 27001:2022 (Segurança da Informação) e ISO®/IEC 27701:2019 (Gestão de Informação Privada) tanto na nossa área empresarial como na nossa área de serviço ao cliente. Adicionalmente, a Accenture obteve a aprovação das suas BCR da UE para Subcontratados para o Tratamento de Dados em 2024, o que demonstra ainda mais a robustez e a eficácia do programa de Proteção de Dados da Accenture. Estas aprovações e certificações reconhecem a nossa conformidade e responsabilidade com determinadas normas e leis e exigem revisões ou auditorias regulares para a sua manutenção.

Através dos nossos programas de privacidade e proteção de dados, trabalhamos arduamente para cumprir os requisitos globais de proteção e privacidade de dados nos países onde operamos, incluindo a implementação das Binding Corporate Rules for Data Controllers and Data Processors e outros mecanismos de transferência internacional de dados aprovados, como as Standard Contractual Clauses, quando aplicáveis. Ambos os programas exigem a conclusão de avaliações de privacidade (incluindo Transfer Impact Assessments, Privacy Impact Assessments and Data Protection Impact Assessments, bem como avaliações de risco externas periódicas por país e internas por empresa).

Os nossos programas de Proteção de Dados Empresarial e de Clientes (Client Data Protection) definem a gestão da informação da Accenture e dos clientes, assim como definem os nossos processos e controlos de gestão, de acordo com as leis relevantes

de privacidade e proteção da informação . A Accenture foi avaliada externamente por operar sistemas de cibersegurança líderes da indústria na Highest NIST Cyber Security Framework (CSF) Implementation Tier pela BSI.

Levamos a segurança a sério, com extensos programas de formação e recursos de aprendizagem. Os nossos colaboradores têm, obrigatoriamente, de concluir a formação sobre privacidade de dados e segurança da informação. Além de concluírem a formação obrigatória em segurança de dados, os colaboradores da Accenture participam no nosso programa Information Security Advocate, um programa formação com um ritmo de aprendizagem individualizado, premiado no setor, desenvolvido para reforçar a sensibilização e a adoção de comportamentos seguros. Adicionalmente, as nossas campanhas globais de sensibilização são projetadas para capacitar os nossos colaboradores com as melhores e mais recentes práticas e comportamentos para manter uma higiene de segurança de dados adequada.

Além de protegermos a Accenture, os nossos colaboradores e os nossos clientes através de práticas, tecnologias e controlos de segurança internos avançados, agimos como um fornecedor global de serviços de segurança, ajudando os nossos clientes com soluções de segurança abrangentes que englobam o desenvolvimento da estratégia, a gestão de riscos, a ciberdefesa e a identidade digital.



## Responsible AI

A responsabilidade de supervisão do Comité de Auditoria inclui a exposição ao risco de IA. Como parte desta supervisão, o comité recebe relatórios sobre assuntos relacionados com IA, incluindo o nosso Responsible AI Compliance program e exposições ao risco das equipas de gestão, pelo menos uma vez por ano ou com maior frequência, se necessário. O Comité de Auditoria atualiza regularmente o Conselho de Administração sobre estes assuntos e o Conselho de Administração recebe também periodicamente relatórios diretamente da equipa de gestão.

Desenvolvemos um programa de compliance com a Responsible AI, assente nos nossos core values e baseado num conjunto de princípios que aplicamos nos nossos sistemas internos de IA e no trabalho que realizamos com clientes, parceiros e fornecedores: Human by Design; Fairness; Transparency, Explainability & Accuracy; Safety; Accountability; Compliance, Data Privacy & Cybersecurity; e Sustainability.

O nosso programa conta com o patrocínio da nossa CEO e foi alargado aos nossos colaboradores em todo o mundo.

À medida que o desenvolvimento, a adoção e a utilização das tecnologias de IA continuam a mudar, estamos a trabalhar continuamente para desenvolver e melhorar o nosso Responsible AI Compliance program, que inclui governance e princípios, avaliação e análise de riscos, normas e controlos, mitigação de riscos, formação e sensibilização e monitorização.

Continuamos a concentrar-nos em incorporar a literacia de IA, incluindo a responsible AI como componente da nossa formação, obrigatória a todos os colaboradores, de ética e conformidade e,

incorporando-a como conteúdo noutras formações relacionadas com IA e, posteriormente fornecendo formação mais aprofundada e direcionada aos colaboradores que estão mais diretamente envolvidos no desenvolvimento e implementação de IA. Estamos também a ajudar os clientes a implementar os seus próprios programas de compliance de responsible AI.

## Governo corporativo: as nossas práticas e políticas

Temos um historial de uma forte corporate governance e acreditamos que a boa governança é fundamental para alcançar valor a longo prazo para os acionistas. Estamos comprometidos com práticas e políticas de governance que sirvam os interesses a longo prazo da Accenture e das nossas partes interessadas. O nosso [Proxy Statement 2025](#) inclui uma lista e um resumo das nossas práticas e políticas de governo corporativo relacionadas com a estrutura e independência do nosso Conselho de Administração (Conselho), supervisão e direitos dos acionistas, entre outras das nossas sólidas práticas de governo corporativo.

Adicionalmente, as nossas [Corporate Governance Guidelines](#) e committee charters, disponíveis no nosso website corporativo, também abordam questões de governo corporativo.

Em Portugal, o órgão de administração da Accenture Consultores de Gestão, S.A., e das seguintes subsidiárias detidas a 100%: Accenture Technology Solutions – Soluções Informáticas Integradas, S.A., Accenture 2 Business Process Services, S.A., e Mistral, Wind Operations, Lda., geralmente designadas por Accenture Portugal. No que diz respeito

aos dados financeiros, para além dos acima referidos, estão também incluídas informações relativas à subsidiária Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda. Os indicadores ambientais referidos no capítulo “Detalhes dos Indicadores GRI” foram elaborados tendo em conta o âmbito do relatório descrito e a subsidiária Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda.



## Supervisão da Sustentabilidade

### Supervisão do Conselho

Na Accenture, a responsabilidade pela sustentabilidade começa no topo, com o nosso Conselho de Administração a supervisionar ativamente as nossas estratégias de sustentabilidade e o progresso no cumprimento dos nossos compromissos de sustentabilidade, e estende-se a toda a empresa. O Conselho de Administração delega a responsabilidade da supervisão da sustentabilidade aos comités do Conselho de Administração com base nos conhecimentos especializados desses comités. Estes comités incluem:

#### Nominating, Governance & Sustainability Committee

O Nominating, Governance & Sustainability Committee é responsável por supervisionar o nosso desempenho, divulgação, estratégias, metas e objetivos de sustentabilidade geral e monitorizar riscos e oportunidades de sustentabilidade em evolução.

#### Compensation, Culture & People Committee

O Compensation, Culture & People Committee é responsável por supervisionar as nossas estratégias relacionadas com os nossos colaboradores, incluindo questões como equidade salarial, sucessão e cultura de liderança, e monitorização de riscos relacionados.

#### Audit Committee

O Comité de Auditoria supervisiona a nossa abordagem relativamente à qualidade dos dados e controlos relacionados com a sustentabilidade.

### Responsabilidades de gestão

#### Global Management Committee

O nosso Global Management Committee promove as nossas estratégias de empresa responsável. Estes líderes seniores, que abrangem diversos mercados geográficos, setores, serviços e funções corporativas, discutem estes temas e são responsáveis pela implementação de estratégias, metas e políticas.

Juntos, fazem recomendações estratégicas e tomam decisões sobre as nossas iniciativas de sustentabilidade, incluindo a promoção dos nossos objetivos não financeiros.

#### Sustainability Operations Executive Committee

O nosso Sustainability Operations Executive Committee, composto por um subgrupo da comissão de gestão global, é responsável pela aprovação de decisões estratégicas globais alinhadas com os compromissos de sustentabilidade empresarial da Accenture.

O nosso sustainability operations executive committee e o nosso comité diretivo (constituído por líderes de toda a empresa) reúnem-se regularmente para monitorizar o nosso

desempenho em termos de sustentabilidade, identificar áreas de melhoria e levar os assuntos ao Conselho de Administração, conforme apropriado, através do comité de gestão global.

A nível local, o nosso Sustainability Operations Executive Committee, supervisiona a estratégia, os objetivos, os riscos, as oportunidades, o progresso e a comunicação dos aspetos ambientais, sociais e de governance em todas as nossas atividades em Espanha e em Portugal. Adicionalmente, em conjunto com os comités delegados de apoio, define os planos de ação de sustentabilidade que afetam toda a nossa atividade e as diversas áreas que compõem a nossa empresa. O Comité é composto por elementos-chave da empresa, incluindo o Presidente da Accenture em Espanha e Administrador Único, responsável pela governação da sustentabilidade em Portugal.

Adicionalmente, a nível local, temos uma equipa de Sustentabilidade, composta por especialistas na área, que promove uma ação responsável e sustentável em todas as nossas atividades, envolvendo todas as áreas e monitorizando o progresso em conjunto.

# Direitos humanos

## Declaração Global sobre Direitos Humanos da Accenture

### O nosso compromisso

A Accenture é signatária do Pacto Global das Nações Unidas (UNGC) desde 2008. Todos os anos, apresentamos a nossa [Comunicação sobre o progresso](#) na implementação dos Dez Princípios do UNGC e no apoio aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

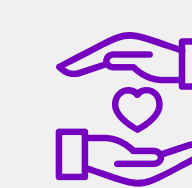
Conforme declarado no nosso [Código de Ética Empresarial \(COBE\)](#), procuramos estar alinhados com os [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#).

Assim, focamos os nossos esforços em matéria de direitos humanos nas áreas que determinámos como mais relevantes para o nosso negócio e para as nossas operações em termos de potenciais impactos nos direitos humanos. Reconhecemos também que os nossos clientes e outras partes interessadas procuram cada vez mais visibilidade das nossas práticas e políticas de direitos humanos.

Continuamos a rever os nossos esforços em matéria de direitos humanos, bem como as melhores práticas no mercado, para compreender como podemos reforçar ainda mais os nossos compromissos.

Se não for claro como aplicar a lei de acordo com os nossos princípios em matéria de direitos humanos, somos orientados pelos nossos valores fundamentais e pelo COBE para promover e respeitar os princípios dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Esforçamo-nos também por aderir aos instrumentos e documentos internacionais relevantes, incluindo a [Declaração da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, para além dos Princípios Orientadores da ONU.



### As nossas prioridades em direitos humanos

Focamos os nossos esforços em matéria de direitos humanos nas áreas que consideramos mais relevantes para o nosso negócio e para as nossas operações em termos de potenciais impactos nos direitos humanos.

Para conhecer as nossas prioridades em matéria de direitos humanos, visite a página do [Code of Business Ethics](#) no nosso site e clique em ["Download our code"](#).

## A nossa ação em matéria de direitos humanos

Consideramos que a promoção e o respeito dos direitos humanos são parte integral dos nossos compromissos de sustentabilidade. O nosso Sustainability Operations Steering Committee, composto por líderes de toda a Accenture, tem responsabilidade em todos os tópicos de sustentabilidade operacional, incluindo a governança em matéria de direitos humanos.

### Divulgação de informação em matéria de direitos humanos

Como parte do nosso compromisso com a transparência e os direitos humanos, avaliamos os nossos riscos em matéria de direitos humanos e comunicamos esses riscos.

#### Escravatura moderna

O nosso compromisso de longa data com os direitos humanos inclui os nossos esforços para eliminar a escravatura moderna, o trabalho infantil e o tráfico de seres humanos dos nossos negócios e cadeias de abastecimento. Dada a natureza dos nossos negócios e cadeias de abastecimento, e as avaliações de risco que realizámos até à data, acreditamos que o risco de escravatura moderna, trabalho infantil e tráfico de seres humanos nos nossos negócios e cadeias de abastecimento é baixo.

No entanto, não nos acomodamos e revemos regularmente como podemos melhorar e evoluir em resposta à mudança de circunstâncias e à evolução do nosso negócio. A nossa [Declaração de Transparência sobre Escravatura Moderna](#) inclui mais informações sobre os nossos esforços. Embora esta

declaração seja exigida por lei na Austrália, Canadá e Reino Unido, também abrange o nosso compromisso para além destas jurisdições.

