



2024

Projeto de Sustentabilidade Corporativa

afaplan

O nosso relatório

Sobre o Relatório | GRI 2-3

É com orgulho que apresentamos o nosso segundo Relatório de Sustentabilidade.

À semelhança do Relatório de 2023, este é publicado de acordo com a norma Global Reporting Initiative (GRI). Elegemos o GRI porque se trata de um standard universal e consolidado, utilizado por 14 mil organizações. Além desse cariz consensual, o GRI tem ainda a vantagem de ser adaptável ao standard voluntário da União Europeia para PMEs (VSME), caso optemos por essa norma de reporte em 2025.

Este Relatório cobre as atividades da **afaplan** no período de 1 de janeiro 2024 a 31 de dezembro 2024.

Os dados apresentados não foram sujeitos a verificação externa independente.

Para quaisquer esclarecimentos, contactar sustentabilidade@afaplan.com

O nosso relatório

Sobre o Relatório | GRI 2-3



1. Sobre a afaplan

- Mensagem do CEO
- Quem somos
- Visão e missão
- Modelo de governança

2. Análise de Dupla Materialidade

- Metodologia utilizada
- Matriz de dupla materialidade
- Identificação de Impactos, Riscos e Oportunidades (IROs)

3. Planos de Melhoria ESG

Pilar Ambiental

- Energia
- Emissões
- Resíduos
- Biodiversidade

Pilar Social

- Atração e retenção de talento
- Formação e desenvolvimento
- Saúde e segurança
- Direitos humanos
- Comunidades locais

Pilar Governança

- Performance económica
- Políticas anticorrupção

4. Anexos

Destaques 2024

Destaques 2024

Faturação equivalente a

32,3 M €

Com tendência de volume
de negócios positiva

98%

Rácio entre o salário-base médio
dos colaboradores do género
feminino vs. género masculino em
Portugal e no Brasil

47%

da faturação equivale a projetos de
sustentabilidade

3,804 Kg

CO2e/colaborador em 2024, para
Portugal
(Intensidade Carbónica)



01

Sobre a afaplan



Mensagem do CEO

É com muita satisfação que emitimos o segundo Relatório de Sustentabilidade da **afaplan**. Ele é a marca do compromisso que assumimos em integrar formalmente a sustentabilidade, ela que sempre foi e será, um dos nossos pilares estratégicos.

Na verdade, ao longo da história da **afaplan**, sempre foi estratégico o equilíbrio dos interesses económicos e de governance com os sociais e ambientais. Foco que é evidenciado na nossa visão e valores:

Ser uma empresa de engenharia da construção, líder em criação de valor de longo prazo, com excelência, paixão pelas pessoas e pelo planeta.

Isto porque acreditamos intrinsecamente que a sustentabilidade nas empresas é mais do que uma tendência e vai muito além do domínio financeiro. Para criar valor sustentável na **afaplan**, temos de estar comprometidos continuamente com a ética, a transparência e a responsabilidade corporativa, temos de garantir o bem-estar dos nossos colaboradores, parceiros de negócios e comunidades onde operamos, temos de contribuir para o desenvolvimento social e económico local, temos de nos preocupar com a preservação dos recursos naturais e de procurar minimizar o impacto ambiental das nossas operações.

Juntos, com pequenos gestos, no dia a dia, fazemos a diferença e alcançamos um propósito maior que se reflete na pegada que deixamos no nosso Planeta. E isso é particularmente evidente nas opções que tomamos, porque sendo a **afaplan** livre para atuar nas diversas áreas da indústria da construção, tem estrategicamente escolhido atuar fundamentalmente em áreas que contribuem ativamente para a transição energética como são as energias renováveis e para a mobilidade sustentável como é a ferrovia.

Sabemos que temos muito trabalho pela frente, mas estamos confiantes que, em conjunto com todos os nossos stakeholders, saberemos em cada uma das nossas iniciativas encontrar os caminhos para continuar a evoluir, integrando, melhorando continuamente e reforçando o nosso compromisso com os princípios ESG.

Gostaríamos de agradecer a todos os nossos parceiros e colaboradores que têm contribuído para o sucesso desta jornada já sólida e confirmar-lhes que pretendemos continuar a dignificar a imagem da **afaplan** e o nosso contributo para este nosso mundo.

Gonçalo Sousa Soares | Presidente Conselho Administração

Sobre a afaplan

A nossa história

Com 40 anos de experiência, a **afaplan** nasceu com o propósito de desenvolver soluções de engenharia que combinam rigor técnico, visão estratégica e proximidade com os clientes.

Ao longo destas décadas, expandimos a nossa atuação para quatro continentes, adquirindo experiência em diferentes contextos culturais e setoriais. A empresa tem acompanhado a evolução do setor da construção e das infraestruturas, respondendo a desafios complexos com soluções inovadoras e sustentáveis.

A nossa atividade abrange diversas áreas, desde edifícios residenciais, institucionais, industriais e comerciais até infraestruturas de transporte, hidráulica, saneamento, energia e telecomunicações.

Este percurso consolidou a **afaplan** como uma referência em gestão de empreendimentos. Hoje, mantemos o foco na criação de valor de longo prazo, contribuindo para a transição energética, a mobilidade sustentável e a construção de um futuro mais resiliente.



Sobre a afaplan

A nossa história



Sobre a afaplan

Visão e Valores

Missão

Conceber e gerir soluções de engenharia que defendem os interesses e pretensões dos nossos Clientes, criando condições para elevados níveis de confiança.

Visão

Ser uma empresa de engenharia da construção, líder em criação de valor de longo prazo, com excelência, paixão pelas pessoas e pelo planeta

Valores

Desenvolvimento sustentável

Confiança e integridade

Valorizar quem faz a afaplan

Fazer acontecer



Sobre a afaplan

O que fazemos

Concebemos e gerimos soluções de engenharia para edifícios, infraestruturas e hidráulica



Edifícios

- Institucionais
- Residenciais
- Comerciais
- Industriais



Infraestruturas

- Estradas
- Aeroportos
- Ferrovias
- Energias
- Telecomunicações
- Postos de Gasolina e Pipelines
- Urbanizações
- Geotecnia
- Saneamento Básico
- Resíduos Sólidos



Hidráulica

- Barragens e Trabalhos Fluviais
- Portos e Proteção Costeira
- Emissários

Sobre a afaplan

O nosso âmbito de atividade

Planeamento e Gestão de Empreendimentos

- Serviços ligados ao planeamento, coordenação e controlo de grandes projetos
- Gestão de Projeto (Project Management)
- Gestão de Empreendimento (Construction Project Management – CPM / Engineering, Procurement and Construction Management – EPCM)
- Engenharia do Proprietário
- Gestão de Concursos e Empreitadas
- Elaboração, Gestão e Coordenação de Projetos
- Gestão de Processos de Licenciamento
- Controlo de Qualidade (Âmbito/Escopo, Tempo e Custos)
- Comissionamento

Fiscalização e Controlo Técnico

- Atividades de supervisão, inspeção e garantia técnica de segurança e desempenho
- Gestão, Fiscalização e Coordenação de Empreitadas
- Controlo de Segurança de Barragens:
 - Plano de Observação
 - Fiscalização de Cumprimento
 - Inspeção do Estado de Conservação
 - Plano de Emergência Interno
- Controlo Tecnológico:
 - Geotecnia
 - Betão / Concreto
 - Asfalto
- Testes de Eletroluminescência (EL Test) em Módulos Fotovoltaicos

Sustentabilidade e Inovação

- Soluções que integram critérios ESG e práticas de construção sustentável.
- Gestão de Processos de Certificação Green Building (ex.: LEED, BREEAM)
- Gestão Ambiental e de Segurança na Construção
- Due Diligence de Empreendimentos
- Gestão da Manutenção

Sobre a afaplan

Quando a nossa atividade contribui para a sustentabilidade

Somos uma empresa de engenharia e gestão de projetos que atua com uma visão orientada para a sustentabilidade e inovação. Acreditamos que o desenvolvimento de infraestruturas deve contribuir ativamente para a transição energética, a mobilidade sustentável e a resiliência climática das comunidades onde operamos.

Em 2024, cerca de 47% do volume total de negócio correspondeu a projetos sustentáveis, reforçando o compromisso da **afaplan** com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente:

- **ODS 7** - Energia Acessível e Limpa
- **ODS 9** - Indústria, Inovação e Infraestruturas
- **ODS 13** - Ação Climática



Projetos que marcam a diferença:

- **Energias Renováveis:** desenvolvimento de projetos eólicos e solares em Portugal e no Brasil, acelerando a descarbonização e impulsionando a transição energética.
- **Infraestruturas Ferroviárias:** promoção da mobilidade sustentável através do reforço do transporte coletivo, reduzindo emissões e o impacto ambiental.
- **Gestão da Água e Proteção Costeira:** execução de obras hidráulicas e soluções de defesa costeira que fortalecem a resiliência climática e mitigam riscos associados a eventos extremos.
- **Edifícios Industriais e Comerciais Eficientes:** aplicação de práticas de construção sustentável e implementação de soluções de eficiência energética que reduzem consumos e melhoram o desempenho operacional.

Sobre a afaplan

Quem somos | GRI 2-7, 2-8

O capital humano da **afaplan** constitui um dos pilares essenciais da nossa estratégia de crescimento e sustentabilidade. Em 2024, o número de colaboradores aumentou 12% face a 2023, refletindo o reforço das equipas técnicas e de fiscalização, sobretudo em projetos de grande escala nas áreas de infraestruturas e energia.

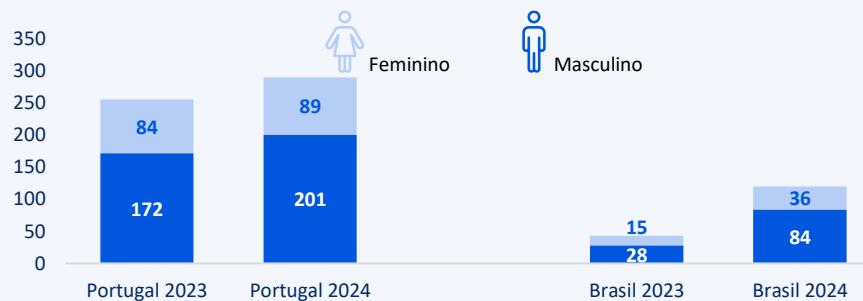
A distribuição por género manteve-se estável face ao ano anterior, com uma predominância masculina associada à natureza técnica e operacional do setor da construção e engenharia.

Em Portugal, as mulheres representaram 31% da força de trabalho e no Brasil 30%, percentagens alinhadas com o panorama do setor, mas que reforçam o desafio contínuo de promover uma maior participação feminina em funções de coordenação e fiscalização.

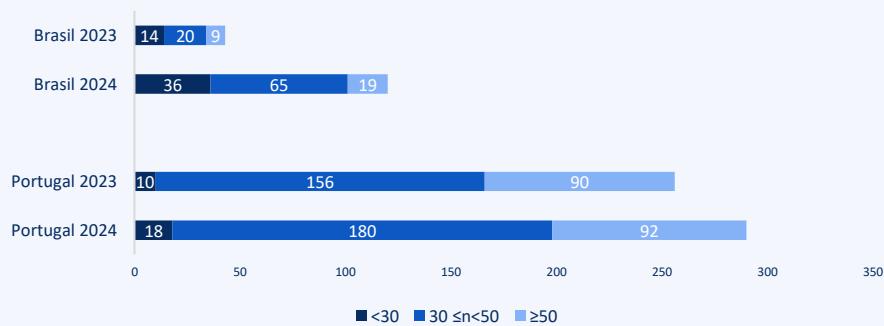
A estrutura etária da **afaplan** demonstra um equilíbrio saudável entre experiência e renovação. Em 2024, verificou-se um ligeiro rejuvenescimento da força de trabalho, com um aumento da proporção de colaboradores com menos de 30 anos, sobretudo no Brasil (+11%).

A faixa etária predominante continua a ser a dos 30 aos 50 anos - representa mais de 65% dos colaboradores - refletindo a maturidade técnica e a experiência consolidada das equipas. Já os colaboradores com mais de 50 anos mantêm um papel essencial na transmissão de conhecimento e mentoria interna, garantindo a continuidade e consistência dos padrões de qualidade da empresa.

Distribuição de colaboradores por género e por geografia



Distribuição de colaboradores por faixa etária e por geografia



Sobre a afaplan

Cadeia de valor | GRI 2-6

A nossa cadeia de valor reflete a natureza integrada da atividade de coordenação e gestão de projetos, abrangendo diferentes atores a montante, a jusante e nas operações próprias.

- **Montante:** onde se incluem fornecedores e subcontratados que apoiam a execução técnica (elaboração de projetos, tipografia, arqueologia, segurança e ambiente) e administrativos (serviços de software, jurídicos, auditorias, entre outros).
- **Intermédio:** representado pelas operações internas da **afaplan** – áreas de suporte corporativo que asseguram a coordenação técnica e o cumprimento dos requisitos legais da atividade, como as equipas de projeto e de fiscalização.
- **Jusante:** composto por entidades externas ligadas à execução e ao impacto final dos empreendimentos, como donos de obra, empreiteiros, bancos, entidades licenciadoras, utilizadores finais e comunidades locais.

O exercício de mapeamento da cadeia de valor permitiu compreender as relações de dependência e influência ao longo do ciclo de vida dos projetos e identificar os pontos críticos de impacto e de criação de valor.