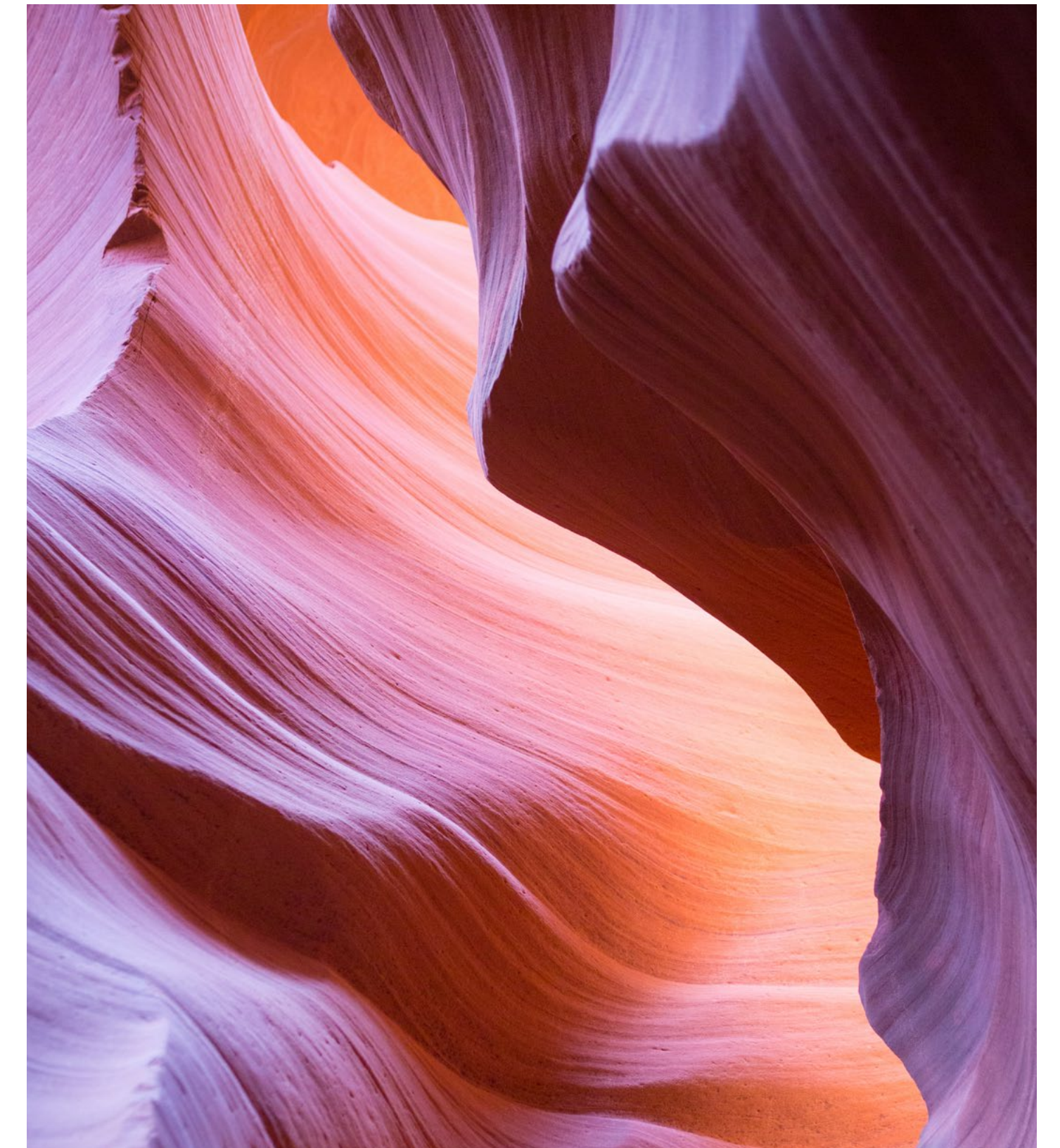
#### Minerais de conflito

À medida que a nossa empresa evolui, procuramos continuar a adaptar as nossas estratégias de due diligence em direitos humanos. Trabalhamos para sermos criteriosos e objetivos na forma como selecionamos e interagimos com os nossos fornecedores, especialmente em relação a setores e países de risco mais elevado.

Por exemplo, continuamos a investir e a desenvolver os nossos processos de Sustainable Procurement Hub e de Gestão de Risco de Terceiros, integrando funções de gestão de fornecedores para identificar, priorizar e mitigar os riscos de forma mais simples na nossa cadeia de abastecimento.

O nosso grupo de trabalho multidisciplinar sobre minerais 3TG (estanho, tungsténio, tântalo ou ouro) continua a elaborar o nosso [Relatório Anual sobre Minerais de Conflito](#), revendo a nossa cadeia de abastecimento de produtos que contêm minerais 3TG, em conjunto com o nosso especialista externo.

A nossa equipa de Supplier Impact & Sustainability tem um foco dedicado nos minerais de conflito na nossa cadeia de abastecimento e utiliza ferramentas como o nosso Sustainable Procurement Hub para compreender melhor o desempenho de sustentabilidade dos nossos fornecedores, incluindo se algum produto que os nossos fornecedores fornecem à Accenture contém 3TG. Este trabalho é uma parte vital da forma como abordamos os direitos humanos, incluindo a escravatura moderna, em toda a nossa cadeia de abastecimento global.



Promovemos a transparência, a responsabilização e as práticas empresariais responsáveis, realizando avaliações de due diligence nos nossos próprios negócios e na nossa cadeia de abastecimento para identificar riscos relacionados com os direitos humanos, procurando o alinhamento com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e em conformidade com a legislação de due diligence da cadeia de abastecimento.

# Fornecedores

A nível local

## +67 M€

em compras

## 95%

das compras são a fornecedores homologados

## 1.268

pessoas beneficiaram do emprego indireto criado

## 93%

do volume de compras é proveniente de fornecedores nacionais

## Procurement Plus

A nossa abordagem abrangente de compras, Procurement Plus, orienta a nossa estratégia para a cadeia de abastecimento e ajuda-nos a desenvolver parcerias mais sólidas, baseadas em comportamentos éticos, na transparência, na agilidade e na inclusão. Ao trabalharmos com os nossos fornecedores através dos nossos Programas Globais de Impacto e Sustentabilidade dos Fornecedores (SI&S), pretendemos tirar partido do nosso poder de compra para promover mudanças positivas.

## Impacto e sustentabilidade dos fornecedores

No âmbito do Procurement Plus, o nosso premiado Programa SI&S está no centro da forma como abordamos às nossas prioridades de compras responsáveis e orienta a forma como trabalhamos com os fornecedores para promover:

- Aquisições éticas e a transparência na cadeia de abastecimento.
- Sustentabilidade ambiental e descarbonização dos fornecedores.
- Direitos humanos.
- Impacto e desenvolvimento dos fornecedores.
- Compras acessíveis.

## A nossa estratégia de compras éticas

Uma das nossas principais prioridades é promover práticas de compras éticas que reflitam os nossos core values e o nosso [Código de Ética Empresarial \(COBE\)](#). A nossa estratégia de compras éticas é uma componente fundamental da nossa prática empresarial, influenciando a formação dos nossos colaboradores, os critérios de seleção de fornecedores e o desenvolvimento dos nossos padrões para a realização de negócios com os nossos fornecedores.

Para incentivar uma maior transparência nas nossas cadeias de abastecimento, exigimos que os nossos fornecedores cumpram as nossas [Normas de Conduta para Fornecedores \(Supplier Standards of Conduc - SSoC\)](#), que complementam o nosso COBE, ou assumam um compromisso equivalente aos nossos SSoC.

Revemos anualmente os nossos SSoC, em consonância com as condições da indústria e do mercado, e comunicamos estas normas através de diversos mecanismos, incluindo termos e condições contratuais, o [Supplier's Guide to Doing Business with Accenture](#), bem como o nosso processo de ordens de compra.

Continuamos a reiterar o nosso compromisso com os nossos padrões através da comunicação com 100% dos fornecedores incluídos no nosso programa de gestão de fornecedores.\*

Esperamos também que os nossos fornecedores apliquem estas padrões aos seus próprios fornecedores.

\* O nosso programa de gestão de fornecedores inclui fornecedores terceirizados com os quais a Accenture mantém uma relação contratual direta e duradoura.

Os nossos SSoCs refletem o nosso apoio aos Dez princípios do Pacto Global da ONU — e continuamos a trabalhar para liderar pelo exemplo na defesa destes princípios, desde que nos comprometemos com o Pacto Global da ONU em 2008. Estes padrões são publicados em 20 idiomas e definem os compromissos ambientais, as padrões laborais, princípios dos direitos humanos, expectativas de acessibilidade e outros padrões legais e éticos que exigimos que os nossos fornecedores mantenham ao fazer negócios com a Accenture.

*Adicionalmente, revemos a nossa estratégia de cadeia de abastecimento à luz do nosso COBE e dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU, como parte dos nossos esforços para estabelecer padrões da indústria que mantenham uma cadeia de abastecimento ética. Isto é particularmente importante nos nossos esforços contínuos para incentivar os fornecedores a pagar salários dignos.*

## Sustainability Procurement Hub

O Sustainability Procurement Hub (The Hub) permite-nos avaliar e monitorizar o desempenho dos fornecedores em matéria de sustentabilidade ambiental, direitos humanos, impacto e desenvolvimento, bem como ética e compliance, para os fornecedores com os quais interagimos através do The Hub.

Estes processos de due diligence apoiam as nossas equipas de compras nas decisões de seleção e nas relações contínuas com os fornecedores, além de nos fornecerem informações relevantes para identificar quaisquer lacunas críticas que possam exigir medidas por parte dos fornecedores.

O The Hub está disponível em mais de 50 países e continua a ser aprimorado com novos recursos e melhorias. Atualmente estamos a utilizar a generative AI para impulsionar uma maior eficiência na revisão dos nossos padrões de conduta e documentos de políticas de fornecedores. Adicionalmente, também recolhemos e revemos informações públicas, conforme necessário.

Em 2025, em Portugal, utilizámos este portal para realizar 46 avaliações de sustentabilidade. Estas avaliações ajudam-nos a interagir ativamente com nossos fornecedores, novos e antigos, para obter uma melhor visibilidade do desempenho em sustentabilidade em toda a nossa cadeia de abastecimento e para definir caminhos para aumentar o impacto positivo ambiental e social.

Da mesma forma, a nível local, implementámos mecanismos nos nossos procedimentos de compras para garantir que os critérios de sustentabilidade são incorporados nos processos de concurso, atribuindo um peso de 20% aos aspetos da sustentabilidade na matriz de avaliação a nível local.

## Auditoria de segurança da informação dos fornecedores em Portugal

Para garantir que os fornecedores estão totalmente alinhados com as nossas políticas e cumprem as normas em vigor, nos casos em que identificamos algum risco, solicitamos que as nossas empresas parceiras possuam a certificação ISO 27001 em segurança da informação ou, na sua ausência, um parecer favorável de uma empresa de auditoria externa, com base em vários critérios nesta área.

Devido à estabilidade e recorrência dos nossos principais fornecedores, o esforço de auditoria diminui todos os anos. No entanto, ao longo de 2025, apoiámos os fornecedores que necessitavam de atenção em matéria de segurança da informação. Alguns deles apresentaram certificações ISO 27001, enquanto outros recorreram a um auditor externo credenciado. Neste processo de auditoria, são oferecidos prazos suficientes para a resolução de não conformidades, e é realizado o acompanhamento da melhoria contínua.