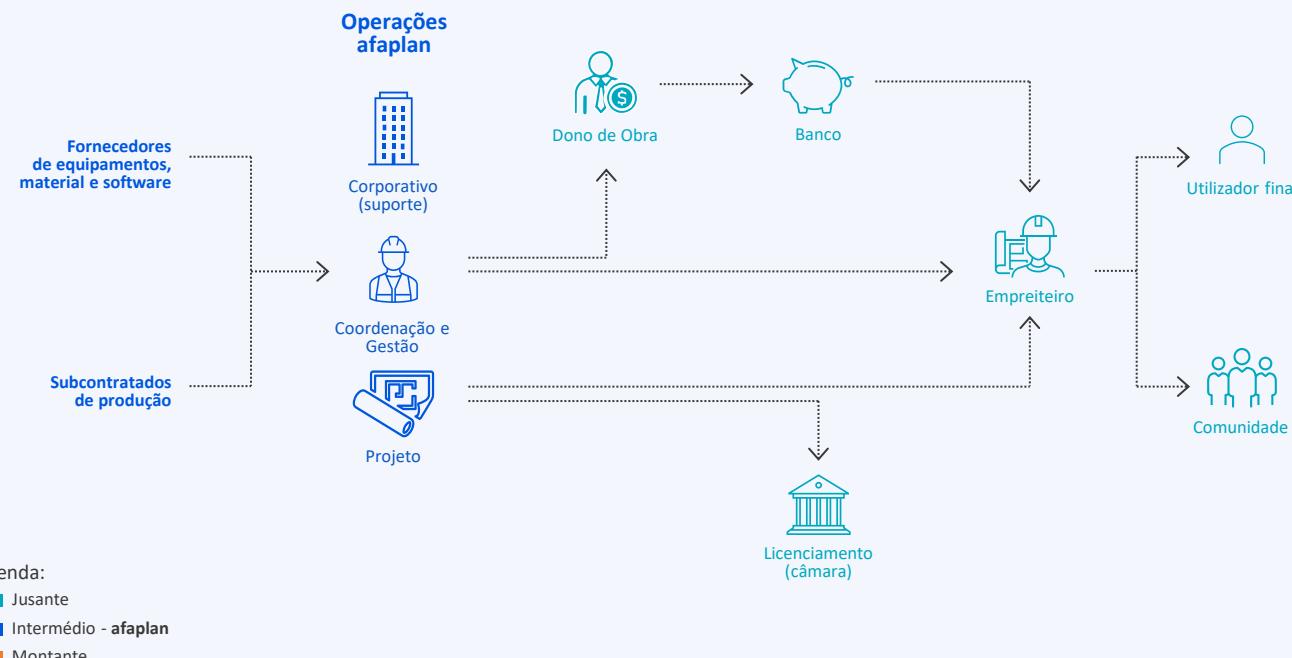
Esta etapa é essencial no processo ESG, porque:

- Amplia a visão de risco, permitindo antecipar interrupções, falhas e potenciais impactos em direitos humanos.
- Proporciona uma visão 360º da atividade da empresa e da sua envolvente, identificando dependências críticas e oportunidades de melhoria.



Sobre a afaplan

Cadeia de valor



A relação entre a afaplan e o empreiteiro é de fiscalização, coordenação e gestão técnica

- A **afaplan** atua como gestora e fiscalizadora dos projetos, garantindo que o empreiteiro executa a obra de acordo com os requisitos técnicos, legais, ambientais e de qualidade definidos.
- O empreiteiro é responsável pela execução física da obra, enquanto a **afaplan** supervisiona, valida e reporta o progresso, assegurando que decorre conforme o planeado.
- Esta relação é de interdependência: o sucesso do projeto depende tanto da execução do empreiteiro como da capacidade da **afaplan** gerir e fiscalizar eficazmente.

Outras relações-chave do esquema

- Com fornecedores/subcontratados: A **afaplan** depende destes parceiros para a execução de recursos e serviços técnicos, mas estabelece critérios rigorosos de seleção e acompanhamento perto do desempenho, incentivando práticas éticas, responsáveis e alinhadas com os padrões de sustentabilidade.
- Com donos de obra: A **afaplan** reporta diretamente ao dono de obra, assegurando que os seus interesses são plenamente protegidos e representados ao longo de todas as fases do projeto.
- Com bancos/licenciadores/comunidades: A **afaplan** articula-se com estas entidades para viabilizar financiamento, garantir o cumprimento de requisitos de licenciamento e promover a aceitação social dos projetos, contribuindo para a sua implementação segura e bem-sucedida.

Sobre a afaplan

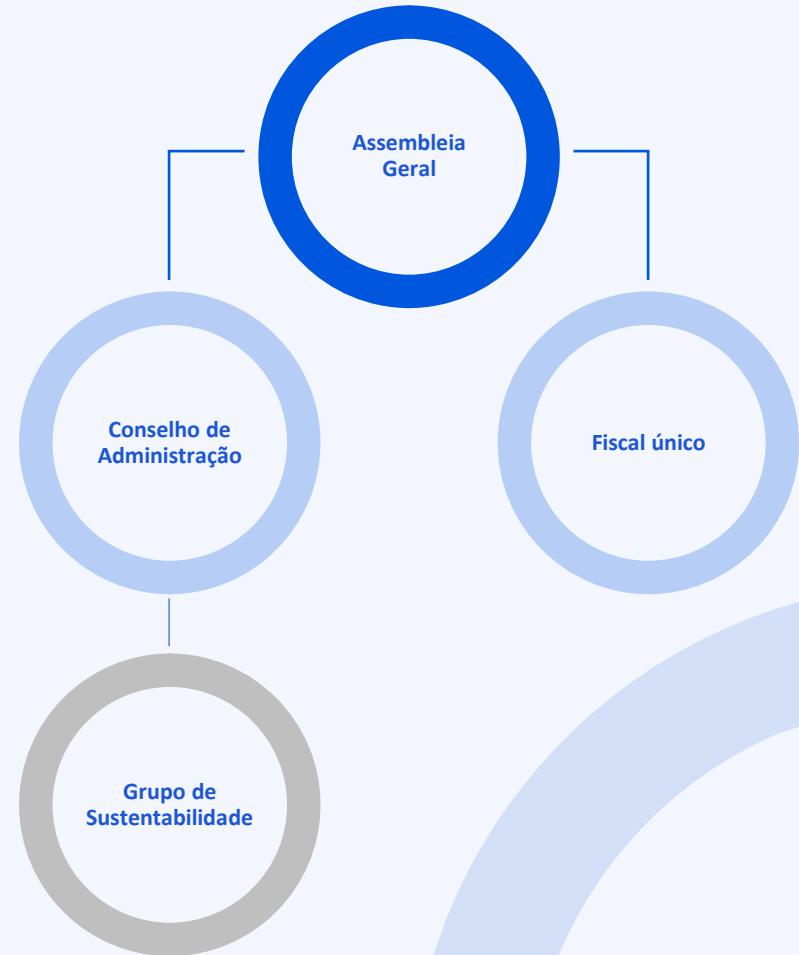
O nosso modelo de governance **GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12**

Adotamos um modelo de governação monista, onde a gestão e a supervisão são asseguradas pelo Conselho de Administração e pelo Fiscal Único, ambos eleitos em Assembleia Geral de acionistas, de acordo com os Estatutos da Sociedade e o Código das Sociedades Comerciais.

O Conselho de Administração é o órgão máximo de decisão e governação da **afaplan**, responsável por definir e garantir o cumprimento da estratégia global da empresa e das suas participadas. Compete-lhe estabelecer metas, orientar a organização na concretização dos objetivos estratégicos e implementar medidas corretivas sempre que necessário.

Além disso, o Conselho assegura que os princípios de ética, transparência e responsabilidade social corporativa são aplicados em todas as operações, promovendo uma cultura de integridade e boa gestão.

Em conjunto com as áreas técnicas e de suporte, o Conselho de Administração é ainda responsável pela identificação, avaliação e gestão dos riscos estratégicos e operacionais, incluindo os riscos ambientais, sociais e de governação.



Sobre a afaplan

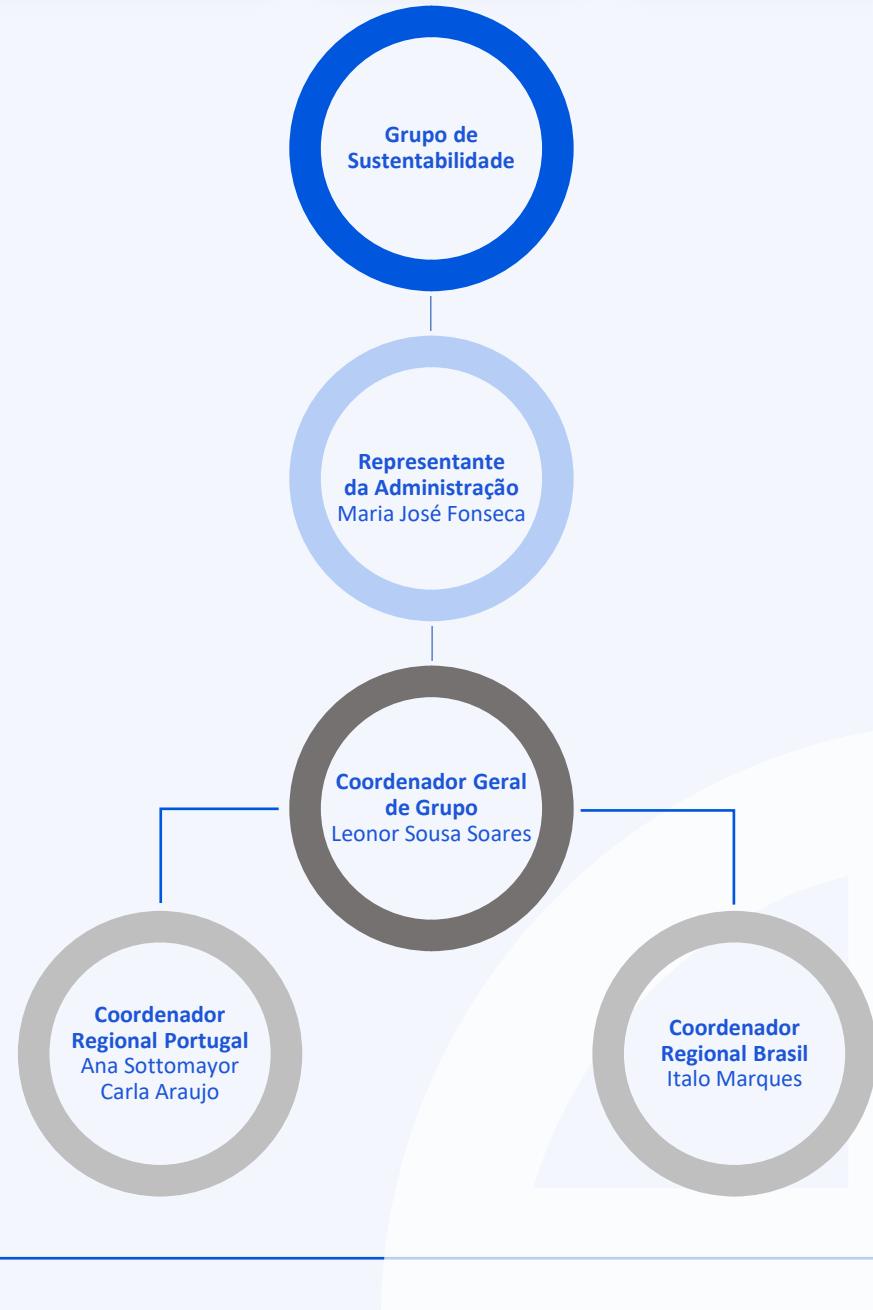
O nosso modelo de governance da sustentabilidade GRI 2-13 e 2-14

O Conselho de Administração tem a responsabilidade de desenvolver e supervisionar a estratégia de sustentabilidade da **afaplan**, definindo diretrizes e objetivos alinhados com os princípios ESG.

A implementação e monitorização dessa estratégia é assegurada pelo Grupo de Sustentabilidade, que atua em estreita articulação com o Administrador responsável pela área ESG.

Este grupo, que reúne com frequência mensal, é composto por um Coordenador Geral e por Coordenadores Regionais (em Portugal e no Brasil), que colaboram com os diferentes departamentos para garantir a recolha de dados ESG, o acompanhamento da implementação das medidas dos planos de melhoria e a integração dos princípios da sustentabilidade nas diversas atividades da empresa.

Entre as suas principais funções está a preparação dos Relatórios de Sustentabilidade e a comunicação transparente dos resultados às partes interessadas, assegurando a melhoria contínua do desempenho ambiental, social e de governação da **afaplan**.



Sobre a afaplan

**Os nossos princípios de governance
GRI 2-15, 2-16, 2-17, 2-18**



A **afaplan** pauta a sua atuação pelos princípios de ética, integridade e transparência.

Os Estatutos da Sociedade e o Código das Sociedades Comerciais estabelecem mecanismos formais para prevenir e gerir potenciais conflitos de interesse, assegurando uma atuação independente e responsável por parte do Conselho de Administração e do Fiscal Único.

As matérias consideradas críticas ou relevantes são comunicadas diretamente ao Conselho de Administração através dos canais formais de reporte dos diferentes órgãos e do Grupo de Sustentabilidade.

Estes mecanismos garantem que preocupações estratégicas e operacionais são devidamente analisadas e integradas no processo de tomada de decisão ao mais alto nível de governação.

O Conselho de Administração assegura a atualização contínua das suas competências em matérias estratégicas, técnicas e de sustentabilidade.

Esta atualização é promovida através do envolvimento regular com o Grupo de Sustentabilidade, da análise de relatórios especializados e da interação frequente com as equipas técnicas e de suporte, reforçando a capacidade de supervisão e decisão informada.

O desempenho do Conselho de Administração é avaliado em Assembleia Geral, com base na apreciação dos resultados da gestão.

A avaliação inclui a análise da execução da estratégia, da gestão de riscos e do alinhamento das decisões com os princípios ESG e as expectativas das partes interessadas, assegurando a melhoria contínua da governação corporativa.

Sobre a afaplan

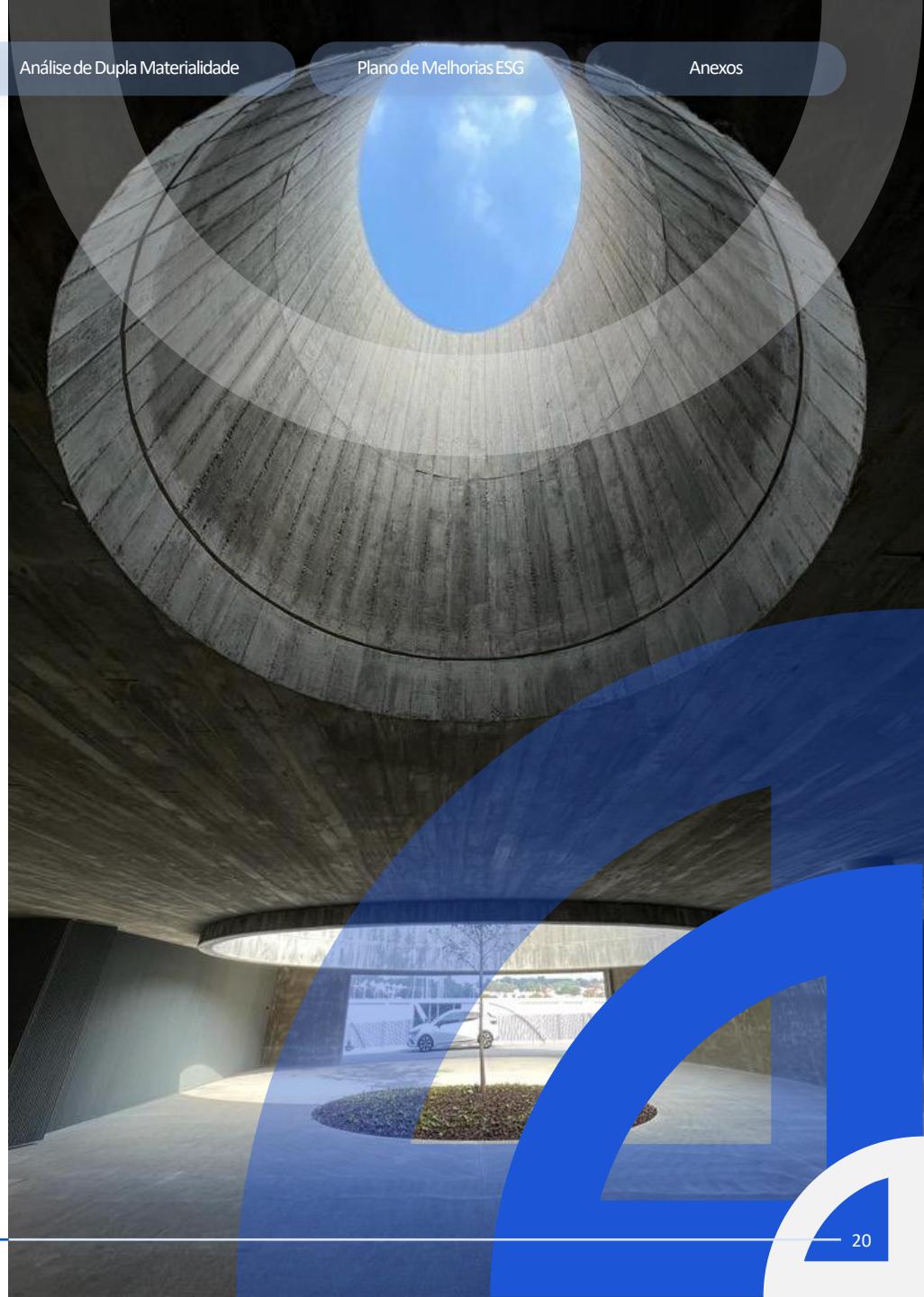
A nossa política de remuneração GRI 2-19, 2-20, 2-21

Adotamos uma política de remuneração estruturada para assegurar justiça, transparência e competitividade em todas as funções e geografias onde operamos

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é definida pela Assembleia Geral, em conformidade com os Estatutos da Sociedade e a legislação aplicável. Este processo garante independência, rigor e alinhamento com os princípios de boa governança corporativa.

Para os colaboradores, a política de remunerações baseia-se em critérios objetivos, que incluem:

- O enquadramento legal e contratual aplicável a cada função
- O desempenho global da organização e o progresso face aos objetivos estratégicos
- A complexidade, responsabilidade e impacto de cada função
- A necessidade de assegurar práticas remuneratórias competitivas no setor



Sobre a afaplan

**Os nossos princípios de ética e integridade
GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27**

A ética e a integridade são princípios transversais à nossa atuação e integram todas as nossas atividades e relações de negócio. Estes valores refletem um compromisso com os mais altos padrões de profissionalismo, honestidade, transparência e responsabilidade, sendo considerados pilares fundamentais da criação de valor e da sustentabilidade da empresa.

Em 2018, aderimos à Carta de Princípios do BCSD Portugal, que define linhas orientadoras para uma gestão responsável e sustentável, incluindo o cumprimento da legislação aplicável, a adoção de uma conduta ética, o respeito pelos direitos humanos e laborais, a prevenção de riscos e acidentes, e a promoção da responsabilidade ambiental.

No ano seguinte, a empresa desenvolveu e implementou o seu Código de Ética e de Conduta Empresarial e a Política Anticorrupção, que estabelecem os valores, princípios e normas que orientam a atuação da **afaplan** e dos seus colaboradores em qualquer parte do mundo. Estes documentos incorporam compromissos nas áreas de direitos humanos, saúde e segurança no trabalho, não discriminação, privacidade e ética de negócios, assegurando que todos os colaboradores, fornecedores e parceiros atuam de acordo com os mesmos padrões de integridade e responsabilidade social.



As políticas são amplamente divulgadas na intranet e no nosso website, e a sua implementação é reforçada por ações de formação interna, com uma taxa de cobertura de 100% dos colaboradores. Externamente, a empresa garante a adesão formal dos parceiros e subcontratados aos princípios definidos no Código.

A **afaplan** dispõe ainda de um canal de denúncias que assegura confidencialidade, imparcialidade e tratamento adequado de todos os relatos recebidos. Em 2024, não foram registados casos de corrupção nem de não conformidade, incluindo incidentes relacionados com privacidade de clientes ou com o cumprimento das políticas éticas e de conduta

0

Casos
de corrupção
em 2024

100%

dos colaboradores da
afaplan informados
sobre código de ética

100%

das denúncias tratadas
sem qualquer impacto

Sobre a afaplan

**Os nossos princípios de ética e integridade
GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27**

Procedimento do Canal de Denúncias

Relativamente ao Canal de Denúncias, qualquer denúncia pode ser submetida através do site institucional, de forma anónima ou identificada. Assim que é recebida, o sistema gera automaticamente uma notificação por e-mail para a equipa responsável pela gestão do canal. A denúncia é então atribuída a um gestor designado, que será responsável pela sua análise e acompanhamento.

Posteriormente, é realizada uma avaliação preliminar dos factos reportados, sendo definidos os estados de cada caso (por exemplo, “recepção”, “investigação interna”, “conclusão” e “arquivado”), garantindo o cumprimento dos prazos estabelecidos e o registo de todas as etapas do processo.

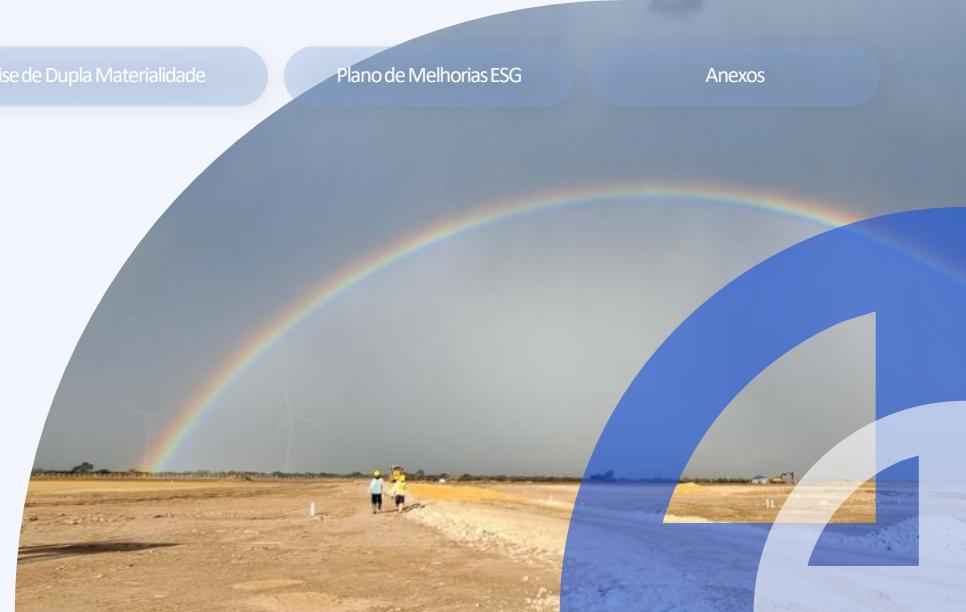
O sistema emite alertas automáticos sempre que os prazos de resposta se aproximam, assegurando que todas as denúncias são tratadas dentro dos períodos definidos. Além disso, o denunciante tem acesso a um código único de acompanhamento, que permite consultar em qualquer momento o estado atualizado da sua denúncia e, se desejar, comunicar diretamente com a equipa responsável pela investigação, preservando sempre o anonimato.

Este procedimento reforça o nosso compromisso com a ética, a integridade e a transparência, pilares essenciais da nossa cultura organizacional e do nosso sistema de governança.



Sobre a afaplan

Os nossos princípios de ética e integridade
GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27



Respeitar e proteger os Direitos Humanos

Reconhecemos os direitos humanos em todos os contextos culturais, socioeconómicos e geográficos onde operamos, respeitando as respetivas tradições e culturas.



Atuar com a máxima integridade

Todos os nossos colaboradores devem atuar no mercado com a máxima integridade, zelando pelo estrito cumprimento de todas as leis, regras, regulamentos e normas profissionais, vigentes nas regiões onde operamos.



Não admitir nem apoiar qualquer forma de trabalho infantil

Proibimos quaisquer situações que envolvam ou que estejam relacionadas com trabalho infantil, forçado ou escravo.



Proporcionar iguais oportunidades

Comprometemo-nos a atuar no respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada pessoa, tratando cada colaborador com justiça, potenciando a igualdade de oportunidades.



Não utilizar práticas de discriminação

Não toleramos comportamentos discriminatórios com base na raça, religião, cor, género, idade, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, filiação partidária, ou outra.



Garantir e aplicar os padrões de Segurança e Saúde no Trabalho

Assumimos o compromisso de promover uma cultura de trabalho responsável, preocupada com a saúde, segurança e prevenção de riscos ocupacionais.



Promover o desenvolvimento pessoal

Atribuímos um elevado valor ao desenvolvimento profissional e pessoal dos nossos colaboradores, promovendo a sua formação permanente como elemento potenciador do seu melhor desempenho e motivação.



Assegurar a confidencialidade e privacidade de dados

Garantimos o direito à proteção dos dados pessoais dos nossos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e outros parceiros de negócio.

Sobre a afaplan

Relacionamento com os nossos stakeholders

GRI 2-23, 2-29 e 2-30

Quem são os stakeholders da afaplan?

Reconhecemos que o diálogo transparente e contínuo com as nossas partes interessadas é essencial para a criação de valor e para a integração efetiva dos princípios ESG nas nossas operações. As partes interessadas são identificadas com base na sua relevância para a atividade da organização e com o grau em que podem ser impactadas, positiva ou negativamente, pelas operações. Entre os principais grupos estão:

Acionistas

Procuramos assegurar a criação de valor no médio e longo prazo, com base numa gestão eficiente e responsável, orientada por princípios de ética, integridade e transparência. O diálogo com os acionistas é mantido através de canais institucionais e da divulgação regular de informação de desempenho e de sustentabilidade.

Clientes

Comprometemo-nos a cumprir integralmente os compromissos assumidos, garantindo qualidade, rigor técnico e comunicação clara. Procura não apenas responder, mas superar as expectativas dos seus clientes, promovendo relações de confiança e de longo prazo baseadas na competência e no profissionalismo.

Fornecedores e Parceiros

Promovemos relações éticas e responsáveis com os nossos fornecedores e parceiros, incentivando a adoção de práticas alinhadas com os nossos compromissos de sustentabilidade. Comunicamos as nossas políticas e princípios através de cláusulas contratuais e da adesão formal ao Código de Ética e Conduta Empresarial, reforçando o impacto positivo da cadeia de valor.

Colaboradores

Valorizamos o desenvolvimento humano e profissional, promovendo formação contínua, reconhecimento de mérito e igualdade de oportunidades. Mantemos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e colaborativo, que valoriza a diversidade e assegura a proteção da saúde e segurança de todos os colaboradores.

Sociedade e Ambiente

Atuamos de forma responsável e transparente, cumprindo as normas legais e éticas em vigor e contribuindo ativamente para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde operamos. Integramos o respeito pelo ambiente na nossa cultura organizacional e estamos comprometidos com a redução de impactos ambientais.

Porque envolvemos os stakeholders?

O envolvimento com as partes interessadas visa:

- identificar riscos e oportunidades relevantes para a organização e para a sociedade;
- recolher contributos para a definição de políticas e estratégias;
- reforçar a transparéncia e a confiança mútua;
- garantir que a sustentabilidade é integrada em toda a cadeia de valor.

Sobre a afaplan

Relacionamento com os nossos stakeholders

GRI 2-23 e 2-29

Que canais usamos para envolver os stakeholders?

Acionistas

- Website e redes sociais
- Relatório de Gestão
- Assembleias Gerais

Clientes

- Website e redes sociais
- Relatório de Gestão
- Assembleias Gerais
- Contactos e reuniões periódicas
- Inquérito de Satisfação do Cliente

Fornecedores e Parceiros

- Website e redes sociais
- Plataforma digital de interação
- Reuniões e contactos periódicos
- Subscrição do Código de Ética da afaplan e termo de Compromisso SA8000
- Inquéritos e Auditorias no âmbito da SA80001

Colaboradores

- Share Point/Intranet
- Portal afaplan;
 - Processos, procedimentos e políticas
 - Reuniões e confraternizações das equipas
 - Inquérito de Participação e Consulta (clima social e saúde e segurança)
 - Encontro anual

Sociedade e Ambiente

- Website e redes sociais
- Iniciativas de Responsabilidade Social

Para assegurar que o envolvimento é efetivo e não meramente formal, procuramos:

- promover um diálogo aberto e bidirecional;
- adaptar a comunicação às necessidades e contextos culturais das diferentes partes interessadas;
- dar atenção especial a grupos vulneráveis ou menos representados;
- incorporar o feedback recebido na tomada de decisão estratégica e operacional.

Em relação aos acordos coletivos de trabalho, cumprimos as convenções coletivas de trabalho aplicáveis em cada região e categoria profissional onde operamos (Portugal e Brasil).

Sobre a afaplan

Relacionamento com os nossos stakeholders GRI 2-23 e 2-29

Inquérito de Satisfação aos Clientes

Pedimos aos nossos clientes, por norma, semestralmente que respondam a um inquérito de satisfação, com o objetivo de avaliar a qualidade dos serviços prestados e identificar oportunidades de aperfeiçoamento.

Em 2024, foram recebidas 78 respostas, registando-se uma pontuação média de 8,6 pontos em 10, o que reflete um elevado nível de satisfação e confiança dos clientes na competência técnica e no profissionalismo das equipas da **afaplan**.



Consulta Clima Social e de Saúde e Segurança

Realizamos anualmente o inquérito de Clima Social, com o objetivo de avaliar o bem-estar, o envolvimento e a satisfação dos colaboradores. Em 2024, 87% dos colaboradores considerou o ambiente de trabalho bom ou muito bom, 75% foi da opinião que a comunicação interna da empresa é boa ou muito boa, 89% afirma ter um relacionamento bom ou muito bom com os colegas. As sugestões são analisadas e respondidas em conformidade.

No domínio da Saúde e Segurança no Trabalho, são efetuadas duas consultas por ano, em conformidade com os requisitos legais, assegurando a participação ativa dos trabalhadores na identificação de riscos e na melhoria contínua das condições de trabalho.

Adesão ao código de ética

Com o lançamento da plataforma de gestão de subcontratações CTAIMACAE, implementamos um novo procedimento de controlo e conformidade ética através da introdução da “Declaração Vinculativa”, documento classificado como crítico e de submissão obrigatória por todos os subcontratados.

Esta declaração tem como objetivo assegurar que todos os parceiros da **afaplan** conhecem e cumprem as suas principais políticas corporativas, nomeadamente a Política Integrada, o Código de Ética e Conduta Empresarial, a Política Anticorrupção e a existência do Canal de Denúncias.