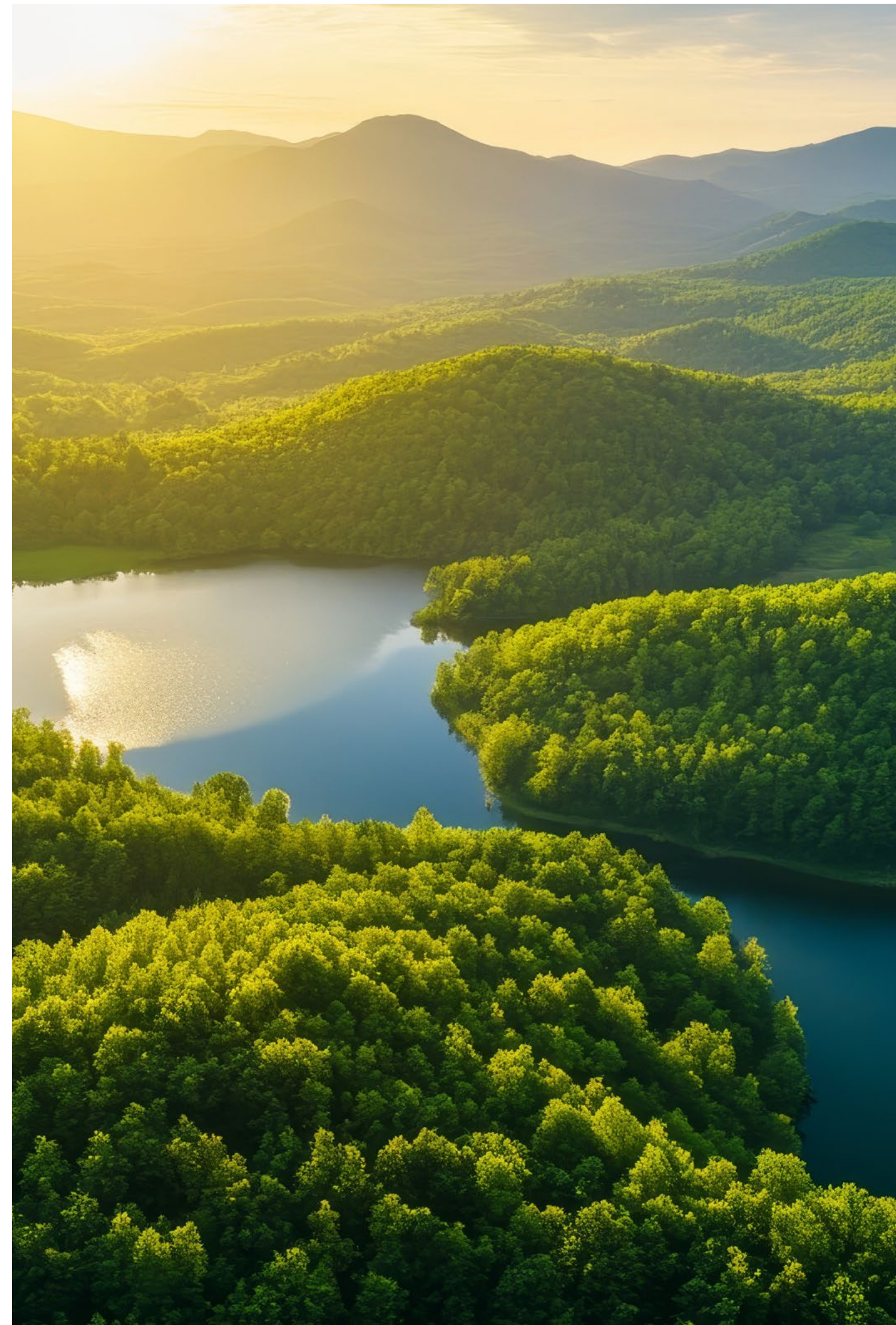
## Mitigamos o risco de corrupção na nossa rede de fornecedores

Em Portugal, implementámos um processo interno para os fornecedores que têm qualquer tipo de interação com os clientes finais (incluindo administrações públicas/governos, entidades estatais e clientes comerciais). Através deste processo, são analisados os riscos de corrupção, conflitos de interesse, limitações legais e conduta dos fornecedores para garantir a conformidade com as nossas políticas anticorrupção internas. Os fornecedores só podem trabalhar e/ou assinar um contrato com a empresa após a conclusão do processo de aprovação.

### Apoiar os nossos fornecedores

Em Portugal a contratação de serviços profissionais que geram empregos estáveis leva à criação de empregos indiretos. Neste sentido, durante este exercício em Portugal, 1.268 pessoas beneficiaram do emprego indireto que gerámos.





## Sustentabilidade ambiental na nossa cadeia de abastecimento

### Divulgação de carbono

Os nossos fornecedores contribuem para as nossas próprias emissões de âmbito 3, pelo que esperamos que priorizem a sustentabilidade ambiental e forneçam atualizações sobre as suas iniciativas, objetivos e impactos de redução das emissões de carbono. Como membro corporativo do [CDP's Supply Chain Program](#), usamos as ferramentas do CDP para promover o envolvimento, a transparência e as práticas sustentáveis com os nossos fornecedores.

### Apoio à descarbonização dos fornecedores

Continuámos a apoiar os fornecedores na avaliação do seu nível de maturidade em termos de descarbonização e, dependendo do nível de maturidade identificado, na definição da sua linha de base de emissões, na seleção de iniciativas, definição de metas e no desenvolvimento de um roteiro para alcançar os seus objetivos de descarbonização.

Criámos vários manuais de descarbonização para fornecedores, que estão agora disponíveis no Hub.

Estes manuais servem como ferramentas de autoaprendizagem e como documentos de referência para que os fornecedores compreendam melhor as terminologias sobre emissões de gases com efeito de estufa, principais conceitos de cálculo de emissões e medidas práticas de redução.

Também continuamos a envolver os fornecedores numa sessão virtual de aprendizagem de fornecedores para apresentar a avaliação de sustentabilidade da Accenture.

As informações sobre o investimento na descarbonização do fornecedor para impulsionar as reduções de emissões são partilhadas no guia Sustainable Procurement Pledge (SPP) Guide Deepdive.

## Direitos humanos na nossa cadeia de abastecimento

O nosso compromisso para com os direitos humanos é parte integrante dos nossos compromissos de sustentabilidade e orienta a nossa cadeia de abastecimento e seleção de fornecedores. As nossas obrigações em matéria de direitos humanos, incluindo a due diligence em minerais de conflito, fazem parte integrante da nossa estratégia de compras responsáveis.

Disponibilizamos recursos dedicados para avaliar os riscos relativos aos direitos humanos nas nossas cadeias de abastecimento e realizar processos de due diligence.

*Adicionalmente, estamos a apoiar programas de conformidade locais para ajudar a aumentar a consciencialização das equipas de compras relevantes.*



## Impacto na comunidade

Para ajudar a alcançar essas prioridades, temos três áreas principais de atividade:

### Consultoria pro bono

**+12.830**

horas de consultoria pro bono dedicadas a projetos sociais

### Voluntariado

**+1.970**

horas de voluntariado realizadas por **+1.300 pessoas** da Accenture

### Doações

**+10.200€**

doados por 273 pessoas da Accenture

**56.000€**

doados pela Accenture

**+1.130**

equipamentos de IT doados pela Accenture

*Investimos nas nossas comunidades para ajudá-las a prosperar e continuamos a gerar impactos substanciais nos lugares ao redor do mundo onde trabalhamos e vivemos.*

Fazemos isso colaborando com os nossos clientes, parceiros do ecossistema e organizações sem fins lucrativos, assim como capacitando aproximadamente 779.000 pessoas para fazer a diferença.

Ao contribuir para o progresso contra um amplo espectro de desafios sociais e ambientais, damos prioridade a ajudar populações historicamente desfavorecidas a alcançar a autossuficiência económica. Além disso, estamos a capacitar a próxima geração para construir um futuro sustentável e para ajudar a apoiar comunidades locais prósperas.

## Consultoria pro bono: formação e oportunidades para todos

Num panorama digital em rápida evolução, desenvolver competências digitais sólidas é essencial. O programa de consultoria pro bono da Accenture aproveita a nossa experiência em transformação digital sustentável e o talento das nossas equipas para apoiar pessoas em situações de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Através de formação personalizada, ajudamos a desenvolver competências pessoais e profissionais, aumentando a empregabilidade ou adquirindo a formação completa necessária para trabalhar como programador.

---

*Este ano, treinámos mais de 440 pessoas, que completaram mais de 5.400 cursos, incluindo mais de 2.300 em competências técnicas, contribuindo de forma significativa para a transformação digital da sociedade.*

### Learning to Earning

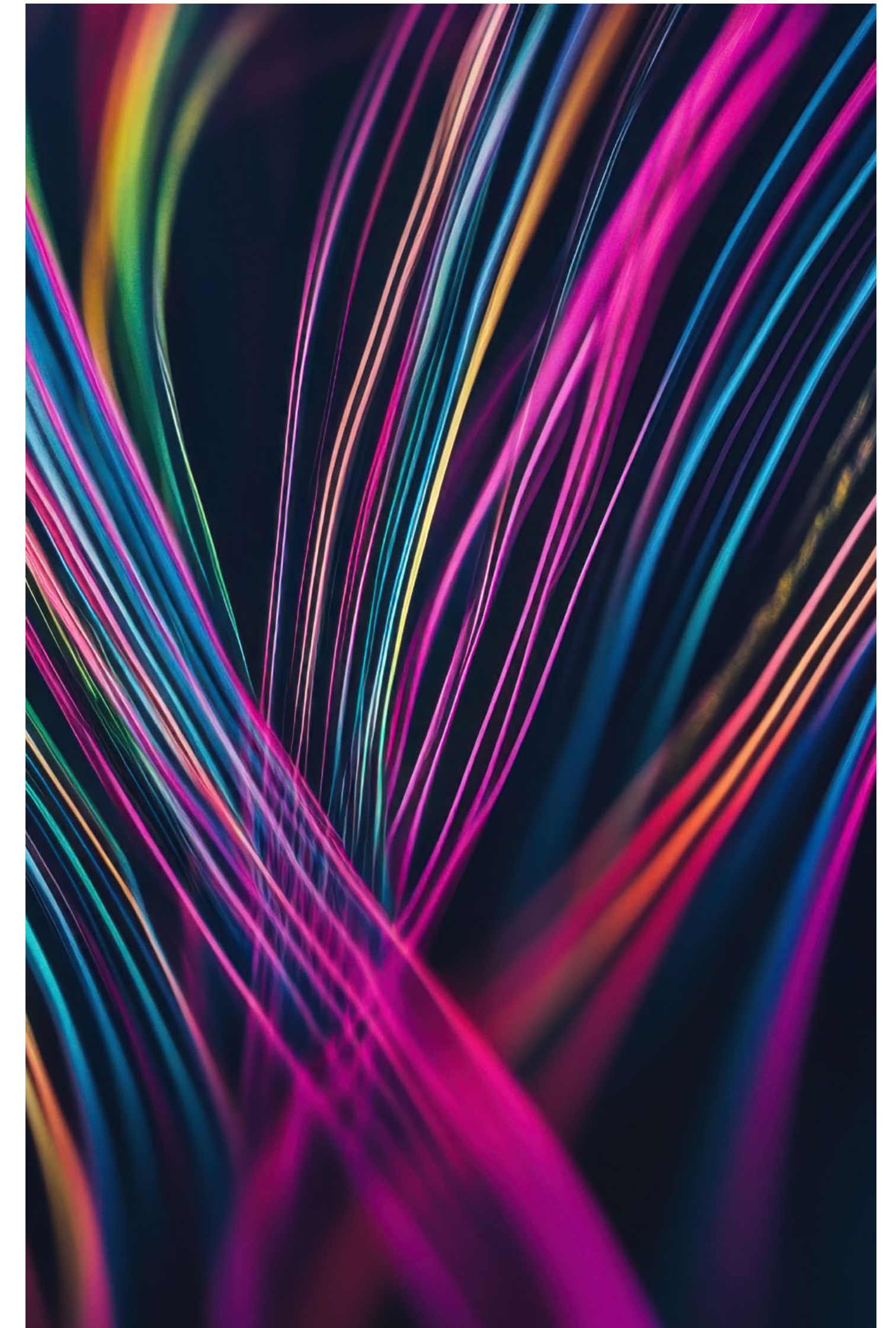
Durante mais de uma década, o nosso programa Skills to Succeed capacitou pessoas com competências para futuras oportunidades de emprego ou empreendedorismo. Com base neste legado, em 2025 lançámos a nossa nova iniciativa Learning to Earning, que continua o nosso compromisso com

a formação de competências e aumenta o nosso foco em apoiar as pessoas na obtenção de emprego ou na criação de um negócio. Os nossos programas de formação digital utilizam o portal Learning to Earning, uma plataforma centralizada com conteúdos online gratuitos que visa ajudar as pessoas a desenvolver competências e confiança para ter sucesso na economia digital, através de recursos potenciados por inteligência artificial.

### Formação para o Emprego

Neste programa, concentrámo-nos em melhorar as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, promovendo um programa de requalificação para desenvolver competências em programação Java para um grupo de 14 pessoas. Após a conclusão do programa, a Accenture integrou alguns dos formandos, enquanto disponibilizava o restante ao mercado geral como parte da nossa promoção da responsabilidade social.

Os colegas integrados nas nossas equipas de Tecnologia trabalham agora em contextos reais de entrega. Toda esta jornada foi bem-sucedida tanto em termos de desempenho como de integração da equipa, comprovando os resultados positivos da formação para o emprego.