Até ao momento, 38% dos subcontratados já submeteram o documento na plataforma, representando um avanço significativo na consolidação de uma cadeia de valor mais ética, transparente e responsável.

Sobre a afaplan

Relacionamento com os nossos stakeholders
GRI 2-23 e 2-29

Participação em feiras

Em 2024, reforçamos a nossa presença internacional através da participação em oito feiras e eventos profissionais, realizados em quatro continentes diferentes, consolidando a nossa rede de parcerias, a visibilidade global da marca e o posicionamento estratégico nos setores da engenharia, construção e sustentabilidade.



Visitas Website

Durante 2024, o nosso site institucional registou cerca de 500 visitas, refletindo o interesse crescente de clientes, parceiros e potenciais colaboradores em conhecer mais sobre os projetos, políticas de sustentabilidade e oportunidades profissionais da empresa.



Sobre a afaplan

Os nossos parceiros

Temos colaboração e mantemos apoio institucional com as seguintes entidades:

- Associação Empresarial Portuguesa
- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas
- Associação Portuguesa de Projetistas e Consultores
- Associação Portuguesa dos Recursos Hídricos
- Fórum de Administradores de Empresas
- Laboratório Nacional de Engenharia Civil
- Plataforma Tecnológica Portuguesa da Construção

Paralelamente, reforçámos a nossa ligação ao meio académico através de parcerias com a Universidade do Porto e a Universidade de Coimbra, além de presença regular no Instituto Superior Técnico e a Universidade Nova de Lisboa. Estas ligações fomentam a investigação, a inovação e a transferência de conhecimento para o setor da construção e da engenharia.

Estas ações refletem o nosso compromisso em contribuir ativamente para a comunidade, em apoiar o conhecimento e em fortalecer a cooperação com entidades que promovem o desenvolvimento económico, social e ambiental do país.





02

Análise De Dupla Materialidade

Temas Materiais

Metodologia GRI 3-1 e 3-2

A **Análise de Dupla Materialidade (ADM)** é uma metodologia que avalia os temas ESG sob duas perspetivas complementares: (i) os impactos que a empresa gera no ambiente e na sociedade (materialidade de impacto) e (ii) os riscos e oportunidades que esses fatores representam para o negócio (materialidade financeira).

Embora este relatório siga a norma GRI, que não exige formalmente a realização de uma ADM completa, optámos por aplicá-la, e de realizar o exercício de acordo com os princípios da CSRD. Esta decisão permite alinhar o processo com os requisitos europeus mais recentes e assegurar que a análise tem maior rigor, profundidade e utilidade estratégica, antecipando expectativas regulatórias futuras.

A ADM é importante porque fornece uma visão sobre onde a empresa deve concentrar esforços e recursos. Além disso, o processo exige **envolver e auscultar stakeholders internos e externos**, permitindo recolher múltiplas perspetivas, validar prioridades e construir uma leitura partilhada dos desafios ESG. Este envolvimento gera adesão ao processo e às soluções, aumentando a relevância prática da análise e o compromisso das equipas com os resultados. Ao cruzar impacto e relevância financeira, a ADM ajuda a identificar riscos críticos, oportunidades de criação de valor e **temas verdadeiramente estratégicos**, o que confere robustez à estratégia de sustentabilidade e garantindo uma atuação responsável e competitiva.



Temas Materiais

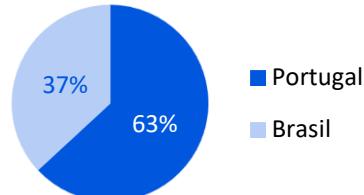
Metodologia GRI 3-1 e 3-2

Ao longo do processo da Análise de Dupla Materialidade (ADM), foram auscultados **227 stakeholders**, garantindo uma visão equilibrada entre perspetivas internas e externas. Do total de participantes, **137 estão sediados em Portugal e 80 no Brasil**, assegurando que a análise reflete a realidade e as especificidades dos principais mercados onde atuamos.

Este envolvimento permitiu integrar contributos diversificados e representativos. A participação representativa e alargada foi essencial para identificar os **temas ESG materiais** - ou seja, os temas que têm maior relevância para os stakeholders e maior impacto real ou potencial na atividade, desempenho e sustentabilidade futura da empresa.

Caracterização da população de respostas ao questionário de auscultação

 **219** colaboradores
8 fornecedores

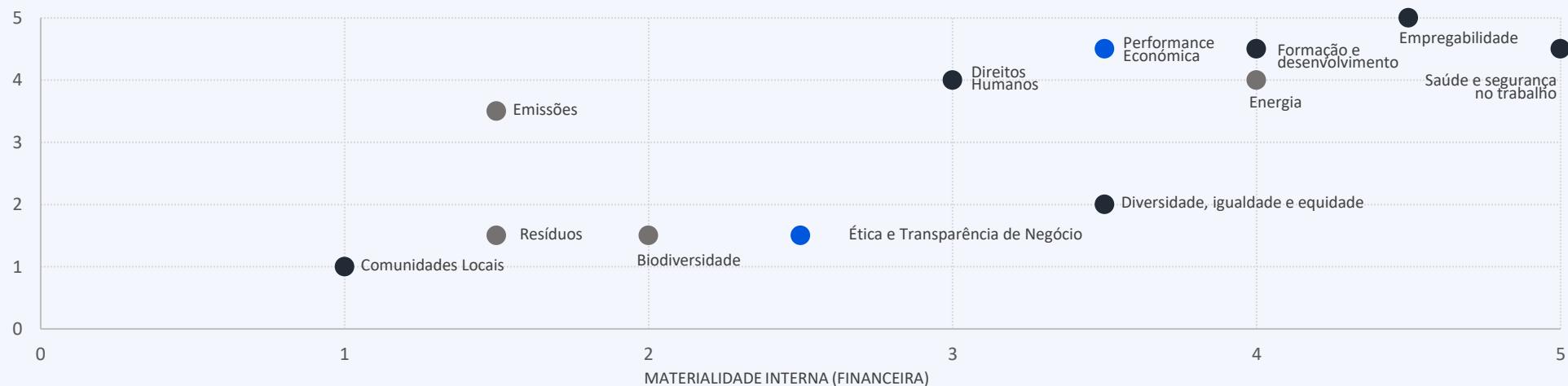


Etapas do exercício de identificação de Temas ESG Materiais

-  1. Identificação de tópicos ESG potenciais
-  2. Planeamento e execução de Voice of Stakeholders (VoS)
-  3. Análise VoS e brainstorming materialidade tópicos ESG
-  Seleção de tópicos ESG materiais e planeamento de sessões com stakeholders
-  5. Sessões de auscultação para identificação de Impactos Riscos e Oportunidades (IROs)
-  6. Organização e categorização de IROs
-  7. Determinação da materialidade de IROs

Temas Materiais

Metodologia GRI 3-1 e 3-2



Ambiental:

- Energia
- Emissões
- Resíduos
- Biodiversidade

Social:

- Empregabilidade
- Saúde e Segurança
- Formação e Desenvolvimento

- Direitos Humanos
- Diversidade, Igualdade e Equidade
- Comunidades Locais

Governança:

- Performance Económica
- Ética e Transparência de Negócio

Identificação e Caracterização IROs

Metodologia GRI 3-3

A etapa de identificação e caracterização dos IROs - Impactos, Riscos e Oportunidades - constitui um dos pilares centrais do processo ESG. Este trabalho permite compreender de que forma a atividade da empresa gera impactos ambientais e sociais, positivos e negativos, e analisar que riscos e oportunidades daí decorrem para o negócio no curto, médio e longo prazo.

Trata-se de um diagnóstico que oferece uma visão sistémica da organização, abrangendo toda a cadeia de valor: desde processos internos, produtos e serviços, até às expectativas de clientes, colaboradores, reguladores e comunidades.

Para garantir uma leitura completa, plural e alinhada com a realidade da empresa, auscultámos 30 participantes ao longo de quatro sessões de participação, reunindo diferentes perspetivas internas sobre os temas ESG materiais.

A importância dos IROs está na sua capacidade de transformar informação dispersa em prioridades estratégicas. Ao identificar onde se concentram os principais riscos – por exemplo, como dependências críticas, ineficiências, pressões regulatórias ou vulnerabilidades reputacionais – e que oportunidades existem – por exemplo, inovação, eficiência, novos mercados ou criação de valor social –, os IROs oferecem uma base objetiva para orientar decisões e investimentos.

Por isso, os IROs constituem a base essencial para a etapa seguinte: a definição dos planos de melhoria e da Estratégia de Sustentabilidade. São eles que garantem que estas orientações são realistas e alinhadas tanto com os desafios concretos da organização como com as expectativas das partes interessadas.



Identificação e Caracterização IROs

Análise de Riscos e Oportunidades | Pilar Ambiental

Tema	Riscos	Oportunidades
Energia	Existe uma elevada dependência de energia elétrica, que pode comprometer a continuidade operacional em caso de falhas ou aumentos de custo.	O incremento do consumo de eletricidade de origem renovável.
Emissões de GEE	Existe uma elevada dependência de combustíveis fósseis, resultante da necessidade de deslocações frequentes e de longas distâncias por parte dos técnicos	O cálculo e monitorização anual da pegada de carbono, o aumento da eficiência energética do escritório e a compensação das emissões de viagens de negócios aéreas são oportunidades.
Resíduos	A falta de acompanhamento dos resíduos gerados pelo cliente em obra pode comprometer o cumprimento legal, a sustentabilidade ambiental e a reputação da empresa	A digitalização de processos, que reduz significativamente a utilização de papel em escritório e em obra, aliada à substituição de copos e garrafas descartáveis por alternativas reutilizáveis, representa uma oportunidade para melhorar a eficiência operacional, reduzir impactos ambientais e promover uma cultura mais sustentável
Biodiversidade	Risco de que falhas de monitorização ou incumprimento de condicionantes ambientais em obras em áreas sensíveis contribuam para impactos negativos na biodiversidade, com consequências legais, regulatórias e reputacionais.	A realização de ações de restauro ecológico constitui uma oportunidade para mitigar impactos, valorizar os territórios onde a empresa atua e reforçar o seu compromisso com a preservação da biodiversidade e dos serviços dos ecossistemas.

Identificação e Caracterização IROs

Análise de Riscos e Oportunidades | Pilar Social

Tema	Riscos	Oportunidades
Atração e Retenção de Talento	<p>A existência de uma elevada competitividade do setor, e as condições contratuais específicas do pessoal de terreno, podem afetar a estabilidade e a retenção de talento</p> <p>Perda de talentos qualificados devido à inexistência de um plano de carreira estruturado, o que pode comprometer a retenção de colaboradores e a continuidade do know-how interno</p>	O desenvolvimento de estratégias de motivação e valorização das equipas reforça o compromisso com o bem-estar dos colaboradores
Saúde e Segurança	Ocorrência de acidentes de trabalho e baixas médicas, quer em contexto de obra, quer em deslocações, podem comprometer a integridade física dos colaboradores	Criação de campanhas de conscientização sobre riscos representa uma oportunidade para reforçar a cultura de prevenção e segurança, promovendo maior sensibilização, redução de incidentes e envolvimento ativo dos colaboradores
Formação e Desenvolvimento	Existe o risco de insuficiência de formação específica para colaboradores em zonas de obra, bem como a dificuldade na integração de novos colaboradores	Um processo estruturado de avaliação de desempenho, aliado ao desenvolvimento de planos de formação personalizados, constitui uma oportunidade para reforçar competências, melhorar a integração e alinhar o crescimento individual com os objetivos estratégicos da empresa
Direitos Humanos	A presença de empreiteiros com práticas laborais irregulares pode comprometer o cumprimento dos direitos humanos, a reputação da empresa e a confiança dos seus stakeholders	Monitorizar e exigir boas práticas aos empreiteiros, promovendo padrões mais elevados de responsabilidade social e laboral no setor, reforçando a confiança dos stakeholders e criando valor sustentável para todas as partes envolvidas
Diversidade, Equidade Igualdade	A existência de desigualdades pode comprometer a equidade interna, a motivação dos colaboradores e a capacidade de alinhar a empresa com a diversidade do mercado	A garantia do sigilo nas denúncias efetuadas através dos canais internos representa uma oportunidade para reforçar a confiança dos colaboradores, promover a transparência da cultura organizacional da empresa
Comunidades Locais	O ruído excessivo ou danos estruturais em zonas envolventes às zona de obra podem originar reclamações das comunidades locais e afetar a reputação da empresa	A contratação de mão de obra local e o apoio a iniciativas comunitárias representam oportunidades para fortalecer relações de proximidade, criar valor partilhado e reforçar a aceitação social dos projetos da afaplan

Identificação e Caracterização IROs

Análise de Riscos e Oportunidades | Pilar Governança

Tema	Riscos	Oportunidades
Performance Económica	<p>Existe o risco de instabilidade económica resultante de flutuações no setor da construção e engenharia, como manter as alterações regulamentais ou a retração na procura, que podem impactar a rentabilidade e o crescimento sustentável da empresa</p>	<p>O foco em métricas de avaliação de sucesso (incluindo avaliações e repetição de clientes), a implementação de medidas para reforçar a visibilidade institucional e o fortalecimento da comunicação corporativa representam oportunidades para aumentar a eficiência, consolidar a confiança dos clientes e prevenir riscos reputacionais, posicionando a afaplan como uma empresa de referência no setor</p>
Ética e Transparência de Negócio		<p>O ajuste do modelo de negócio em função das tendências de mercado constitui uma oportunidade para a afaplan antecipar mudanças, adaptar a sua oferta às novas exigências dos clientes e captar vantagens competitivas, assegurando maior resiliência e criação de valor a longo prazo</p>

03

Planos de Melhoria ESG

- 1. PILAR AMBIENTAL**
- 2. PILAR SOCIAL**
- 3. PILAR GOVERNANÇA**



03

Planos de Melhoria ESG

1. PILAR AMBIENTAL

- Energia
- Emissões de GEE
- Resíduos
- Biodiversidade



Consumo de Energia

GRI 302-1

Na **afaplan**, a gestão da energia é um elemento central da nossa estratégia de sustentabilidade e eficiência operacional. O consumo energético resulta maioritariamente das atividades em ambiente de escritório, do funcionamento de equipamentos de apoio técnico e das deslocações associadas à gestão e acompanhamento de projetos em diferentes localizações.

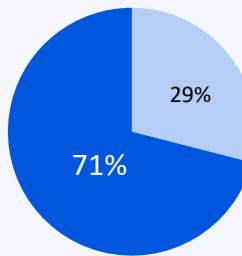
Em 2024, o perfil de consumo na **afaplan** manteve-se em linha com a realidade observada em 2023, com o consumo de eletricidade a representar apenas 1% do total do consumo de energia (combustíveis fósseis representavam 99%, tanto em 2023 como em 2024).