## Voluntariado: o nosso pessoal em ação

Na Accenture, oferecemos múltiplas oportunidades para os nossos colaboradores se envolverem com a sociedade através de várias iniciativas, tanto a nível local como global, presencialmente ou virtualmente. No ano fiscal de 2025, mais de 1.324 dos nossos colaboradores participaram ativamente nas atividades de voluntariado da empresa.

### Season of Impact

No ano fiscal de 2025, participámos na Season of Impact, uma campanha global de participação holística que envolveu os nossos colaboradores em voluntariado, ação ecológica, inovação social e donativos, apoiando tanto causas sociais como ambientais. Como parte deste compromisso, 325 dos nossos colaboradores em Portugal dedicaram mais de 720 horas a várias iniciativas, juntando-se ao esforço global para criar um impacto positivo e duradouro nas nossas comunidades e no planeta. Algumas destas atividades incluíram uma limpeza de praia no Guincho e um workshop TorrePlastik, onde embalagens de plástico recolhidas foram transformadas em skates. Promovendo práticas circulares e ambientalmente responsáveis, os itens reciclados foram oferecidos gratuitamente à comunidade do skatepark Torre. As atividades envolveram 24 voluntários, totalizando mais de 100 horas de voluntariado, e foram realizadas em parceria com o Movimento Claro.

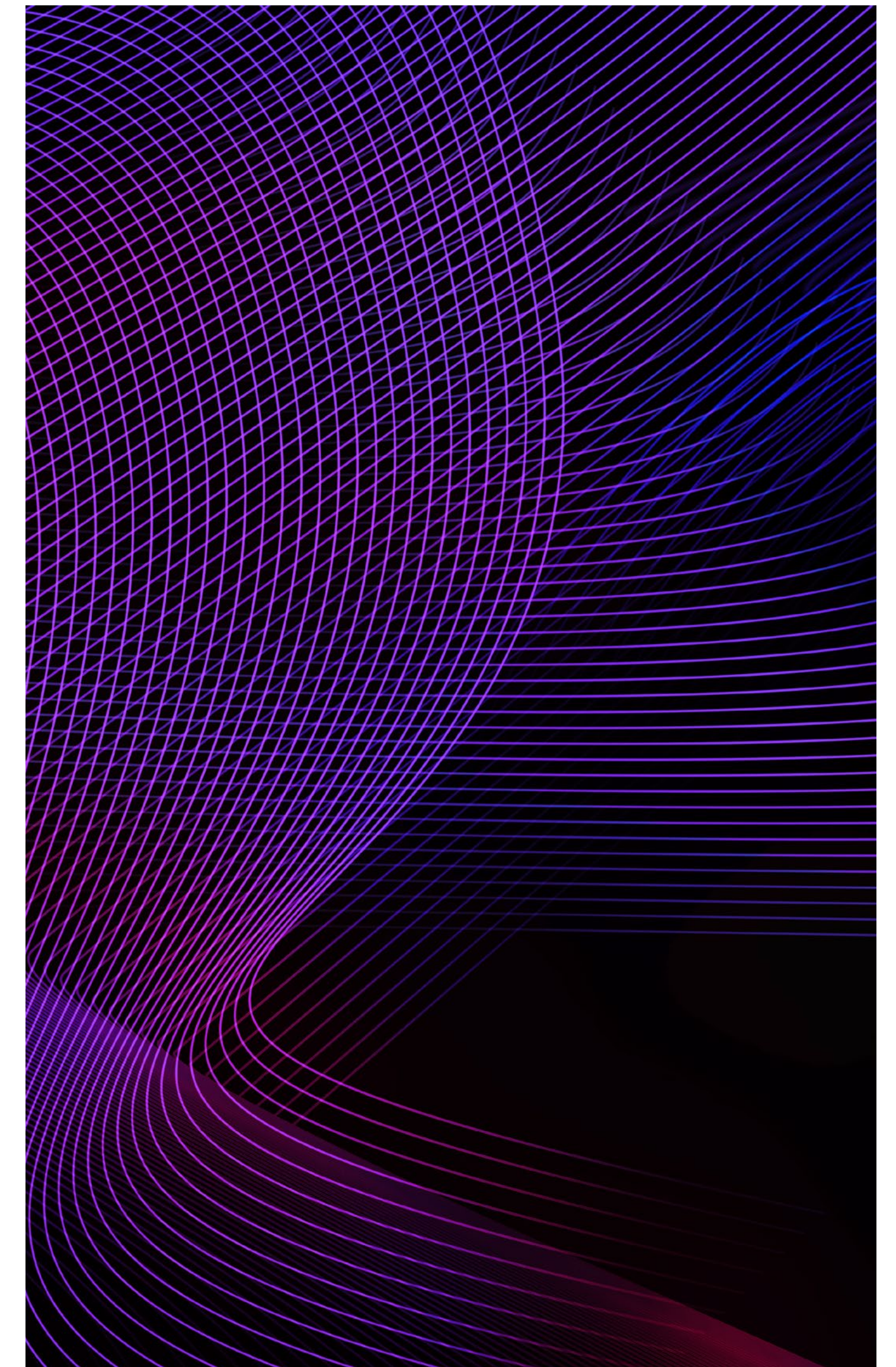
De 1 de maio a 31 de maio, realizou-se um desafio virtual de caminhada/corrida para os funcionários, em parceria com a Fundação Movimento Claro. Através desta iniciativa, a Accenture

comprometeu-se a doar 5 € por participante, mais 1 € por cada quilómetro percorrido, em apoio a uma causa ecológica. Todas as distâncias percorridas pelos participantes foram adicionadas a um banco coletivo de quilómetros e, no final da iniciativa, a distância total foi convertida em contribuições financeiras. Como resultado, foram feitas doações de 2.173 € ao Movimento Claro e 2.145 € à LPN – Liga para a Proteção da Natureza, reforçando o nosso compromisso com a sustentabilidade ambiental.

Através do inspirador projeto “Histórias da Ajudaris”, em parceria com a Fundação Ajudaris, contribuímos para uma iniciativa coletiva que resultou numa notável coleção de livros escritos e ilustrados, promovendo o gosto pela leitura e escrita, bem como a consciência sobre a sustentabilidade ambiental. Para celebrar o Dia Mundial da Criança, foi oferecida uma caixa mágica contendo 10 livros criados por crianças, famílias e voluntários, apoiando cinco unidades pediátricas e lares: Hospital de Vila Franca de Xira e Hospital Dona Estefânia (Lisboa), Casa de Acolhimento Emília Figueiredo (Braga), Hospital das Forças Armadas (Porto) e Casa Infância Dr. Elísio de Moura (Coimbra).

### Combater a fome no mundo

FreeRice é um quiz online gerido pelo Programa Alimentar Mundial da ONU que doa arroz por cada resposta correta. 1.172 funcionários da Accenture juntaram-se, dedicando mais de 1.057 horas. Esta iniciativa destaca o nosso compromisso em combater a fome e promover mudanças positivas, ao mesmo tempo que fomenta um ambiente educativo e de apoio.



## Doações: construímos um futuro

Accenture Portugal canaliza as suas doações para duas áreas principais: apoio financeiro a projetos que promovam o desenvolvimento de competências e a empregabilidade em contextos vulneráveis, e doações monetárias e materiais tanto da organização como dos seus colaboradores. Além disso, os nossos colaboradores podem participar em programas de doação, contribuindo regularmente para iniciativas que criem um impacto social positivo.

### **Apoio financeiro a projetos sociais e ONGs: investimento para potenciar as transformações**

Colaboramos com ONG que promovem formação digital, tecnológica e em comunicação. Com o apoio pro bono da Accenture e para a implementação de um programa de formação em Java para emprego, este ano foram financiados €16.200 à Fundação Eurofirms e €40.000 à HRB Solutions.

### **Give2Help**

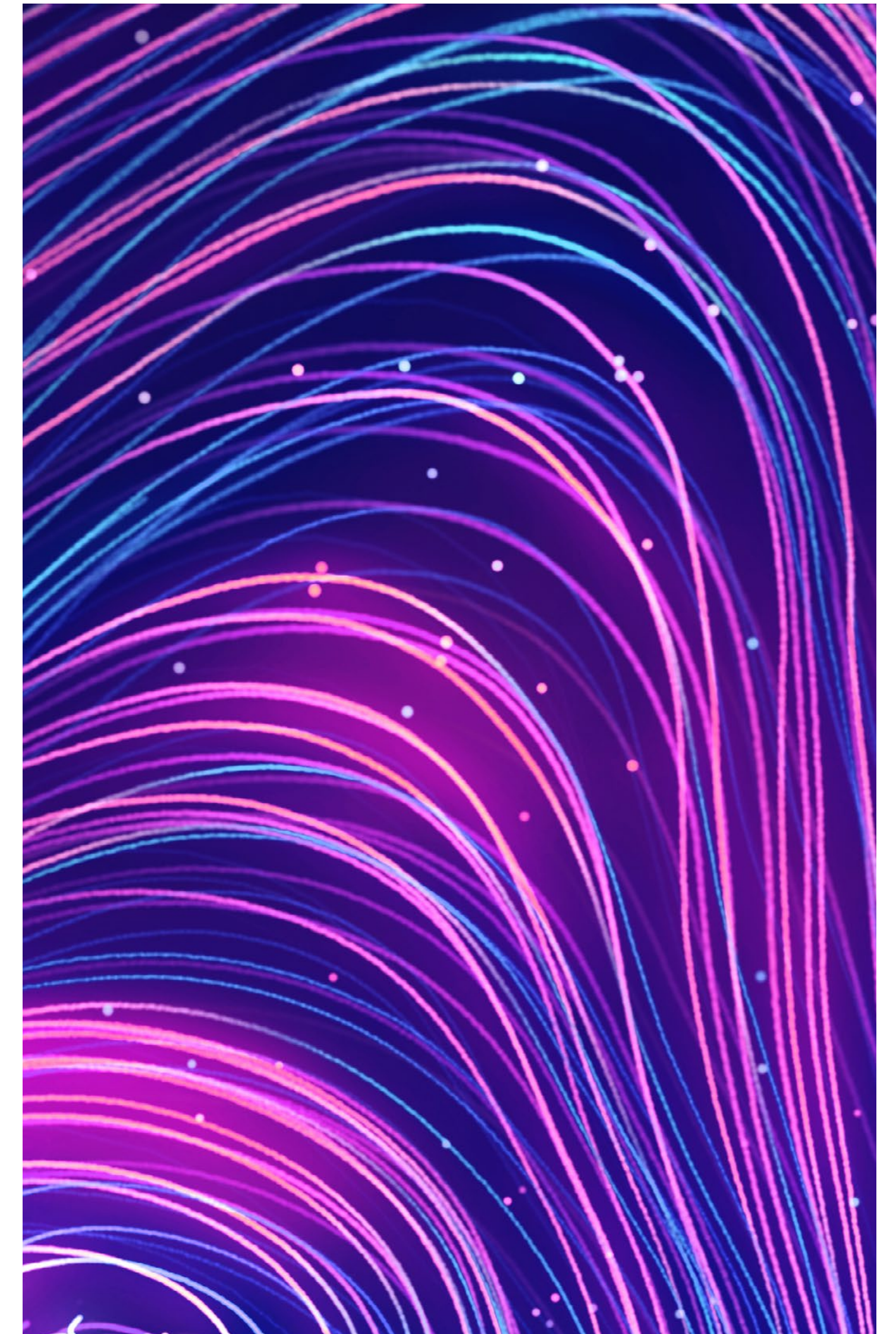
Este programa permite que os colaboradores da Accenture doem um valor mensal para um projeto social escolhido por eles. Este ano, o valor foi distribuído entre duas organizações em diversas áreas, como apoio a crianças, direitos humanos, biodiversidade, animais e pessoas em situações de vulnerabilidade. Em dezembro de 2025, 214 participantes da Accenture doaram 6.957 euros aos projetos selecionados, apoiando iniciativas nas áreas da infância, direitos humanos, biodiversidade, proteção animal e apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade.

### **MyFlex**

O programa My Flex permite-nos canalizar uma parte da remuneração variável dos nossos colaboradores para um projeto ou organização. Este ano, apoiámos as mesmas organizações do Programa Give2Help, angariando 3.335 € aos projetos.

### **Solidariedade e Economia Circular: Doação de equipamentos eletrónicos e outros**

Apoiamos organizações promovendo a economia circular através da reutilização de equipamentos e bens electrónicos. Esta ação também contribui para a digitalização e formação de populações historicamente desfavorecidas. Ao longo do ano, doámos mais de 1.130 peças de equipamento informático a organizações sociais.





## INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

# Os nossos sólidos resultados financeiros permitem-nos oferecer valor 360°

Para saber mais, consulte o relatório global [360° Value Report](#)



# Relatório e dados

## Nesta dimensão

# Sobre este relatório

A informação reportada neste Relatório de Sustentabilidade Empresarial da Accenture Portugal refere-se ao ano fiscal de 2025, que compreende o período de 1 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025.

Para a sua elaboração, integramos os dados das empresas Accenture Consultores de Gestão, S.A., e as seguintes empresas participadas em 100%: Accenture Technology Solutions – Soluções Informáticas Integradas, S.A, Accenture 2 Business Process Services, S.A. e Mistral, Wind Operations, Lda., referidas geralmente como Accenture Portugal. Relativamente aos dados financeiros, para além das anteriores, inclui-se ainda a informação relativa à participada Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda. Os indicadores ambientais referidos no capítulo “Detalhe dos indicadores GRI” foram elaborados considerando o âmbito do relatório descrito e a participada Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda.

Adicionalmente, ao longo deste relatório, é reportada informação sobre os objetivos e dados globais provenientes do Relatório Global [“360 Value Report”](#).

A área de Responsible Business é quem responde pelo conteúdo integral deste relatório perante a Administração e todos os stakeholders.

Para questões relacionadas com este relatório ou sugestões relacionadas com sustentabilidade, poderá entrar em contacto com: [RB.portugal@accenture.com](mailto:RB.portugal@accenture.com).

Este relatório de Sustentabilidade Empresarial foi elaborado em conformidade com as Normas GRI (o detalhe dos indicadores GRI pode ser encontrado na secção “Índice de conteúdos GRI”) e inclui todas as informações relevantes para a Accenture em Portugal e os seus stakeholders. Para tal, efetuámos a respetiva análise de materialidade, que pode ser consultada na secção “Prioridades ESG”.

Por outro lado, a informação qualitativa e quantitativa do conteúdo deste relatório, que responde às normas GRI, foi verificada externamente pela empresa KPMG & Associados - Sociedade De Revisores Oficiais De Contas, S.A.

O relatório de verificação independente pode ser consultado na secção “Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade”.

Da mesma forma, continuamos o nosso compromisso com o UN Global Compact. A Accenture a nível global comunicará, através do novo questionário de informação, os progressos relativos aos Dez Princípios do UN Global Compact. Além disso, a nível local fazemos parte do UN Global Compact Network Portugal.

Igualmente, desde Accenture Global reafirmamos o nosso compromisso com o Pacto Mundial das Nações Unidas. A nível local, fomentamos a integração dos dez princípios na nossa estratégia, operações e cultura corporativa. Prestamos contas de forma transparente sobre o desempenho da nossa atividade em relação a estes princípios através deste Relatório de Sustentabilidade Empresarial.



# Avaliação das nossas Prioridades ESG

Realizamos periodicamente uma avaliação das nossas prioridades de sustentabilidade, considerando a sua relevância para os nossos negócios e partes interessadas, de acordo com a metodologia proposta pelo GRI. Em 2025, para reforçar a nossa preparação para a Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa da UE (CSRD), concluímos a nossa avaliação inicial de dupla materialidade, conforme o quadro da CSRD. Esta avaliação abrange tanto os impactos negativos como positivos que podemos ter no ambiente e na sociedade, bem como os riscos e oportunidades financeiras que as questões de sustentabilidade podem representar para os nossos negócios.

## O Nosso Processo

Utilizamos a nossa ferramenta de IA generativa para analisar as informações mais recentes sobre questões de sustentabilidade de organizações não governamentais (ONG), associações do setor e academia; frameworks e boas práticas, como as métricas de sustentabilidade universais do Fórum Económico Mundial. Analisamos os pedidos de sustentabilidade dos nossos clientes e as prioridades emergentes (por exemplo, como parte de propostas ou revisões de conformidade de fornecedores).

## Benchmarking

Utilizamos software especializado de terceiros para realizar um benchmarking detalhado e análise de questões de

sustentabilidade recentes e emergentes entre pares, concorrentes e outras organizações. Os resultados permitiram-nos identificar as questões de sustentabilidade mais relevantes para uma avaliação mais aprofundada.

## Contribuição dos Stakeholders

A nossa ferramenta de IA generativa compilou as opiniões das nossas principais partes interessadas — os nossos clientes, fornecedores, investidores, colaboradores e comunidades — para determinar quais as questões de sustentabilidade mais importantes para cada grupo. Fizemo-lo através de uma combinação de análises de software especializado de terceiros e envolvimento com os stakeholders.

## Contribuição dos Negócios

Colaboramos diretamente com os nossos líderes de negócio e especialistas em cada área de sustentabilidade para identificar e avaliar os impactos reais e potenciais que podemos ter nestas questões. Também analisamos os riscos e oportunidades reais e potenciais que as questões de sustentabilidade apresentam para os nossos negócios. Os impactos, riscos e oportunidades foram avaliados tendo em conta a magnitude e a probabilidade.

## Exemplos de envolvimento dos Grupos de Interesse

A nível global, para comunicar a nossa abordagem, alinhar-nos com as expectativas dos nossos grupos de interesse e melhorar os nossos relatórios, solicitamos periodicamente a opinião dos nossos grupos de interesse, internos e externos, sobre os nossos objetivos, progresso e desempenho.

### Clientes

Inquéritos de satisfação, relações com os responsáveis de contas, processos de garantia de qualidade nos projetos, conferências e eventos, respostas a avaliações de sustentabilidade e pedidos de informações (por exemplo, CDP Supply Chain, EcoVadis, IntegrityNext).

### Fornecedores

Programa CDP Supply Chain, Sustainalytics, normas de conduta para fornecedores, programa global desenvolvimento de fornecedores diversos, eventos com fornecedores, formação e suporte.

### Investidores

Resultados trimestrais, conferências de investidores e analistas, respostas a questionários de investidores (por exemplo, CDP Mudanças Climáticas, Serviços Institucionais para Acionistas, MSCI, Sustainalytics) e participação da equipa de relações com investidores.

### Colaboradores

Inquéritos, memorandos internos e webcasts, accenture.com, redes sociais, Linha de Ética Empresarial, focal groups, redes de funcionários, conteúdos no nosso portal, canais de comunicação interna e o nosso programa de formação em Sustentabilidade.

### Comunidades

Parcerias estratégicas de longo prazo com ONGs em apoio ao Learning to Earn, voluntariado e doações de funcionários, relações com beneficiários através das Fundações Accenture, promoção e mudança social através de iniciativas intersetoriais, alianças, fóruns nacionais e internacionais.

# As nossas prioridades de sustentabilidade

Combinamos os nossos conhecimentos e o envolvimento com o negócio e as partes interessadas para determinar as nossas prioridades de sustentabilidade para o exercício fiscal de 2025.

## Apoiar os nossos ODS prioritários

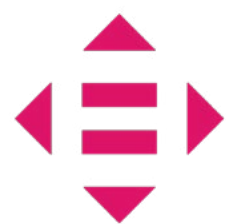
**8** TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO



**9** INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS



**10** REDUZIR AS DESIGUALDADES



**13** AÇÃO CLIMÁTICA



**16** PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



**17** PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS



### Emissões de Carbono

- Abordar as emissões de carbono das operações comerciais da Accenture e promover reduções entre fornecedores e outros parceiros da cadeia de valor para alcançar as nossas metas de redução de emissões.

### Comunidades Locais e Impacto Social

- Apoiar comunidades e gerar benefícios económicos e sociais através de parcerias e iniciativas.

### Privacidade de Dados e Cibersegurança

- Proteger dados pessoais e empresariais e sistemas através de padrões rigorosos de privacidade e segurança de dados para os nossos negócios, colaboradores e clientes.

### Ética e Integridade

- Aderir aos mais altos padrões éticos, defender valores, prevenir a corrupção e agir com integridade.

### Direitos Humanos

- Apoiar e respeitar os direitos humanos em toda a nossa cadeia de valor, através de práticas de diligência devida e políticas que defendem os padrões de direitos humanos.

### Compras Responsáveis

- Colaborar com os nossos fornecedores e parceiros do ecossistema mais amplo para alinhar as nossas políticas e avançar os nossos compromissos com a sustentabilidade ambiental, direitos humanos e outros padrões empresariais.

### Tecnologia Responsável

- Inovar com integridade, utilizando o nosso conhecimento sobre tecnologia, incluindo a inteligência artificial, e o seu impacto nas pessoas para desenvolver soluções inclusivas, responsáveis e sustentáveis.

### Talento e Desenvolvimento

- Atrair, desenvolver e reter o talento certo para satisfazer as necessidades dos nossos clientes.
- Proporcionar um ambiente de trabalho e fomentar uma cultura que apoie e priorize o bem-estar mental e físico dos colaboradores.

## Diálogo com os nossos stakeholders

Para gerarmos valor 360° para os nossos stakeholders, temos primeiro de compreender as suas preocupações e necessidades. Para isso, mantemos um diálogo contínuo, aberto e bidirecional com todos eles, através dos seguintes diferentes canais.



### Stakeholder

### Canais de comunicação



#### Cientes

A comunicação com os nossos clientes é realizada através de canais externos, tais como o nosso Relatório de Sustentabilidade Empresarial, website, redes sociais, aplicações móveis - App Accenture Foresight, eventos presenciais (conferências, pequenos almoços, fóruns ou reuniões, entre outros), comunicações digitais (newsletters, mailings, e outros), publicações nos meios de comunicação social ou mailings físicos (publicações e convites, por exemplo). Também gerimos a sua satisfação através de inquéritos, caixas de correio de contacto online e chamadas telefónicas.



#### Profissionais

A comunicação com os nossos profissionais realiza-se principalmente através dos nossos próprios canais internos, tais como os nossos portais, sites e redes sociais internas (Viva Engage e Teams), reuniões presenciais, como formações, comissões ou communities, comunicações digitais, via correio eletrónico ou caixas de correio de contacto online e mecanismos de gestão da satisfação (mentimeter, forms e sharepoint). Adicionalmente, podem aceder aos canais externos mencionados na secção anterior.



#### Acionistas

Os nossos acionistas podem comunicar e consultar informações sobre a nossa empresa através de um website específico, reuniões presenciais ou virtuais, comunicações digitais, publicações nos meios de comunicação, caixas de correio de contacto online e chamadas telefónicas.



#### Fornecedores

A comunicação com os nossos fornecedores ocorre através de ferramentas de trabalho externas e catálogos interativos, sendo que também podem aceder aos outros canais externos explicados nas secções anteriores.



#### Organizações sociais

A comunicação com as organizações sociais e business associations ocorre através de ferramentas de trabalho externas, sendo que também podem aceder aos outros canais externos explicados nas secções anteriores.



#### Ecosistema de inovação

Dispomos de correio online, e realizamos eventos presenciais, bem como mailings digitais.



#### Candidatos

Concebemos um website específico para candidatos e outros websites externos, realizamos publicações em redes sociais, mailings digitais e eventos destinados a este público. Contamos também com caixas de correio de contacto online.



#### Alumni

Temos o nosso próprio website específico, mailings digitais, eventos presenciais ou virtuais e uma caixa de correio de contacto online.

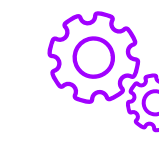
# Dados ESG



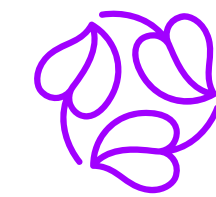
Meio Ambiente



Recursos humanos



Cadeia de fornecimento



Meio Ambiente

Os dados apresentados sobre questões ambientais são relativos à Accenture Portugal e à participada Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda.

Tabela 1: Consumo de água

	2025	2024	2023
Consumo de água (megalitros)	<b>17,07</b>	4,56	5,23

Tabelas 2: Materiais comprados

	2025	2024	2023
<b>Compra de material informático</b>			
Portáteis (unidades)	<b>534</b>	2.236	1.635
<b>Consumo de papel</b>			
Papel (kg)	<b>1.072</b>	1.716	2.078

Tabela 3: Consumo de energia

	2025	2024	2023
Combustível diesel consumido (gigajoules)	2.073	2.718	-
Combustível gasolina consumido (gigajoules)	5.946	5.351	-
Consumo de eletricidade frota (gigajoules)	199	-	
<b>Consumo elétrico (gigajoules)</b>	<b>6.929</b>	<b>5.854</b>	<b>7.316</b>
<b>Consumo energético total (gigajoules)</b>	<b>14.948</b>	<b>13.924</b>	<b>16.789</b>
<b>Consumo energético por profissional (gigajoules)</b>	<b>2,39</b>	<b>2,21</b>	<b>3,02</b>

O consumo de combustível é extraído das faturas associadas aos cartões de reabastecimento. Desde 2025, o consumo de combustível passou a ser divulgado de forma desagregada por tipo de combustível.