Reconhecemos o papel essencial da energia no suporte às nossas operações e por isso temos como objetivo obter **eletricidade 100% proveniente de fontes de energia renovável**, até ao final de 2026.

Consumo de Eletricidade 2024

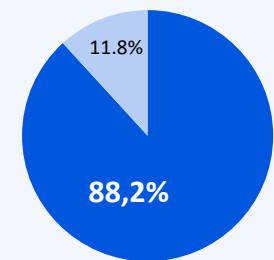
PT

116 460 MJ



BR

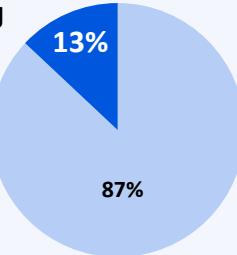
161 385 MJ



Consumo de Combustíveis

PT

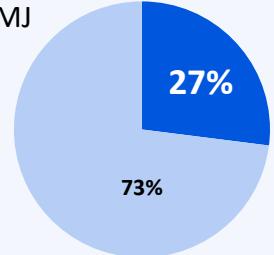
13 186 335 MJ



Proveniente de Fontes de Energia Renovável em Portugal

BR

15 129 142 MJ



Proveniente de Fontes de Energia Renovável no Brasil

Consumo de Energia

GRI 302-4

Em 2024, reforçamos o nosso compromisso com a eficiência energética e a gestão responsável dos nossos recursos. O consumo global de eletricidade registou um aumento de 11% face a 2023, associado à expansão da operação com a abertura do novo escritório no Brasil (+33%), ainda que se tenha verificado uma redução significativa em Portugal (-19%) resultante da modernização de equipamentos e da adoção de práticas de utilização mais eficiente.

O consumo de combustíveis fósseis aumentou 13%, refletindo o crescimento da atividade e da frota, sobretudo no Brasil (+16%) e em menor escala em Portugal (+9%).

Apesar do aumento global do consumo, conseguimos mitigar o impacto energético da expansão, evidenciando melhorias no valor da intensidade energética por colaborador (-32%) e consolidando o nosso percurso rumo a uma operação cada vez mais sustentável e eficiente.

Consumo de Eletricidade 2024

	2023	2024	Δ
PT	138 146 MJ	116 460 MJ	-19%
BR	108 382 MJ	161 385 MJ	+33%

Consumo de Combustíveis

	2023	2024	Δ
PT	11 941 195 MJ	13 186 335 MJ	+9%
BR	12 740 193 MJ	15 129 142 MJ	+13%

Emissões GEE

305 Emissões GEE Metodologia

A avaliação das emissões de GEE (Gases com Efeito de Estufa) da **afaplan** foi realizada segundo a metodologia do Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). À semelhança do cálculo de 2023, aplicou-se uma abordagem de consolidação operacional, abrangendo todas as operações sob controlo direto da empresa em Portugal e no Brasil, tendo 2023 como ano-base para análise de evolução.

As emissões foram agrupadas de acordo com os três âmbitos definidos pelo GHG Protocol:

- **Âmbito 1** – Emissões diretas, resultantes da combustão de combustíveis fósseis e de fugas de gases fluorados (HFCs) em sistemas de climatização e extintores;
- **Âmbito 2** – Emissões indiretas, associadas à produção da eletricidade adquirida e consumida, calculadas com base nas metodologias market-based (Portugal) e location-based (Brasil);
- **Âmbito 3** – Outras emissões indiretas, relacionadas com viagens de negócio por via aérea, bem como com a gestão de resíduos e águas residuais.

Esta estrutura de reporte permite compreender de forma integrada o impacto climático das nossas operações, identificar as principais fontes emissoras e apoiar a definição de estratégias de redução e mitigação alinhadas com a transição para uma operação de baixo carbono.

Emissões GEE Portugal

Âmbito 2 → 0.13%

- Eletricidade para escritórios



Âmbito 3 → 9,5%

- 98.4% Deslocações
- 1.6% Resíduos

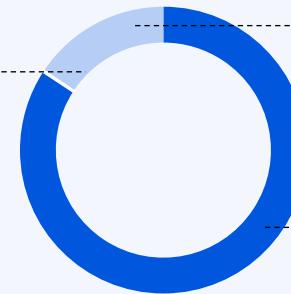
Âmbito 1 → 90,4%

- 20,3% Emissões fugitivas
- 79,7% Frota Automóvel Própria

Emissões GEE Brasil

Âmbito 2 → 0.18%

- Eletricidade para escritórios



Âmbito 3 → 9,5%

- Deslocações

Âmbito 1 → 90,4%

- 2,1% Emissões fugitivas
- 97,9% Frota Automóvel Própria

Emissões GEE

305 Emissões GEE Valores

Emissões Diretas - Âmbito 1

As nossas emissões diretas incluem as emissões fugitivas de gases fluorados (HFCs) e as emissões provenientes da combustão de combustíveis fósseis utilizados pela frota automóvel.

Em 2024, registou-se um aumento global nas emissões de Âmbito 1, essencialmente devido ao acréscimo das fugas de HFCs em Portugal, associadas a intervenções de manutenção e recarga de sistemas de climatização e extintores.

No que respeita ao consumo de combustíveis, verificou-se uma diminuição global de cerca de 9%, impulsionada pela redução no Brasil, associada ao menor consumo de gasolina.

	2023 (Kg CO ₂ e)	2024 (Kg CO ₂ e)
PT	771 614	996 970
BR	1 361 435	1 139 561

Emissões Indiretas - Âmbito 2

As emissões de Âmbito 2 resultam do consumo de eletricidade nos nossos escritórios, calculadas com base na metodologia *market-based* para Portugal e *location-based* para o Brasil.

Em 2024, observou-se uma redução global de 15% nas emissões deste âmbito, com destaque para Portugal, onde se verificou uma diminuição de 131% devido ao aumento de 10 p.p. na quota de energia proveniente de fontes renováveis e à redução de 19% no consumo elétrico.

Em contrapartida, no Brasil registou-se um aumento de 52%, explicado pela abertura do novo escritório.

	2023 (Kg CO ₂ e)	2024 (Kg CO ₂ e)
PT	3 290	1 424
BR	1 160	2 440

Emissões Indiretas - Âmbito 3

O Âmbito 3 engloba as emissões associadas às viagens de negócios por via aérea, bem como à gestão de resíduos e águas residuais.

Em 2024, registou-se um aumento de 76% nas emissões totais deste âmbito, em grande parte devido ao crescimento das deslocações em negócios, refletindo a intensificação da atividade internacional.

Em contrapartida, as emissões associadas à produção e tratamento de resíduos diminuíram cerca de 30%, em resultado da redução de volumes gerados e do reforço das práticas de reciclagem e reutilização nos escritórios da afaplan.

	2023 (Kg CO ₂ e)	2024 (Kg CO ₂ e)
PT	58 391	104 714
BR	18 990	210 050

Emissões GEE

305 Emissões GEE Desempenho e Evolução

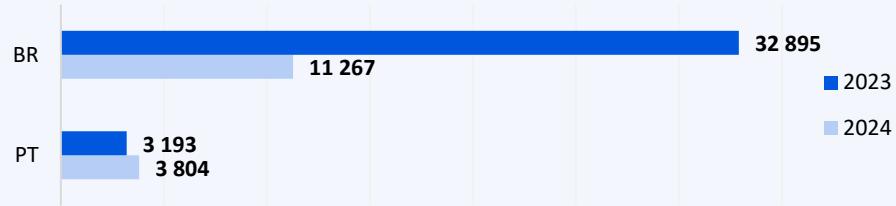
Entre 2023 e 2024, as emissões globais de GEE da **afaplan** aumentaram ligeiramente (+3%), reflexo do crescimento da nossa atividade e da expansão internacional.

A intensidade carbónica per capita registou uma diminuição expressiva de 32%, demonstrando ganhos de eficiência e uma melhor gestão dos recursos energéticos e operacionais.

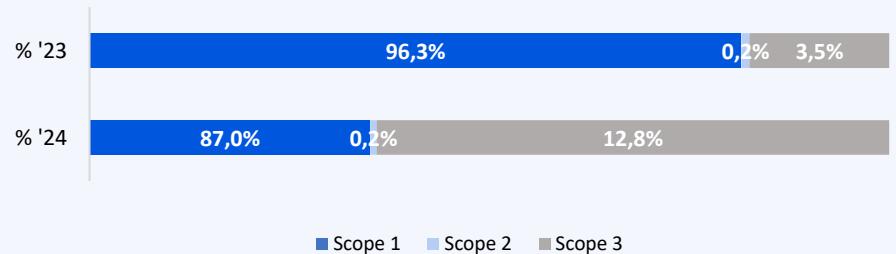
A análise da variação por âmbitos evidencia uma redução do peso das emissões diretas (Âmbito 1) e um ligeiro aumento das emissões de Âmbito 3, sobretudo associadas às viagens de negócios por via aérea.

Como medida de mitigação, assumimos o **compromisso de compensar as emissões das viagens de avião através da aquisição de créditos de carbono certificados**, reforçando o nosso empenho em evoluir para uma operação de baixo carbono e ambientalmente responsável.

Intensidade Carbónica por colaborador
(Kg CO₂e/colaborador)



% Emissões (KgCo₂e) por ano



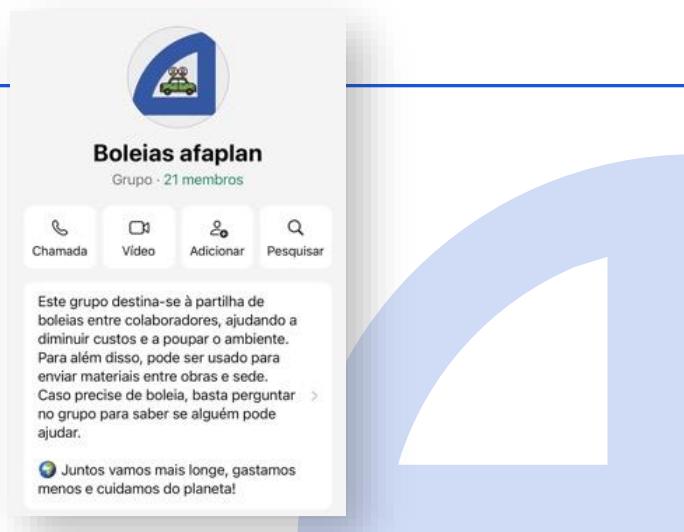
Emissões GEE

305 Emissões GEE

Medidas a Implementar

1. Incentivo à Partilha de Boleias

- Foi criado um **grupo interno de WhatsApp** para promover a **partilha de boleias entre colaboradores**, especialmente em deslocações para obras, reuniões externas e visitas técnicas
- Esta medida visa **reduzir o número de veículos utilizados**, otimizar percursos e **diminuir as emissões associadas ao transporte individual**, promovendo também um espírito colaborativo entre equipas



2. Substituição de Iluminação por Lâmpadas LED

- Iniciamos o processo de **substituição integral da iluminação por lâmpadas LED**, mais eficientes e duradouras.
- Em 2024, foi realizada pela primeira vez a medição da taxa de substituição, verificando-se que **89% das lâmpadas nos escritórios de Portugal e do Brasil já são LED**
- O objetivo é alcançar **100% de iluminação LED**, reduzindo o consumo elétrico e as emissões indiretas de Âmbito 2 associadas

País	% Lâmpadas LED atual	Objetivo
Portugal	0%	100% Lâmpadas LED em ambos os escritórios
Brasil	100%	

Resíduos

306 Resíduos Gerados

Monitorizamos e gerimos os resíduos e efluentes gerados nas nossas atividades administrativas e operacionais, assegurando a sua recolha, valorização e encaminhamento adequado, em conformidade com a legislação ambiental aplicável.

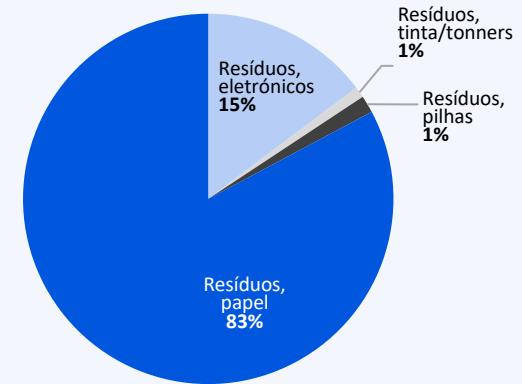
Os dados de 2024 foram recolhidos com base em registos internos de compras e de manutenção e em informações do Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR) da Agência Portuguesa do Ambiente. Todos os resíduos e águas residuais foram entregues a operadores licenciados para reciclagem e/ou valorização energética, garantindo a sua correta gestão e rastreabilidade.

Em 2024, a afaplan gerou 1 332 kg de resíduos sólidos e 74 m³ de águas residuais, todos encaminhados para valorização. Dos resíduos sólidos produzidos, 83% correspondem a papel de impressão, registando uma redução de 39,6% face a 2023, em resultado das medidas de digitalização e redução do consumo de papel.

Os resíduos de pilhas e tinteiros corresponderam, respetivamente, a 2% e 1% do total, com ligeiro aumento dos tinteiros (+3,2%) e entrada do registo de pilhas e resíduos eletrónicos, anteriormente sem registo.

Estas variações demonstram progressos nas iniciativas de redução e valorização de resíduos, destacando-se a melhoria contínua na gestão de consumíveis e no controlo dos fluxos de materiais, com impacto positivo na pegada ambiental da afaplan.

% Resíduos Gerados em 2024



Resíduos

306 Resíduos Gerados - Medidas

Com o objetivo de reforçar a prevenção e redução de resíduos, implementamos novas iniciativas de sensibilização e adoção de boas práticas nos nossos escritórios:

1. Redução do Consumo de Papel

- Foi lançada uma ação de sensibilização interna para promover a redução da utilização de papel, através de campanhas informativas no SharePoint e da inclusão de mensagens de sensibilização na assinatura de e-mail corporativa.
- Esta medida visa fomentar uma cultura digital e sustentável, incentivando o uso de plataformas eletrónicas para comunicação e arquivo.

2. Promoção da Reutilização de Recursos

- Foram distribuídas garrafas reutilizáveis a todos os colaboradores e instalados pontos de abastecimento de água nos escritórios e nas obras, com o objetivo de eliminar a utilização de garrafas descartáveis e reduzir a produção de resíduos plásticos.
- Esta ação contribui diretamente para a diminuição de resíduos de uso único e para a sensibilização ambiental das equipas.

Assinatura utilizada
no email corporativo

 afaplan

afaplan.com

Antes de imprimir este email pense bem se tem mesmo de o fazer. Há cada vez menos árvores.
A afaplan declara que cumpre com a legislação em matéria de proteção de dados pessoais atualmente vigente e garante que o tratamento dos seus dados pessoais é lícito, leal, transparente e limitado às finalidades para as quais os seus dados foram recolhidos. A afaplan é responsável pelo tratamento e informa que cumpre todas as regras aplicáveis ao tratamento dos seus dados pessoais, às medidas de segurança técnicas e organizativas, aos direitos que lhe assistem, assim como à recolha do seu consentimento. Caso pretenda exercer os seus direitos de acesso, retificação, apagamento, portabilidade, oposição ou limitação pode enviar um e-mail para protecao.dados@afaplan.com.