O consumo elétrico inclui faturas de eletricidade, leitura de consumos e dados extrapolados em função dos m².

	2025	2024	2023
Energia elétrica proveniente de fontes renováveis	6.929	5.854	7.316
% de energia elétrica proveniente de fontes renováveis	100	100	100

Tabela 4: Geração de emissões diretas e indiretas de CO<sub>2</sub>

	2025	2024	2023
Emissões diretas (Scope 1: frota automóvel) (tCO <sub>2</sub> eq)	579	583	675
Emissões indiretas (Scope 2 Market-Based: Electricidade) (tCO <sub>2</sub> eq)	0	0	0
Emissões indiretas (Scope 3: viagens e hotéis) (tCO <sub>2</sub> eq)*	721	654	636
Emissões indiretas (Scope 3: bens e serviços) (tCO <sub>2</sub> eq)*	2.430	2.097	1.582
<b>Total de emissões (tCO<sub>2</sub>eq)*</b>	<b>3.729</b>	<b>3.334</b>	<b>2.893</b>
<b>Total de emissões por profissional (tCO<sub>2</sub>eq)*</b>	<b>0,60</b>	<b>0,53</b>	<b>0,52</b>

\*Os cálculos baseiam-se na metodologia do GHG Protocol.

Tabela 5: Resíduos por tipologia

				2025	2024	2023
Reutilização / Reciclagem	Não perigosos	Municipal – Reciclagem	Plástico (t)	4,53	7,42	6,13
			Papel (t)	2,22	1,87	0,00
			Vidro (t)	0,10	0,09	0,00
		Gestor autorizado - Reciclagem	Papel confidencial (t)	0,73	3,83	2,13
			Equipamento elétrico e eletrónico (t)	0,09	0,21	0,14
			Tóner (t)	0,33	0,07	0,00
			Doações - Reutilização	Equipamento informático e eletrónico (t)*	1,92	3,38
<b>Total de resíduos destinados à reciclagem (1) (t)</b>				<b>9,92</b>	<b>16,86</b>	<b>9,99</b>
Valorização / Eliminação	Não perigosos	Municipal	Indiferenciado (t)	71,32	75,56	41,23
<b>Total destinados à valorização/eliminação (2) (t)</b>				<b>71,32</b>	<b>75,56</b>	<b>41,23</b>
<b>Total (1) + (2) (t)</b>				<b>81,24</b>	<b>92,42</b>	<b>51,22</b>
% de resíduos destinados à reciclagem				12%	18%	20%
% resíduos destinados à valorização/eliminação				88%	82%	80%

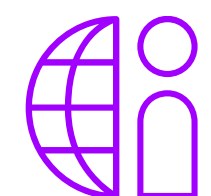
\*A geração de resíduos não é um assunto material para a empresa.

\*Os resíduos que geramos são geridos por um gestor autorizado ou por um gestor municipal. Por outro lado, dada a natureza da nossa atividade, não temos qualquer controlo ou impacto a montante/jusante da nossa cadeia de valor.

\*A fração Papel é agregada, uma vez que, em janeiro de 2025, foi colocado um contentor nos escritórios para deposição de papel não confidencial.

\*A partir do FY25, passa a ser agregada a informação relativa aos tóners retirados.

\*Estimamos as toneladas de materiais informáticos destinados a reutilização e reciclagem.



## Recursos humanos

Tabela 1: Número total de colaboradores por categoria profissional, género e faixa etária

		2025		2024		2023				2025		2024		2023			
Managing Directors (M.D.)	Mulher	Até aos 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	(C.)	Mulher	Até aos 30	58	15,59%	56	16,00%	68	20,67%
		Entre 30 e 50	6	75,00%	6	75,00%	5	71,43%			Entre 30 e 50	294	79,03%	281	80,29%	246	74,77%
		Mais de 50	2	25,00%	2	25,00%	2	28,57%			Mais de 50	20	5,38%	13	3,71%	15	4,56%
		<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>-</b>			<b>Total</b>	<b>372</b>	<b>-</b>	<b>350</b>	<b>-</b>	<b>329</b>	<b>-</b>
	Homem	Até aos 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		Homem	Até aos 30	51	10,74%	51	11,09%	58	13,58%
		Entre 30 e 50	15	60,00%	15	62,50%	17	65,38%			Entre 30 e 50	395	83,16%	383	83,26%	349	81,73%
		Mais de 50	10	40,00%	9	37,50%	9	34,62%			Mais de 50	29	6,11%	26	5,65%	20	4,68%
		<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>-</b>			<b>Total</b>	<b>475</b>	<b>-</b>	<b>460</b>	<b>-</b>	<b>427</b>	<b>-</b>
	<b>Total M.D.</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>Total Consultants</b>		<b>847</b>	<b>-</b>	<b>810</b>	<b>-</b>	<b>756</b>	<b>-</b>		
	Senior Managers and Managers (S.M. and M.)	Mulher	Até aos 30	3	2,33%	3	2,29%	0		0,00%	)	Mulher	Até aos 30	467	55,07%	427	56,78%
Entre 30 e 50			103	79,84%	111	84,73%	93	86,92%	Entre 30 e 50	354			41,75%	305	40,56%	257	40,22%
Mais de 50			23	17,83%	17	12,98%	14	13,08%	Mais de 50	27			3,18%	20	2,66%	13	2,03%
<b>Total</b>			<b>129</b>	<b>-</b>	<b>131</b>	<b>-</b>	<b>107</b>	<b>-</b>	<b>Total</b>	<b>848</b>			<b>-</b>	<b>752</b>	<b>-</b>	<b>639</b>	<b>-</b>
Homem		Até aos 30	2	0,64%	0	0,00%	1	0,38%	Homem	Até aos 30		509	54,09%	498	58,31%	404	56,11%
		Entre 30 e 50	263	84,57%	249	87,68%	234	89,31%		Entre 30 e 50		412	43,78%	342	40,05%	309	42,92%
		Mais de 50	46	14,79%	35	12,32%	27	10,31%		Mais de 50		20	2,13%	14	1,64%	7	0,97%
		<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>-</b>	<b>284</b>	<b>-</b>	<b>262</b>	<b>-</b>		<b>Total</b>		<b>941</b>	<b>-</b>	<b>854</b>	<b>-</b>	<b>720</b>	<b>-</b>
<b>Total S.M. and M.</b>		<b>440</b>	<b>-</b>	<b>415</b>	<b>-</b>	<b>369</b>	<b>-</b>	<b>Total Analysts</b>	<b>1.789</b>	<b>-</b>		<b>1.606</b>	<b>-</b>	<b>1.359</b>	<b>-</b>		

**Tabela 1: Número total de colaboradores por categoria profissional, género e faixa etária**  
(continuação)

		2025		2024		2023	
Associate	Mulher	Até aos 30	616 44,87%	659 45,64%	621 49,21%		
		Entre 30 e 50	673 49,02%	703 48,68%	573 45,40%		
		Mais de 50	84 6,12%	82 5,68%	68 5,39%		
		<b>Total</b>	<b>1.373</b> -	<b>1.444</b> -	<b>1.262</b> -		
Associate	Homem	Até aos 30	725 41,03%	750 42,37%	754 47,48%		
		Entre 30 e 50	934 52,86%	912 51,53%	737 46,41%		
		Mais de 50	108 6,11%	108 6,10%	97 6,11%		
		<b>Total</b>	<b>1.767</b> -	<b>1.770</b> -	<b>1.588</b> -		
<b>Total Associate</b>		<b>3.140</b> -	<b>3.214</b> -	<b>2.850</b> -			

**Tabela 2: Número total de colaboradores distribuído por género**

		2025		2024		2023	
Mulheres		2.730 43,7	2.685 44,2	2.344 43,7%			
Homens		3.519 56,3	3.392 55,8	3.023 56,33%			
<b>Total</b>		<b>6.249</b> <b>78</b>	<b>6.077</b> <b>79</b>	<b>5.367</b> <b>100%</b>			

Tabela 3: Número de contratos e tipologia

		2025		2024		2023	
Contrato indefinido Tempo inteiro	Mulher	1.620	43,80%	1.460	43,0%	1.169	43,0%
	Homem	2.079	56,20%	1.935	57,0%	1.552	57,0%
	<b>Total</b>	<b>3.699</b>	<b>100%</b>	<b>3.395</b>	<b>100%</b>	<b>2.721</b>	<b>100%</b>
Contrato indefinido empo parcial	Mulher	15	75,00%	12	66,7%	12	60,0%
	Homem	5	25,00%	6	33,3%	8	40,0%
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
Contrato a termo Tempo inteiro	Mulher	1.094	43,25%	1.212	45,5%	1.162	44,3%
	Homem	1.435	56,75%	1.451	54,5%	1.463	55,7%
	<b>Total</b>	<b>2.529</b>	<b>100%</b>	<b>2.663</b>	<b>100%</b>	<b>2.625</b>	<b>100%</b>
Contrato a termo Tempo parcial	Mulher	1	100%	1	100%	1	100%
	Homem	0	0%	0	0%	0	0%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>Total colaboradores</b>		<b>6.249</b>		<b>6.077</b>		<b>5.367</b>	
% Contratos tempo inteiro		99,6%		99,5%		99,6%	
% Contratos tempo parcial		0,4%		0,5%		0,4%	
% Contratos indefinidos		59,51%		100%		51,1%	
% Contratos a termo		40,49%		0%		48,9%	

\*No âmbito do trabalho a tempo parcial estão incluídos os trabalhadores com redução do período normal de trabalho.

Tabela 4: Rácio entre o salário base e a remuneração das mulheres face aos homens

		Nível	2025	2024	2023
Managing Directors	1		n/a	n/a	n/a
	2		0,68	n/a	n/a
	3		0,96	1,04	1,04
	4		1,06	0,95	0,96
Senior Managers and Managers	5		0,89	0,95	0,98
	6		0,99	0,97	0,93
	7		0,98	1	1
Consultants	8		0,98	0,98	0,98
	9		0,98	0,99	1,01
Analysts	10		0,98	0,98	0,98
	11		0,99	0,98	0,97
Associates	12		1,01	1,01	1
	13		n/a	n/a	1

n/a: um dos géneros não está representado na categoria profissional.

Tabela 5: Colaboradores com deficiência

	2025		2024		2023	
Mulher	20	46,51%	13	44,8%	9	42,9%
Homem	23	53,49%	16	55,2%	12	57,1%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>% em relação ao total de colaboradores</b>	<b>0,68%</b>		<b>0,48%</b>		<b>0,39%</b>	

É considerada uma pessoa com deficiência aquela que possui um certificado com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, emitido pela autoridade competente, em conformidade com a Lei nº4/2019.

Tabela 6: Número e percentagem de colaboradores que beneficiaram de licença de parentalidade

	2025		2024		2023		
Total de colaboradores que beneficiaram de licença de parentalidade (1)	Mulher	213	29,4%	126	48,8%	136	56,9%
	Homem	512	70,62%	132	51,2%	103	43,1%
	<b>Total</b>	<b>725</b>	<b>100%</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>	<b>239</b>	<b>100%</b>
	<b>% (1)</b>	<b>11,6%</b>		<b>4%</b>		<b>4,5%</b>	
Total de colaboradores que regressaram ao trabalho	Mulher	208	29,3%	93	44,1%	81	47,4%
	Homem	503	70,7%	118	55,9%	90	52,6%
	<b>Total</b>	<b>711</b>	<b>100%</b>	<b>211</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>
	<b>Taxa efetiva de regresso</b>	<b>97,7%</b>		<b>73,8%</b>		<b>59,6%</b>	
Taxa efetiva de regresso	Homem	98,2%		89,4%		87,4%	
	<b>Total</b>	<b>98,1%</b>		<b>81,8%</b>		<b>71,5%</b>	

(1) Percentagem de colaboradores que beneficiaram de licença de parentalidade face ao número de colaboradores a 31 de agosto de cada ano.