O conteúdo deste e-mail, incluindo os anexos que o mesmo poderá conter, é confidencial, sendo a sua utilização exclusiva às pessoas a quem o mesmo é endereçado. Se não é o destinatário do mesmo, agradecemos que reencaminhe o e-mail ao seu remetente e o eliminate. Informamos ainda que, se não for o destinatário deste e-mail, a sua leitura, publicação, utilização, cópia ou divulgação do seu conteúdo, ou de qualquer documento anexado, total ou parcial, é estritamente proibida.



Biodiversidade

Fiscalizar para proteger e regenerar: compromisso com a biodiversidade

Reconhecemos a biodiversidade como um pilar essencial da sustentabilidade ambiental, integrando a sua proteção e regeneração na estratégia global da empresa.

A presente política define as orientações estratégicas para a conservação e promoção da biodiversidade, alinhadas com a legislação nacional e europeia, bem como com as principais referências e iniciativas internacionais, incluindo o Quadro Global de Biodiversidade de Kunming-Montreal (QGB).

Alinhamento com a Visão da afaplan

Ser uma referência no setor da engenharia e gestão da construção, reconhecida por promover ativamente a proteção e regeneração da biodiversidade, contribuindo para uma indústria que opera em harmonia com a natureza e promove o desenvolvimento sustentável.

Alinhamento com a Missão da afaplan

Assumir a responsabilidade ambiental e social através da fiscalização rigorosa, aconselhamento proativo e capacitação contínua, garantindo que os projetos supervisionados não só minimizam os impactes negativos, mas também contribuem positivamente para a conservação e restauro ecológico.

A afaplan pretende ser um agente de mudança junto de clientes e parceiros, apoiando o objetivo global de travar e reverter a perda de biodiversidade até 2030.

A nossa Política de Biodiversidade baseia-se nos valores e compromissos já estabelecidos por nós:

- **Ética e integridade:** atuar com rigor, transparência e independência em todas as atividades de fiscalização ambiental.
- **Responsabilidade ambiental:** proteger ecossistemas, prevenir a poluição e minimizar impactes ambientais adversos.
- **Melhoria contínua e excelência:** aplicar as melhores práticas e o conhecimento científico disponível para a conservação da natureza.
- **Capacitação e envolvimento:** promover a formação e sensibilização dos colaboradores, tornando-os agentes ativos na implementação da política.

Biodiversidade

Áreas de Atuação Estratégicas

Dado que a afaplan não é dona de obra, a nossa capacidade de influenciar resultados ambientais reside na qualidade, rigor e abrangência da nossa fiscalização.

Fiscalização e verificação dos compromissos ambientais do dono de obra

Aconselhamento proativo e influência positiva, posicionando-se como um parceiro estratégico que agrega valor

Capacitação e sensibilização interna e externa, investindo na qualificação e empenho das equipas afaplan

Monitorização e reporte de impactos e dependências, tornando-se um facilitador

METAS PARA 2050

Meta A:

Contribuir para a integridade e resiliência dos ecossistemas, travando a extinção de espécies induzida pela ação humana

Meta B:

Promover o uso sustentável dos recursos naturais e valorizar os serviços que a natureza presta à sociedade.

Meta C:

Apoiar a implementação técnica e científica de medidas que alinhem projetos com os objetivos globais de biodiversidade.

03

Planos de Melhoria ESG



2. PILAR SOCIAL

- Atração e Retenção de Talento
- Saúde e Segurança
- Formação e Desenvolvimento
- DEI
- Direitos Humanos e Comunidades Locais

Atração e Retenção de Talento

401-1 Novas Contratações e Turnover

Reconhecemos que o capital humano é o principal motor do nosso sucesso e um fator determinante para a sustentabilidade e competitividade da organização. A capacidade de atrair, desenvolver e reter talento é, por isso, um dos pilares centrais da nossa estratégia de crescimento e diferenciação no setor da engenharia e gestão da construção.

Em 2024, a **afaplan** registou um total de 218 novas contratações, das quais 93 em Portugal e 125 no Brasil. O crescimento do número de colaboradores em ambas as geografias está associado à expansão da atividade.

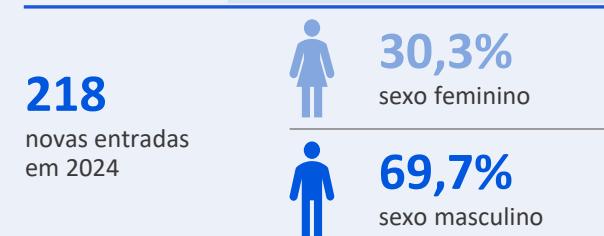
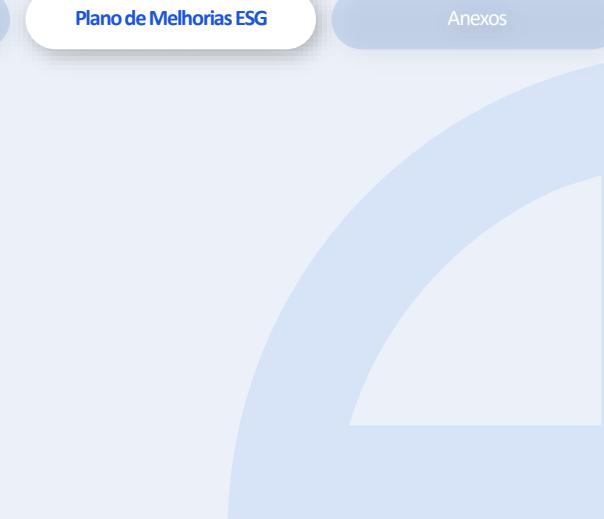
A distribuição por género das novas entradas manteve-se equilibrada, com 69,7% de colaboradores do género masculino e 30,3% do género feminino, refletindo a composição típica do setor, mas também o esforço contínuo da empresa em promover maior equilíbrio e diversidade nas suas equipas.

A taxa de rotatividade foi calculada com base na seguinte fórmula standard:

$$\text{Taxa de Rotatividade}(\%) = \frac{\text{Nº saídas colaboradores}}{\text{Média de colaboradores}} \times 100$$

Em 2024, a taxa de rotatividade global da **afaplan** situou-se em 30,5%, valor considerado ajustado ao contexto de crescimento e mercado de trabalho.

Em Portugal, a taxa manteve-se controlada (22,0%), refletindo a estabilidade e maturidade da operação. Já no Brasil, a rotatividade atingiu 58,9%, valor superior, explicado pelo forte aumento do número de colaboradores (de 43 para 120) e pela necessidade de ajustes naturais num período de expansão.



Novas Contratações por Género e País

	MASCULINO	FEMININO
PT	65	28
BR	87	38

Taxa de Rotatividade por Faixa Etária

	MASCULINO	FEMININO
PT	20%	27%
BR	57%	63%

Atração e Retenção de Talento

401-2 Benefícios dos Colaboradores

Reconhecemos que o bem-estar e a satisfação dos nossos colaboradores são fatores determinantes para o desempenho individual e coletivo, e, por isso, mantemos um conjunto de benefícios que visam promover a segurança, a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

- **Seguro de Saúde** — Disponibilizamos um seguro de saúde para todos os colaboradores da empresa, garantindo acesso a cuidados médicos e apoio em situações de doença ou acidente.
- **Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (EPI/EPC)** — A segurança é uma prioridade em todos os contextos de trabalho. Assim, todos os colaboradores recebem os equipamentos de proteção adequados às suas funções, complementados por formações regulares em saúde e segurança.
- **Subsídio de Alimentação (Cartão Refeição/Vale refeição)** — Todos os colaboradores recebem um subsídio de alimentação atribuído através de cartão refeição, promovendo uma gestão prática e transparente deste benefício.
- **Equipamentos de Trabalho** — De modo a garantir condições adequadas de mobilidade, comunicação e eficiência, a **afaplan** assegura aos colaboradores os equipamentos necessários ao desempenho das suas funções, nomeadamente telemóvel e computador portátil.



Atração e Retenção de Talento

401-3 Licenças de Parentalidade

Como empresa, promovemos políticas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, assegurando condições de trabalho que permitem conciliar o desempenho profissional com a vida familiar. O apoio à parentalidade é entendido como um instrumento essencial de bem-estar e igualdade de oportunidades.

Em 2024, 14 colaboradores gozaram licenças de parentalidade, num universo de 290 colaboradores elegíveis. A proporção de colaboradores que beneficiaram de licença foi de 4,8% do total, com uma maior incidência entre as colaboradoras do género feminino (10,1%) face aos colaboradores do género masculino (2,5%).

A análise demonstra uma adesão superior entre mulheres, no entanto procuramos incentivar a utilização das licenças parentais por parte dos colaboradores do género masculino, com o objetivo de promover uma cultura de responsabilidade partilhada no cuidado familiar.

Neste sentido, mantemos e expandimos iniciativas que reconhecem a importância deste momento na vida dos nossos colaboradores, como por exemplo a oferta de um presente de bebé a todos os colaboradores que se tornam pais ou mães, como gesto simbólico de apoio e celebração.

Esta iniciativa encontra-se plenamente implementada nos escritórios de Portugal, sendo que o objetivo é **alargar o programa ao Brasil**, garantindo uma política de equidade e proximidade entre todas as geografias.



Assunto: Agradecimento pela vossa generosa lembrança por esta nova aventura! 🎉

Bom tarde,

É com estima que inicio esta mensagem, esperando sinceramente que se encontre bem.

Gostaria de expressar a minha mais profunda gratidão pela delicada e atenciosa prenda que lheve a imensa alegria de receber por ocasião pelo nascimento do meu filho, . Um gesto tão especial e generoso que transcede o simples ato de oferecer, acima de tudo, uma demonstração genuína de consideração e apreço para com o colaborador.

Este gesto de cuidado, que vai muito além das responsabilidades profissionais, traduz uma visão verdadeiramente humana da Empresa e dos responsáveis pelo Departamento, tornando-a mais próxima, acolhedora e inspiradora. São atitudes como esta que não apenas fortalecem laços e geram reconhecimento, mas também fazem cada colaborador sentir-se parte integrante de algo maior, onde o valor humano é colocado no centro.

Guardarei esta lembrança com enorme estima e carinho, com a convicção de que faço parte de uma organização que sabe reconhecer, valorizar e dignificar as pessoas na sua essência.

Por favor, transmitam a todos os meus mais sinceros agradecimentos e a certeza de que este gesto será recordado com profundo apreço.

Saúde e Segurança

403 Gestão Integrada e Cultura de Prevenção

Na **afaplan**, acreditamos que um ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial para o sucesso e sustentabilidade da organização, bem como para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada colaborador. A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é, por isso, uma prioridade que orienta todas as nossas atividades diárias e a forma como gerimos as nossas operações, sobretudo no contexto das obras que supervisionamos.

Dispomos de uma equipa responsável por assegurar a implementação, monitorização e melhoria contínua das práticas de Segurança, Saúde, Ambiente, Qualidade e Responsabilidade Social em todos os projetos sob sua supervisão. Esta estrutura traduz o compromisso da empresa com uma abordagem integrada de gestão, sustentada nas suas certificações ISO 45001 (Segurança e Saúde no Trabalho) e SA 8000 (Responsabilidade Social).

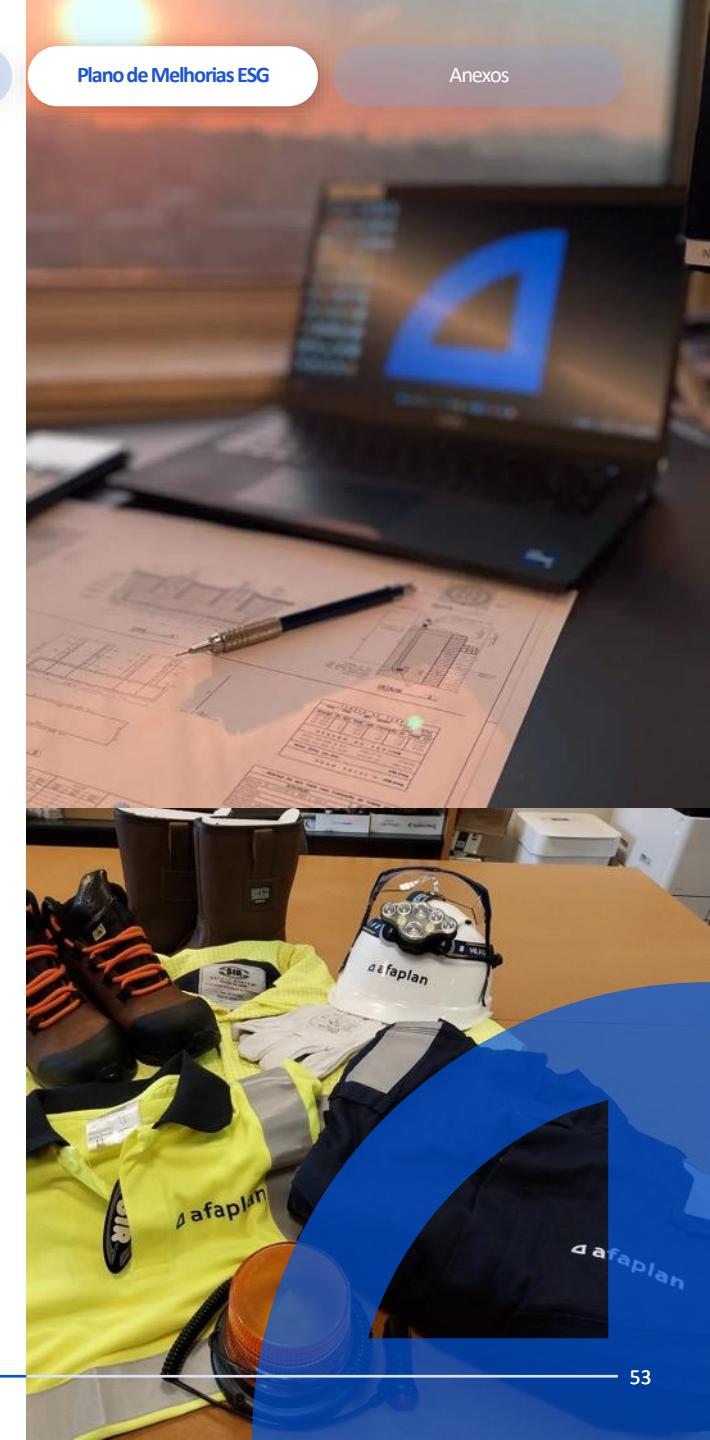
A certificação ISO 45001 garante a existência de um sistema estruturado de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, enquanto a SA 8000 reforça o nosso compromisso com o respeito pelos direitos humanos, condições laborais éticas e valorização dos trabalhadores. A articulação entre estas duas normas é assegurada pela equipa responsável, que assegura uma atuação coerente entre a segurança física, o bem-estar social e a integridade profissional.

Além disso, mantemos uma parceria com uma entidade externa especializada para a realização das consultas de medicina do trabalho e elaboração das fichas de aptidão de todos os colaboradores, garantindo o cumprimento das obrigações legais e a promoção da saúde ocupacional.

As consultas são realizadas com periodicidade variável, de acordo com a idade e o tipo de função exercida, assegurando a monitorização contínua do estado de saúde dos trabalhadores. Em 2024, foram realizadas 107 consultas de vigilância da saúde em Portugal e 211 consultas no Brasil, assegurando a aptidão e o bem-estar físico e mental de toda a equipa.

Todos os colaboradores estão cobertos por seguro de saúde e acidentes de trabalho (Portugal) em vida (Brasil), garantindo proteção total em caso de doença ou acidente profissional.

Embora a certificação pela SA 8000 só abrace Portugal, a **afaplan** cumpre todos os seus requisitos no Brasil e em todas as geografias onde opera.



Saúde e Segurança

403 Equipas e Desempenho

Todos os riscos são sistematicamente identificados, avaliados e controlados, pela equipa responsável pela segurança e saúde, em colaboração com os CSO (Coordenador de Segurança da Obra), de forma a promover uma cultura de prevenção, responsabilidade e melhoria contínua, sustentada no envolvimento ativo de colaboradores, subcontratados e parceiros.

Cada incidente, acidente ou quase-incidente é reportado e analisado, mesmo quando não resulta em lesões, de modo a reforçar a aprendizagem organizacional e prevenir ocorrências futuras.

Durante o ano de 2024, foram registados 30 incidentes, dos quais 4 acidentes de trabalho e 26 quase-acidentes, todos de gravidade ligeira ou moderada. Os referidos acidentes resultaram em 107 dias de ausência laboral, valor inferior ao registado em 2023, refletindo a eficácia das medidas preventivas e da formação aplicada.

A análise das causas evidenciou a fadiga, distração e condições inseguras em obra como os principais fatores de risco, que estão a ser abordados por meio de campanhas internas e reforço da supervisão local.

Todos os colaboradores e subcontratados receberam formação em Segurança e Saúde Operacional, assegurando uma cobertura de 100% e reforçando o nosso compromisso com a prevenção e a segurança de todos.

4

Acidentes de trabalho

26

Quase acidentes de trabalho

Evolução de incidentes entre 2020 e 2024



153

Dias perdidos de acidentes ocorridos em 2023

107

Dias perdidos de acidentes ocorridos em 2024

Saúde e Segurança

403 Promoção da Saúde e do Bem-Estar

A afaplan adota uma abordagem holística à saúde ocupacional, promovendo não apenas a prevenção de acidentes, mas também o bem-estar físico e mental dos seus colaboradores. Mensalmente, publicamos campanhas de sensibilização com dicas práticas sobre saúde e segurança, abordando temas como nutrição, ergonomia, condução segura, gestão do stress, hidratação e equilíbrio emocional.

Além destas ações, realizamos formações temáticas e garantimos o fornecimento e atualização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adaptados às especificidades de cada obra.

Em projetos com riscos específicos - como exposição a radiações, ruído ou produtos químicos - são ministradas formações complementares e fornecidos EPIs especializados, de modo a garantir a máxima proteção.

Outras iniciativas de promoção do bem-estar incluem:

- Workshops sobre Saúde Mental e Gestão do Stress
- Sessões sobre a importância do exercício físico e hábitos saudáveis
- Campanhas mensais de saúde e rastreios preventivos
- Celebração do Dia Mundial da Saúde com ações de conscientização e bem-estar

Em linha com o princípio da melhoria contínua, definimos um conjunto de metas para o próximo ciclo:

- **Reforçar a formação em condução defensiva e segurança rodoviária**, dado o número de quase-acidentes relacionados com deslocações
- **Implementar módulos práticos de ergonomia e movimentação segura**, prevenindo lesões por esforço repetitivo



Formação e Desenvolvimento

404 Formação dos Colaboradores

Na afaplan reconhecemos que o desenvolvimento das pessoas é um dos pilares da nossa sustentabilidade e competitividade. Por esse motivo procuramos assegurar que todos os colaboradores dispõem das competências necessárias para responder com excelência aos desafios do setor da engenharia e gestão da construção.

Em 2024, a empresa reforçou o seu compromisso com a qualificação contínua, promovendo ações de formação em diferentes áreas técnicas e comportamentais, com o objetivo de consolidar uma cultura de melhoria contínua, segurança e inovação.

Durante o ano, foram realizadas 699 ações de formação, correspondendo a um total de 4253 horas ministradas. Participaram 255 colaboradores, o que representa uma ampla cobertura das nossas equipas.

A grande maioria das formações foi de iniciativa interna (97,4% das horas totais), demonstrando o esforço da empresa em planear e promover, de forma estruturada, oportunidades de desenvolvimento alinhadas com as suas necessidades operacionais e estratégicas.

Os resultados de 2024 confirmam a existência de um programa formativo consistente, estruturado e alinhado com as necessidades do negócio, refletindo a importância atribuída à aprendizagem contínua e à valorização dos colaboradores. A elevada taxa de participação e a predominância de formações técnicas demonstram o empenho da **afaplan** em manter um corpo técnico altamente qualificado e preparado para os desafios futuros.

699

ações de formação

4253

horas de formação

ÁREAS DE FORMAÇÃO	HORAS	% HORAS
347 – Acolhimento e RH	979	23.0%
522 - Atualização de ITED	60	1.4%
729 - Nutrição	19	0.4%
859 - Legislação Ambiental e Avaliação da Conformidade Legal	260	6.1%
860 - Segurança Ferroviária	168	4.0%
862 – Temas associados SST	2755	64.8%
999 - Pilotagem de Drone	12	0.3%

Formação e Desenvolvimento

404 Formação dos Colaboradores

No âmbito da melhoria contínua, foram definidas várias ações de reforço para 2025/2026, entre as quais se destacam:

- A diversificação de fornecedores e metodologias de ensino, de forma a promover inovação e reduzir a concentração formativa;
- A ligação da formação à matriz de competências de cada função e projeto, permitindo uma gestão mais estratégica do desenvolvimento profissional;
- A criação e implementação de um processo formal de avaliação de desempenho, que permita identificar lacunas de competências e, com base nisso, definir planos de formação individualizados;
- A introdução de um mecanismo de avaliação de impacto da formação, de forma a medir a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

Com estas medidas, reforçamos o nosso compromisso com a formação contínua, a valorização das pessoas e o desenvolvimento de carreiras sustentáveis, promovendo uma cultura de aprendizagem e excelência técnica em todas as dimensões da nossa atividade



Diversidade, Igualdade e Equidade

405 Rácio entre Remuneração de Homens e Mulheres

Na **afaplan** pautamos a nossa atuação pelo princípio da igualdade de oportunidades, promovendo um ambiente de trabalho baseado na equidade, diversidade e mérito.

Como empresa, asseguramos que todos os processos de recrutamento, desenvolvimento, progressão e remuneração são conduzidos de forma transparente e objetiva, tendo por base as competências, a experiência e o desempenho dos colaboradores, independentemente do género, idade, nacionalidade ou outra condição pessoal.

Em 2024, foi realizada uma análise às estruturas salariais por género, em ambas as geografias onde a **afaplan** opera – Portugal e Brasil – com o objetivo de avaliar a proporção entre os salários médios de homens e mulheres, em conformidade com o indicador GRI 405-1

Em Portugal, o salário-base médio dos colaboradores do género feminino correspondeu a 98% do salário-base médio dos colaboradores do género masculino. Esta diferença residual indica uma situação de quase paridade salarial, evidenciando a coerência e equidade das políticas remuneratórias da empresa no país.

Para o Brasil, o salário-base médio das mulheres correspondeu a 86% do salário base dos colaboradores do género masculino. Embora o rácio permaneça próximo do equilíbrio setorial, esta diferença está parcialmente associada à menor representatividade feminina em cargos de direção e gestão.



Diversidade, Igualdade e Equidade

405 Iniciativas Desenvolvidas

Durante o ano de 2024, foram ainda desenvolvidas iniciativas de valorização da igualdade e da diversidade, com destaque para:

- A celebração do Dia Internacional da Mulher, assinalada em todos os escritórios da **afaplan**, com o envio de uma mensagem institucional de reconhecimento e valorização das colaboradoras, acompanhada de um gesto simbólico de agradecimento;
- A divulgação interna de conteúdos de sensibilização sobre igualdade de género, reforçando a importância da partilha equilibrada de responsabilidades profissionais e familiares;
- A existência de um Canal de Denúncia aberto, seguro e anónimo, que permite a todos os colaboradores reportar situações de assédio, discriminação ou comportamentos contrários ao Código de Ética e Conduta da **afaplan**, assegurando total confidencialidade.

Nos futuro, vamos continuar a desenvolver políticas e práticas inclusivas, assegurando que a diversidade de género, experiência e pensamento constitui uma vantagem competitiva e um pilar essencial da nossa cultura organizacional.

8 DE MARÇO DE 2024

FELIZ DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Obrigado a todas as mulheres que fazem parte da equipa **afaplan**



afaplan

afaplan

Home Criar Denúncia Consultar Denúncia Existente

Building a Future Together

Engineering, Procurement and Construction Management

Canal de Denúncias

O(a) Afaplan Portugal e Afaplan Brasil rege-se pelos mais elevados padrões éticos de honestidade e integridade.

Não obstante todos os mecanismos de prevenção e controlo instituídos e as preocupações transversais com a compliance em vigor e em permanente atualização, nenhuma organização é imune à suscetibilidade de ocorrência de atividades ilícitas que, se não forem promptly identificadas, podem prejudicar gravemente não apenas a organização e eventuais parceiros envolvidos, como o próprio interesse público.

Assim sucede, desgradadamente, com comportamentos que podem colocar em causa a ambiente, a saúde pública, a segurança pública, os direitos do consumidor, que ponham em causa a proteção da privacidade das pessoas e a segurança das redes, que representem uma utilização abusiva de dinheiros públicos, práticas de branqueamento de capitais ou criminalidade violenta e organizada.

As pessoas que trabalhem nas organizações ou que se relacionem profissionalmente com elas são, muitas vezes, as primeiras a detetar a existência de atividades ilícitas ou, pelo menos, a suspeitar dessa possibilidade.

É importante que estas pessoas se sintam encorajadas a reportar este tipo de situações, sem temerem qualquer tipo de represálias.

Na prossecução deste objectivo e em cumprimento do disposto na Legislação, as diversas entidades/instituições que integram o(a) Afaplan Portugal e Afaplan Brasil criaram canais de denúncia informais de infrações, encorajando todos aqueles que tenham conhecimento de irregularidades no contexto do desenvolvimento da sua relação profissional com qualquer entidade/instituição do Grupo, a proceder à denúncia destas situações que, de outro modo, não seriam detetadas.

O(a) Afaplan Portugal e Afaplan Brasil assume o compromisso de garantir a confidencialidade da identidade dos denunciantes, de os proteger contra qualquer ato de retaliação, de investigar todas as denúncias apresentadas e, na sequência, estuar diligentemente no sentido de pôr cobro a qualquer situação irregular que venha a ser identificada.



Criar denúncia



Consultar denúncia existente

Direitos Humanos e Comunidades Locais

414 Direitos Humanos

Na afaplan, mantemos um compromisso firme com o respeito, a promoção e a proteção dos direitos humanos, assegurando que todas as nossas atividades, bem como as relações estabelecidas com colaboradores, clientes e parceiros, decorrem de forma ética, responsável e em conformidade com a legislação e as melhores práticas internacionais.

Os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estão refletidos nas nossas políticas internas e cultura organizacional.

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta Empresarial da **afaplan** define os padrões de integridade, transparência e respeito que orientam a atuação de todos os colaboradores e parceiros. Este documento abrange temas como não discriminação, igualdade de oportunidades, combate ao assédio, corrupção e práticas laborais justas, sendo amplamente divulgado junto das equipas e atualizado sempre que necessário.

Todos os nossos colaboradores têm formação acerca das políticas de ética e anticorrupção da empresa. Os parceiros externos e subcontratados aderem também formalmente aos princípios definidos no código.

Complementarmente, a empresa mantém um Canal de Denúncia anônimo e confidencial, acessível a todos os colaboradores e terceiros, através do qual podem ser reportadas eventuais situações de assédio, discriminação, corrupção ou violação de direitos fundamentais. Este canal assegura total confidencialidade e a ausência de retaliação, reforçando a cultura de transparência e responsabilidade.

Gestão responsável de subcontratações

Em 2024, com o lançamento da plataforma de gestão de subcontratações CTAIMACAE, demos um passo determinante na integração de critérios éticos e de direitos humanos na cadeia de valor.

Os fornecedores e subcontratados devem submeter, de forma obrigatória, a “Declaração Vinculativa”, documento classificado como crítico, através do qual confirmam ter tomado conhecimento e aceite os seguintes instrumentos:

- Política Integrada da Qualidade, Ambiente, Segurança e Responsabilidade Social
- Código de Ética e Conduta Empresarial
- Política Anticorrupção;
- Canal de Denúncia da **afaplan**

Esta medida assegura que todos os parceiros atuam de acordo com os mesmos princípios de ética, integridade e respeito pelos direitos humanos.

Direitos Humanos e Comunidades Locais

414 Direitos Humanos

Objetivos e ações de melhoria:

Definimos para o próximo ciclo um conjunto de medidas que visam reforçar a proteção e a promoção dos direitos humanos nas nossas operações e cadeia de fornecimento, nomeadamente:

- Incluir na avaliação de fornecedores o critério “incumprimento SA 8000”, assegurando que eventuais não conformidades nesta matéria são identificadas e geridas de forma preventiva.
- Monitorizar de forma próxima a taxa de submissão da Declaração Vinculativa na plataforma CTAIMACAE, consolidando o envolvimento de todos os parceiros estratégicos.
- Promover ações internas de sensibilização sobre ética, conduta e direitos humanos, reforçando o conhecimento e a prática diária destes valores em todos os níveis da organização.

A afaplan reafirma, assim, o seu compromisso com a dignidade humana, o trabalho decente e a conduta ética, estendendo estes princípios a toda a sua cadeia de valor e consolidando a sua posição como empresa socialmente responsável e alinhada com as melhores práticas internacionais de sustentabilidade.