Tabela 7: Quantidade total de horas de formação por categoria profissional

		2025			2024			2023		
		Horas de formação (A)	Total de colaboradores (B)	A/B	Horas de formação (A)	Total de colaboradores (B)	A/B	Horas de formação (A)	Total de colaboradores (B)	A/B
Managing Directors	Mulheres	368	9	41	327	8	41	416	7	59,4
	Homens	963	25	39	852	27	32	907	26	34,9
	<b>Total</b>	<b>1.331</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>1.179</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>1.323</b>	<b>33</b>	<b>40</b>
Senior Managers and Managers	Mulheres	3.058	135	23	4.868	132	37	4.329	107	40,5
	Homens	7.095	327	22	11.857	297	40	9.871	262	37,7
	<b>Total</b>	<b>10.153</b>	<b>462</b>	<b>22</b>	<b>16.724</b>	<b>429</b>	<b>39</b>	<b>14.200</b>	<b>369</b>	<b>38</b>
Consultants	Mulheres	6.324	381	17	9.789	379	26	11.843	329	36
	Homens	9.633	512	19	15.011	490	31	14.031	427	32,9
	<b>Total</b>	<b>15.957</b>	<b>893</b>	<b>18</b>	<b>24.800</b>	<b>869</b>	<b>29</b>	<b>25.874</b>	<b>756</b>	<b>34</b>
Analysts	Mulheres	15.315	937	16	18.996	834	23	18.780	639	29,4
	Homens	17.594	1.038	17	21.813	945	23	21.510	720	29,9
	<b>Total</b>	<b>32.909</b>	<b>1.975</b>	<b>17</b>	<b>40.809</b>	<b>1.779</b>	<b>23</b>	<b>40.290</b>	<b>1.359</b>	<b>30</b>
Associate	Mulheres	15.565	1.586	10	39.746	1.761	23	34.839	1.262	27,6
	Homens	15.754	2.090	8	43.500	2.146	20	41.350	1.588	26,0
	<b>Total</b>	<b>31.319</b>	<b>3.676</b>	<b>9</b>	<b>83.246</b>	<b>3.907</b>	<b>21</b>	<b>76.189</b>	<b>2.850</b>	<b>27</b>
<b>Total</b>	Mulheres	40.630	3.048	13	73.727	3.114	24	70.206	2.344	30
	Homens	51.039	3.992	13	93.032	3.905	24	87.668	3.023	29
	<b>Total</b>	<b>91.669</b>	<b>7.040</b>	<b>13</b>	<b>166.759</b>	<b>7.019</b>	<b>24</b>	<b>157.874</b>	<b>5.367</b>	<b>29,4</b>

\*A partir de 2024, o número total de trabalhadores passou a ser calculado com base no número de trabalhadores únicos formados durante o respetivo exercício fiscal, em contraste com os anos anteriores, nos quais era considerada a listagem de trabalhadores ativos.

Tabela 8: Rotatividade de colaboradores

Rotatividade média (%)

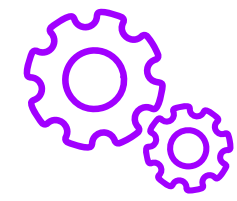
		2025			2024	2023
<b>% de rotatividade</b>	<b>Total</b>	<b>6.195</b>	<b>1.013</b>	<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>21%</b>
Por género	Mulher	2.722	467	17%	17%	21%
	Homem	3.473	546	16%	15%	21%
Por faixas etárias	Até 30 anos	2.447	555	23%	19%	20%
	Entre 30 e 50 anos	3.405	433	13%	14%	23%
	Mais de 50 anos	344	25	7%	10%	14%

A tabela representa a rotatividade voluntária de colaboradores por género e faixa etária, relativamente à média do número de colaboradores registados por cada mês do período de relato.

Tabela 9: Novas contratações

		2025	2024	2023
<b>Total</b>		<b>25%</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>
Por género	Mulher	24%	33%	31%
	Homem	26%	33%	33%
Por faixas etárias	Até 30 anos	43%	42%	40%
	Entre 30 e 50 anos	14%	27%	23%
	Mais de 50 anos	9%	19%	17%

A taxa de novas contratações foi calculada considerando como denominador a média do número de colaboradores inscritos por cada mês do período de reporte.



## Cadeia de fornecimento

Tabela 1: Número de fornecedores

	2025		2024		2023	
Fornecedores ativos com despesa	348	-	378	-	425	-
Nacionais	300	86%	331	88%	363	85%
Estrangeiros	48	14%	47	12%	62	15%

Tabela 2: Despesas com fornecedores

	2025		2024		2023	
Despesa com fornecedores	67,83	-	58,36	-	59,40	-
Nacionais	62,96	92,8%	54,33	93,1%	54,10	91,1%
Estrangeiros	48,77	71,9%	4,03	6,9%	5,30	8,9%

Em Milhões de euros  
Para as despesas em USD foi considerada a taxa de câmbio de 0,912707 – média para FY25.

# Sumário de conteúdos GRI

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
A Accenture reporta de acordo com os Padrões GRI para o período 1/9/2024 – 31/8/2025.			
<b>GRI 1: Fundamentos 2021</b>			
<b>Conteúdos Gerais</b>			
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	2-1 Detalhes da organização	Páginas 6, 53 Localização da sede no ano fiscal de 2024: Edifício Santos 37, Boqueirão do Duro, nº37 D-E, 1200-163 Lisboa	✓
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 53	✓
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 53	✓
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação da informação.	✓
	2-5 Verificação externa	Páginas 76, 77	✓
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 6, 7, 43, 44, 45, 46, 67 <a href="#">Annual Report Form 10K</a> : secções “Services”, “Geographic Markets”, “Industry Groups” e “Overview” in Item 1 – “Business of our 2025”.	✓
	2-7 Empregados	Páginas 61, 62	✓
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Contamos com 304 estagiários, e 1.268 pessoas foram beneficiadas com emprego indireto criado.	✓
	2-9 Estrutura de governança e a sua composição	Páginas 39, 40 <a href="#">ESG Leadership Global</a> Refer to “Proposal 1: Appointment of Directors” in our <a href="#">2025 Proxy Statement</a> for information on the governance structure and composition of the Board. <a href="#">Annual Report Form 10K</a> : secção “Organizational Structure”.	✓
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<a href="#">2025 Proxy Statement</a> . “Proposal 1: Appointment of Directors - Our Director Nominees and Director Nominee Biographies” and “Corporate Governance - Leadership Structure”.	*

\* Nota: A revisão consistiu para confirmar que a informação de governança corporativa da Accenture a nível global referenciada é pública e responde ao conteúdo relevante.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Páginas 39, 40 <a href="#">ESG Leadership Global Annual Report Form 10K</a> : secção “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	✓
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas 39, 40, 56 <a href="#">Investor Relations ESG Leadership Global Corporate Governance Guidelines</a> : secções “Functions of the Board of Directors” e “Board Access to Advisors”. A nível local em Portugal, seguimos as diretrizes globais indicadas neste documento. <a href="#">2025 Proxy Statement</a> : secção “Corporate Governance Practices and Board Oversight”. <a href="#">Annual Report Form 10K</a> : secção “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	*
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 40 <a href="#">Corporate Governance Guidelines</a> : secção “Functions of the Board of Directors”. <a href="#">ESG Leadership Global Annual Report Form 10K</a> : secções “Directors, Executive Officers” e “Corporate Governance”.	*
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página 53 <a href="#">Annual Report Form 10K</a> : secção “Directors, Executive Officers and Corporate Governance”.	*
	2-15 Conflitos de interesse	Páginas 33, 34, 35, 36, 41, 45	*
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Páginas 8, 13, 16, 26 <a href="#">Code of Business Ethics</a> .	✓
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Páginas 39, 40 <a href="#">Corporate Governance Guidelines</a> : secção “Characteristics of Board Members”.	✓
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<a href="#">Corporate Governance Guidelines</a> : secções “Performance Evaluation” e “Formal Evaluations” <a href="#">2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting</a> : secção “Process for Determining Executive Compensation”.	✓

\* Nota: A revisão consistiu para confirmar que a informação de governança corporativa da Accenture a nível global referenciada é pública e responde ao conteúdo relevante.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	Páginas 18, 22 <a href="#">Corporate Governance Guidelines</a> : secção “Board Compensation”. <a href="#">2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting</a> : secção “Process for Determining Executive Compensation”.	✓
	2-20 Processo para determinação da remuneração	<a href="#">2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting</a> : secção “Process for Determining Executive Compensation”. A nível local em Portugal, seguimos as diretrizes globais indicadas no documento anterior. <a href="#">Summary of the 2024 Annual General Meeting of Shareholders of Accenture plc Voting Results</a>	✓
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informação não disponível por motivos de confidencialidade. As políticas internas de confidencialidade de dados da Accenture não permitem publicar esta informação.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3	✓
	2-23 Compromissos de política	Páginas 25, 39, 40, 41, 44, 45 <a href="#">2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting</a>	✓
	2-24 Incorporação de compromissos de política	<a href="#">Código de Ética Empresarial</a>	✓
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Páginas 40, 41, 42 <a href="#">Annual Report Form 10K</a> : secção “Risk Factors” <a href="#">COBE</a>	✓
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Páginas 33, 34, 35, 36 <a href="#">Linha de ajuda de Ética Empresarial</a>	✓
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o ano fiscal de 2025, não foram registadas multas por incumprimento da regulamentação ambiental através dos canais estabelecidos pelo departamento legal. Durante o ano fiscal de 2025, não se registaram multas significativas no âmbito social através dos canais estabelecidos pelo departamento de Legal, nem multas significativas no âmbito económico através dos canais estabelecidos pelo departamento financeiro.	✓
	2-28 Participação em associações	Páginas 7, 12, 26	✓
	2-29 Abordagem para envolvimento de stakeholders	Páginas 54, 55, 56, 57	✓
2-30 Acordos de negociação coletiva	Em Portugal, 55% dos empregados da Accenture encontram-se ao abrigo da Portaria de Condições de Trabalho para Trabalhadores Administrativos. A Accenture não coloca impedimentos à liberdade de associação e à negociação coletiva.	✓	

\* Nota: A revisão consistiu para confirmar que a informação de governança corporativa da Accenture a nível global referenciada é pública e responde ao conteúdo relevante.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
<b>Prioridades ESG</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-1 Processo de definição de temas materiais	Páginas 56, 57	✓
	3-2 Lista de temas materiais	Página 56	✓
<b>Emissões de carbono</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 25, 26, 27, 28, 29	✓
<b>GRI 201: Desempenho económico 2016</b>	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização decorrentes das alterações climáticas	A nível global a Accenture publica o relatório <a href="#">CDP 2025</a> onde identifica os riscos e oportunidades(Página 11) . Na Accenture Portugal verificamos as emissões de carbono segundo a ISO 14064.	✓
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Consumo energético dentro da organização	Página 59	✓
	302-3 Intensidade energética	Página 59	✓
	302-4 Redução do consumo energético	Página 59	✓
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	305-1 Emissões diretas de GEE (scope 1)	Página 59	✓
	305-2 Emissões indiretas de GEE (scope 2)	Página 59 As nossas emissões de scope 2 Location-Based para FY25 são 303,13 t CO <sub>2</sub> eq	✓
	305-3 Outras emissões indiretas de GEE (scope 3)	Página 59	✓
	305-4 Intensidade das emissões GEE	Página 59	✓
	305-5 Redução das emissões de GEE	Página 59	✓
<b>Talento e Desenvolvimento</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	✓
<b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>	202-1 Rácio salarial de categoria inicial por género face ao salário mínimo local	Realizamos um processo de revisão salarial para garantir que pagamos salários dignos a 100% dos nossos profissionais no contexto de cada país. Na Accenture em Portugal, o salário mínimo corresponde ao mínimo legalmente estabelecido.	

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores	Páginas 12, 13, 66	✓
	401-2 Benefícios sociais para os colaboradores a tempo inteiro que não são dados aos colaboradores a tempo parcial ou temporários	Páginas 18, 19	✓
	401-3 Licença parental	Páginas 19, 64	✓
GRI 404: Formação e educação 2016	404-1 Média de horas de formação por ano e por colaborador	Páginas 13, 65	✓
	404-2 Programas de melhoria de competências dos colaboradores e programas de apoio à transição de carreiras	Páginas 13, 14	✓
	404-3 Percentagem de colaboradores que recebem, regularmente, avaliações de desempenho e de desenvolvimento da carreira	100% dos nossos profissionais são periodicamente avaliados de acordo com o seu desempenho e desenvolvimento profissional conforme os critérios estabelecidos.	✓
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de gestão e colaboradores	Páginas 61, 62 <a href="#">2025 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting</a> : secções “Proposal 1: Appointment of Directors”, “Committees of the Board” e “Director Orientation and Continuing Education”.	✓
	405-2 Rácio do salário base e da remuneração de mulheres face aos homens	Páginas 63	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	Não foram registadas condutas inadequadas relacionadas com: discriminação no emprego e na profissão, bem como discriminação (assédio no trabalho, assédio sexual e discriminação de qualquer tipo).	
GRI 402: Relações laborais 2016	402-1 Períodos mínimos de aviso relativos a alterações operacionais	Os períodos de pré-aviso mínimo são aplicados de acordo com a legislação em vigor.	
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 19, 20	✓
	403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 19, 20	✓
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Páginas 19, 20	✓
	403-4 Participação, consulta e comunicação dos trabalhadores sobre saúde e segurança do trabalho	Garantimos a participação, consulta e comunicação dos trabalhadores sobre saúde e segurança ocupacional e foram criados Comitês de Saúde e Segurança, estabelecendo acordos e entendimento sobre as formas de atuação e implementação da Saúde e Segurança.	✓
	403-5 Formação em segurança e saúde do trabalho dos colaboradores	Páginas 19, 20	✓

\* Nota: A revisão consistiu para confirmar que a informação de governança corporativa da Accenture a nível global referenciada é pública e responde ao conteúdo relevante.

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
<b>GRI 403:</b> Saúde e segurança ocupacional 2018	403-6 Promoção da saúde dos colaboradores	Páginas 18, 19, 20	✓
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligados às relações comerciais	Páginas 18, 19	✓
	403-8 Colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 18, 19	✓
	403-9 Acidentes de trabalho	Dada a atividade realizada pela Accenture, as taxas de acidentes de trabalho não são consideradas indicadores de um tema material para a empresa. No entanto, a Accenture toma medidas para promover a saúde e bem-estar dos colaboradores, como indicado nas páginas referentes aos indicadores GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-10	✓
	403-10 Doenças profissionais	Embora as nossas atividades não apresentem um elevado risco de provocar doenças específicas, a Accenture tem implementadas medidas de ação para aqueles profissionais que viajam para países em vias de desenvolvimento. Com isto, pretende-se evitar os possíveis riscos antes, durante e depois da viagem.	✓
<b>Compras responsáveis</b>			
<b>GRI 3:</b> Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 43, 44, 45, 46	✓
<b>GRI 204:</b> Práticas de aquisição 2016	204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais	Páginas 43, 67	✓
<b>GRI 301:</b> Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados por peso ou volume	Página 58	✓
	301-2 Materiais utilizados provenientes de reciclagem de embalagem	O papel que utilizámos nos nossos centros de trabalho é 100% reciclado (e livre de cloro) e apresenta as certificações EU-Ecolabel e Blue Angel.	✓
<b>GRI 308:</b> Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios ambientais	Página 44	
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecimento e ações tomadas	Página 44	
<b>GRI 414:</b> Avaliação social dos fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores que tenham sido selecionados de acordo com critérios sociais	Páginas 42, 44	
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecimento e medidas tomadas	Páginas 42, 44	

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
<b>Direitos humanos</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 41, 42	✓
<b>GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016</b>	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco	Página 44	✓
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho infantil	A Accenture não identificou atividades ou operações deste tipo. A Accenture opera em Portugal e é uma organização de serviços profissionais, pelo que não existem riscos potenciais conhecidos de incidentes de exploração infantil. Adicionalmente, a idade mínima legal para trabalhar é de 16 anos sujeita a uma série de requisitos de acordo com a legislação laboral de Portugal. O não cumprimento do mesmo pode implicar a prática de crime ao abrigo da legislação portuguesa (art. 68, 72 e 82 do código do trabalho).	✓
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo</b>	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou análogo ao escravo	A Accenture não identificou atividades ou operações deste tipo. A Accenture desenvolve a sua atividade em Portugal e é uma organização de serviços profissionais, pelo que não se conhece riscos potenciais de incidentes de trabalho forçado.	✓
<b>Comunidades locais &amp; impacto social</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 47, 48, 49, 50	✓
<b>GRI 203: Impactos económicos indiretos 2016</b>	203-2 Impactos económicos indiretos significativos	Páginas 47, 48, 49, 50	✓
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações dos impactos e programas de desenvolvimento	Páginas 47, 48, 49, 50	✓

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/RESPOSTA DIRETA/ URL/OMISSÃO	VERIFICAÇÃO
<b>Ética e Integridade</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 33, 34, 35, 36	✓
<b>GRI 205: Anticorrupção 2016</b>	205-1 Operações avaliadas quanto ao risco de corrupção	100% das operações totais da Accenture são avaliadas.	✓
	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Páginas 33, 34, 35, 36	✓
	205-3 Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	Durante o ano fiscal de 2025, não se registou informação sobre incidentes significativos de corrupção através dos canais estabelecidos pelo Departamento Jurídico.	✓
<b>GRI 206: Práticas de concorrência desleal 2016</b>	206-1 Ações jurídicas relacionadas com a concorrência desleal, práticas monopolistas e contra a livre concorrência	Durante o ano fiscal de 2025, não foram registradas ações significativas por concorrência desleal, práticas monopolistas ou contra a livre concorrência através dos canais instituídos pelo Departamento Jurídico.	✓
<b>Privacidade de dados e Cibersegurança</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 37, 38, 39	✓
<b>GRI 418: Privacidade dos clientes 2016</b>	418-1 Reclamações fundamentadas relativas a violações da privacidade do cliente e perda de dados do cliente	Durante o ano fiscal de 2025, através do canal Accenture Security Operations Center, não foram registadas reclamações significativas relacionadas com o respeito pela privacidade e com a fuga de dados pessoais dos clientes.	✓
<b>Tecnologia Responsável</b>			
<b>GRI 3: Temas materiais 2021</b>	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 6, 11, 13, 39	✓

# Relatório independente de garantia



KPMG & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A.  
Edifício Burgo - Avenida da Boavista, 1837, 16º  
4100-133 Porto - Portugal  
+351 220 102 300 | www.kpmg.pt

## RELATÓRIO INDEPENDENTE DE GARANTIA LIMITADA DE FIABILIDADE

Ao Conselho de Administração da  
**Accenture, Consultores de Gestão S.A.**

### Introdução

Fomos contratados pelo Conselho de Administração da **Accenture, Consultores de Gestão S.A.** ("Accenture" ou "Entidade") para realizar um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre a informação de sustentabilidade incluída no subcapítulo "Sumário de conteúdos GRI" do Relatório de Sustentabilidade da Accenture ("Relatório") para o ano findo em 31 de agosto de 2025, preparada em conformidade com as Normas para reporte de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

### Responsabilidade do Órgão de Gestão

O Órgão de Gestão é responsável:

- Pela preparação e apresentação da informação de sustentabilidade para o período findo a 31 de agosto de 2025 em conformidade com os *GRI Standards*;
- Pelo desenho, implementação e manutenção de um sistema de informação e de controlo interno apropriado que permita uma preparação da Informação de Sustentabilidade que esteja isenta de distorções materialmente relevantes, nomeadamente resultantes de fraude ou erro
- Pela prevenção e deteção de situações de fraude, de erros e pela identificação e cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis à atividade da Entidade; e,
- Por assegurar que o Órgão de Gestão e o pessoal envolvido na preparação da Informação de Sustentabilidade possuem as competências adequadas.

### A Nossa Responsabilidade

A nossa responsabilidade consiste em executar o trabalho de garantia limitada de fiabilidade e expressar uma conclusão baseada no trabalho efetuado.

KPMG & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A.,  
sociedade anónima portuguesa e membro da rede global KPMG, composta por  
firmas membro independentes associadas com a KPMG International Limited,  
uma sociedade inglesa de responsabilidade limitada por garantia.

KPMG & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A.  
Capital Social: 3.016.000 Euros – Pessoa Colectiva N.º PT 502 161 078  
Inscrito na O.R.O.C. N.º 189 – Inscrito na C.M.V.M. N.º 20161489  
Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o  
N.º PT 502 161 078



O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional de Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que Não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica - ISAE 3000 (Revista) emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) da *International Federation of Accountants* (IFAC) e as demais normas e orientações técnicas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, as quais exigem que o nosso trabalho seja planeado e executado com o objetivo de obter garantia limitada de fiabilidade sobre se nada chegou ao nosso conhecimento, que nos leve a concluir que a informação de sustentabilidade incluída no subcapítulo "Sumário de conteúdos GRI" do Relatório de Sustentabilidade apresentada pela Accenture para o ano findo em 31 de agosto de 2025 não esteja preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, em conformidade com os *GRI Standards*. Para tanto o referido trabalho incluiu, entre outros procedimentos, o seguinte:

- Indagações aos responsáveis sobre a estratégia de sustentabilidade para compreender os processos implementados para determinar os aspetos materialmente relevantes para as principais partes interessadas ("stakeholders") da Accenture;
- Consideração do processo de coleta, cálculo e consolidação dos indicadores que constituem as informações de sustentabilidade a serem incluídas no Relatório;
- Indagações aos colaboradores relevantes, ao nível operacional e corporativo, responsáveis pela preparação da informação de sustentabilidade a incluir no Relatório;
- Comparação da informação apresentada no Relatório, com as respetivas fontes de informação, para concluir se todos os dados relevantes com origem nas referidas fontes foram incluídos no Relatório; e,
- Leitura da informação apresentada no Relatório, de forma a concluir sobre a sua adequabilidade com o nosso conhecimento geral, e experiência, com a performance de sustentabilidade da Accenture.

Os procedimentos selecionados dependem do nosso conhecimento sobre o cumprimento com os requisitos dos *GRI Standards* e de outras circunstâncias relacionadas com o trabalho, e da consideração de áreas onde é provável que possam surgir distorções materialmente relevantes.

Os procedimentos realizados num trabalho de garantia limitada de fiabilidade são diferentes na natureza e tempestividade e são mais limitados que um trabalho de garantia razoável de fiabilidade. Consequentemente, o nível de segurança obtido num trabalho de garantia limitada de fiabilidade é substancialmente inferior à segurança que poderia ser obtida caso um trabalho de garantia razoável de fiabilidade tivesse sido realizado.

Consideramos que a prova obtida é suficiente e apropriada para proporcionar bases para a expressão da nossa conclusão.

#### Qualidade e Independência

Aplicámos a Norma Internacional de Gestão de Qualidade ISQM 1, a qual requer que seja desenhado, implementado e mantido um sistema de gestão de qualidade abrangente que inclua políticas e procedimentos sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC) e do *International Code of Ethics for Professional Accountants* (incluindo normas internacionais de independência), (Código IESBA), que se baseiam em princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e dever de cuidado, confidencialidade e comportamento profissional.



#### Conclusão

A nossa conclusão foi formada na base das matérias e sujeita aos termos descritos neste relatório.

Com base nos procedimentos efetuados e prova obtida, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que a informação de sustentabilidade incluída no subcapítulo "Sumário de conteúdos GRI" do Relatório de Sustentabilidade da Accenture ("Relatório") para o ano findo em 31 de agosto de 2025 não tenha sido preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, em conformidade com os *GRI Standards*.

#### Restrição no Uso

Este relatório independente de garantia limitada de fiabilidade é emitido unicamente para a informação e uso da Entidade e da Gestão da Entidade, para o propósito mencionado na seção "Introdução" acima, pelo que não deverá ser utilizado para nenhuma outra finalidade ou qualquer outro propósito. Não aceitamos ou assumimos qualquer responsabilidade perante terceiros entidades para além da Entidade e da Gestão da Entidade pelo nosso trabalho, por este relatório de garantia de fiabilidade ou pelas nossas conclusões.

Porto, 13 de maio de 2026

Digitally signed by  
[Assinatura Qualificada] João  
Pedro Gomes de Almeida de  
Castro Valga Torres

**KPMG & Associados**

**Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A.**  
(n.º 189 e registada na CMVM com o n.º 20161489)

representada por

João Pedro Gomes de Almeida de Castro Valga Torres  
(ROC no. 1680 e registado na CMVM com o n.º 20161290)

**Contacto:**

Edifício Santos 37  
Boqueirão do Duro, nº 37 D-E,  
1200-163 Lisboa  
Portugal

**Copyright© 2026 Accenture.  
Todos os direitos reservados.**

Accenture e o seu logotipo são marcas comerciais  
registadas da Accenture.