Direitos Humanos e Comunidades Locais

413 Comunidades Locais - Portugal

Na afaplan reconhecemos que o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuamos é parte integrante da nossa responsabilidade social. O compromisso com a criação de valor partilhado, através da educação ambiental, inclusão social e apoio comunitário, reflete a forma como a empresa procura contribuir ativamente para o bem-estar coletivo e a proteção do ambiente.



Programa Picker Pals (Brigada do Mar)

A afaplan foi patrocinadora do programa Picker Pals, coordenado pela Brigada do Mar, uma iniciativa de educação ambiental dirigida a escolas do ensino básico. O projeto envolve crianças, professores e famílias na recolha de resíduos e na aprendizagem sobre responsabilidade ambiental, através de atividades lúdicas e pedagógicas.

Em 2024, o programa abrangeu mais de 900 crianças, 45 turmas e resultou na recolha de cerca de 120 kg de resíduos, totalizando mais de 3.300 horas de atividades ao ar livre e 22.000 horas de aprendizagem ambiental.

A nossa contribuição permitiu o alargamento do programa a novas escolas em todo o país, promovendo comportamentos sustentáveis desde a infância e estimulando o envolvimento das famílias na proteção do planeta.

Ação solidária com os Bombeiros

Em resposta aos incêndios que afetaram diversas regiões do país em setembro de 2024, realizamos uma **campanha de donativo solidário aos bombeiros**, oferecendo águas e alimentos energéticos (bolachas) para apoio às equipas no terreno.



Direitos Humanos e Comunidades Locais

413 Comunidades Locais - Brasil

Em território brasileiro, prosseguimos o nosso compromisso com a responsabilidade social e comunitária, apoiando programas de educação e segurança alimentar nas regiões onde atuamos.

Instituto Janela para o Mundo

A afaplan é parceira do Instituto Janela para o Mundo, organização que promove a educação e inclusão social de jovens em situação de vulnerabilidade.

Em 2024, a parceria contribuiu para o Curso Preparatório para o Ensino Superior, em Gentio do Ouro (Bahia), oferecendo uma alternativa de formação noturna a estudantes do 3.º ano do ensino médio.

O programa visa o fortalecimento do projeto de vida dos jovens, o desenvolvimento de competências socio emocionais e o aumento das taxas de acesso ao ensino superior, alcançando um retorno social estimado em R\$ 6,51 para cada R\$ 1,00 investido

Doações e programas sociais

No âmbito do Plano Social Integrado, desenvolvido em articulação com parceiros como a CTG, participamos na distribuição de cestas básicas em comunidades vulneráveis, tanto no projeto Serra da Palmeira como no CC 1881.

Estas ações foram realizadas durante o período natalício, reforçando o compromisso da empresa com a redução da insegurança alimentar e a valorização da dignidade humana nas regiões onde os projetos são implementados.

03

Planos de Melhoria ESG

3. PILAR GOVERNANÇA

- Performance Económica
- Políticas Anti-corrupção



Performance Económica

201 Desempenho Económico

Na afaplan, mantemos um percurso de crescimento sustentado, assente numa estratégia de gestão rigorosa, diversificação de mercados e reforço da confiança junto de clientes e parceiros. O desempenho económico alcançado em 2024 reflete a consolidação da presença da empresa em Portugal e Brasil, bem como a capacidade de adaptação a contextos económicos desafiantes e em constante transformação.

Em linha com o compromisso com a governança responsável, asseguramos que a criação de valor económico ocorre de forma ética e equilibrada, promovendo o desenvolvimento do negócio em harmonia com as dimensões ambiental, social e de qualidade. O crescimento financeiro é, assim, um reflexo direto da eficiência operacional, da inovação técnica e do contributo das equipas multidisciplinares que integram os projetos da empresa.

Em 2024, o desempenho financeiro permitiu reforçar o investimento em capital humano, apoiar programas sociais e ambientais e manter uma sólida contribuição fiscal para o Estado.

O crescimento do volume de negócios tem, assim, um impacto direto na geração de emprego qualificado, na valorização técnica das equipas e na sustentabilidade da cadeia de valor.

Quase metade (47%) do nosso volume de negócios está alinhado com a transição energética e a resiliência climática, com destaque para energias renováveis e mobilidade ferroviária.

% do negócio em projetos sustentáveis	Principais tipos de projetos
47,4%	Solares (52,0%) Eólicas (26,5%) Outras Energias (12,2%) Ferrovias (6,4%) Hidráulica (2,2%) Portos/Proteção Costeira (0,7%)



Performance Económica

201 Desempenho Económico

A **afaplan** manteve em 2024 uma trajetória de crescimento económico sustentado, refletindo o reforço da nossa presença em Portugal e a consolidação das operações no Brasil. O volume global de negócio aumentou face a 2023, sustentado pela diversificação das áreas de atuação e pela execução de projetos de elevada complexidade técnica e valor acrescentado.

Em Portugal, o volume total de projetos ascendeu a 17,6 milhões de euros, o que representa um crescimento de 17% face a 2023. As infraestruturas continuam a ser o principal vetor de atividade, representando cerca de 60% do total, com destaque para os projetos de ferrovias (38%) e energias renováveis (14%).

O segmento de edifícios registou também um crescimento expressivo (+17%), impulsionado por novos contratos nas áreas industrial e comercial. As intervenções em hidráulica e proteção costeira mantiveram um contributo relevante, representando 12,8% do total, alinhadas com a estratégia da empresa de promover projetos que reforcem a resiliência climática e a gestão sustentável da água.

No Brasil, o volume de negócios totalizou 91,9 milhões de reais, um aumento de 13% face a 2023, reforçando o nosso papel como parceiro técnico em projetos de energia limpa e transição energética. A atividade manteve-se fortemente concentrada no setor energético — com 99,6% do total de 2024 associada a empreendimentos eólicos e solares — refletindo a nossa especialização técnica e o contributo direto para a descarbonização da matriz energética brasileira.

Globalmente, cerca de 47% do volume total de negócio da **afaplan** em 2024 correspondeu a projetos sustentáveis, evidenciando o nosso alinhamento com os princípios da sustentabilidade económica e ambiental e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 7, 9 e 13).



Ética e Transparência de Negócio

205 Comunicação políticas e procedimento anti-corrupção

Na **afaplan**, mantemos um compromisso firme com a integridade, transparência e ética empresarial, princípios fundamentais para a criação de valor e para a confiança das partes interessadas. A empresa rege-se por uma Política Anticorrupção que estabelece regras e orientações claras sobre a prevenção, deteção e resposta a práticas de corrupção, suborno ou qualquer forma de conduta antiética.

Todos os nossos colaboradores recebem formação sobre ética e conduta durante o seu processo de onboarding, onde lhes é apresentada a Política Anticorrupção, bem como o Código de Ética e Conduta Empresarial. Esta política encontra-se também disponível publicamente no nosso site, reforçando o compromisso com a transparência e o cumprimento dos mais elevados padrões de comportamento ético.

Atualmente, os colaboradores no Brasil já realizam a assinatura formal do Código de Ética e Conduta no momento da integração, e está previsto alargar este procedimento a Portugal, assegurando a uniformização das práticas internas em todas as geografias.

O sistema de gestão da **afaplan** integra mecanismos de controlo interno e monitorização contínua, com o objetivo de prevenir situações de conflito de interesses, fraude, corrupção ou favorecimento indevido. Adicionalmente, está disponível um Canal de Denúncias — anónimo e acessível a colaboradores, parceiros e ao público em geral — que permite reportar qualquer suspeita de irregularidade, assegurando a confidencialidade, imparcialidade e proteção de quem comunica.

Em 2024, não foram registados quaisquer casos de corrupção, suborno ou incumprimento ético, o que demonstra a eficácia das medidas de sensibilização e do rigor ético que caracteriza a atuação da **afaplan**.



04

Anexos



Tabela GRI

Sumário Conteúdos GRI

A afaplan - Planeamento e Gestão de projetos SA relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1: Fundamentos 2021

Temas GRI	Tópicos GRI
Conteúdos Gerais	2-1 Detalhes da organização 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios 2-7 Empregados 2-7 Empregados 2-9 Estrutura de governance e sua composição 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governance 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governance 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance na supervisão da gestão dos impactos 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance no relato de sustentabilidade 2-15 Conflitos de interesse 2-16 Comunicação de preocupações cruciais 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governance

Tabela GRI

Sumário Conteúdos GRI

Temas GRI	Tópicos GRI
Conteúdos Gerais	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governance 2-19 Políticas de remuneração 2-20 Processo para Determinação da Remuneração 2-23 Compromissos de política 2-24 Incorporação de compromissos de política 2-25 Processos para reparar impactos negativos 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações 2-27 Conformidade com leis e regulamentos 2-28 Participação em associações 2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders
Temas Materiais	3-1 Processo de definição de temas materiais 3-2 Temas materiais 3-3 Gestão dos temas materiais

Tabela GRI

Sumário Conteúdos GRI

Temas GRI	Tópicos GRI
Energia	302-1 Consumo de energia dentro da organização 302-4 Redução de consumo de energia
Emissões GEE	305-1 Emissões GHG Diretas (Scope 1) 305-2 Emissões GHG Indiretas (scope 2) 305-3 Outras Emissões GHG Indiretas (scope3) 305-4 Intensidade de emissões GHG 305-5 Redução de emissões GHG
Resíduos e Águas Residuais	306-3 Resíduos gerados
Biodiversidade	101-1 Políticas para parar ou reverter a perda de biodiversidade
Atração e Retenção de Talento	401-1 Novas contratações e Turnover 401-2 Benefícios dados aos Colaboradores 401-3 Licenças de Parentalidade

Tabela GRI

Sumário Conteúdos GRI

Temas GRI	Tópicos GRI
Saúde e Segurança	403-1 Gestão Integrada e Cultura de Prevenção 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes 403-7 Prevenção e mitigação de impactos diretamente relacionados com as relações no trabalho 403-9 Acidentes de trabalho
Formação e Desenvolvimento	404-1 Média de horas de formação por colaborador
Diversidade, Igualdade e Equidade	405-1 Diversidade de género em cargos de governança e colaboradores no geral 405-2 Rácio e salário base entre remuneração de homens e mulheres
Direitos Humanos	414 Avaliação Social de Fornecedores
Comunidades locais	413-1 Operações que envolvem as comunidades locais, impactos e programas de desenvolvimento
Performance Económica	201-1 Valor económico direto gerado e distribuído
Políticas anti-corrupção	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimento anti-corrupção 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Tabelas ESG

GRI 2-7 Empregados

Colaboradores por categoria profissional e faixa etária a 31 de dezembro

	Portugal			Brasil		
	< 30	30 ≤ x < 50	≥ 50	<30	30 ≤ x < 50	≥ 50
Administração	0	0	3	0	2	1
Gestores Séniores	0	13	5	-	-	-
Profissionais de Arquitetura e Engenharia	14	151	78	31	55	16
Profissionais de Suporte	4	16	6	5	7	2

Colaboradores por categoria profissional e género a 31 de dezembro

	Portugal			Brasil		
	M	F	% por cargo	M	F	% por cargo
Administração	2	1	1%	2	1	3%
Gestores Séniores	12	6	6%	-	-	0%
Profissionais de Arquitetura e Engenharia	184	59	84%	78	24	85%
Profissionais de Suporte	3	23	9%	2	12	12%

Tabelas ESG

GRI 305-1 Emissões GHG Diretas (Scope 1)

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo '23		Consumo '24		Emissões (kg CO2e)		
			kg	L	kg	L	2023	2024	Δ
PT	Emissões fugitivas	Escritórios	12.18	-	106.83	-	23,434	202,570	88.43%
PT	GPL	Frota automóvel, própria	-	57,578	-	122,340	74,850	159,042	52.94%
PT	Gasóleo	Frota automóvel, própria	-	260,922	-	172,118	600,120	395,871	-51.59%
PT	Gasolina	Frota automóvel, própria	-	38,531	-	126,046	73,210	239,487	69.43%
Total			12.18	357,031	106.83	420,504	771,614	996,970	22.6%

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo '23		Consumo '24		Emissões (kg CO2e)		
			kg	L	kg	L	2023	2024	Δ
BR	Emissões fugitivas	Escritórios	24.15	-	18.15	-	25,410	23,380	-8.68%
BR	Gasolina	Frota automóvel, própria	-	467,093	-	330,995	1,336,025	1,116,181	-19.70%
Total			24.15	467,093	18.15	330,995	1,361,435	1,139,561	-19.47%

Tabelas ESG

GRI 305-2 Emissões GHG Indiretas (Scope 2)

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo (kWh)			Emissões (kg CO2e)		
			2023	2024	Δ	2023	2024	Δ
PT	Eleticidade*	Escritórios	38,374	32,370	-19%	3,290	1,424	-131.04%

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo (kWh)			Emissões (kg CO2e)		
			2023	2024	Δ	2023	2024	Δ
BR	Eleticidade*	Escritórios	30,106	44,829	33%	1,160	2,440	52.46%

*Location Based

Tabelas ESG

GRI 305-3 Emissões GHG Indiretas (Scope 3)

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo '23			Consumo '24			Emissões (kg CO2e)		
			km	m3	kg	km	m3	kg	2023	2024	Δ
PT	Deslocações, negócios	Avião	379,741	-	-	699,360	-	-	56,273	103,085	45.41%
PT	Resíduos, tinta/tonners	Escritórios	-	-	12	-	-	-	41	43	3.12%
PT	Resíduos, pilhas	Escritórios	-	-	0	-	-	-	0	93	100.00%
PT	Resíduos, papel	Escritórios	-	-	1,539	-	-	-	1,103	2,063	1,480
PT	Resíduos, água	Escritórios	-	72	-	-	74	-	14	14	-5.33%
Total			379,741	72	1,552	699,360	74	1,135	58,391	104,714	44%

Geografia	Fonte emissão	Local consumo	Consumo '23			Consumo '24			Emissões (kg CO2e)		
			km	m3	kg	km	m3	kg	2023	2024	Δ
BR	Deslocações, negócios	Avião	155,526	-	-	1,888,165	-	-	18,990	210,050	90.96%

Tabelas ESG

GRI 305-4 Intensidade de emissões GHG

Geografia	Emissões (kg CO2e)			Faturação (€)			Colaboradores (#)			Intensidade Carbónica (kg CO2e/€)			Intensidade Carbónica (kg CO2e/collaborador)		
	2023	2024	Δ	2023	2024	Δ	2023	2024	Δ	2023	2024	Δ	2023	2024	Δ
PT	833,295	1,103,108	24%	14,986,559	17,343,709	14%	261	290	10%	0.0556	0.0636	12.58%	3,193	3,804	16.07%
BR	1,381,585	1,352,051	-2%	14,639,751	15,810,005	7%	42	120	65%	0.0944	0.0855	-10.35%	32,895	11,267	-191.96%
Total	2,214,880	2,455,159	10%	29,626,310	33,153,714	11%	303	410	26%	0.0748	0.0741	-1%	7,310	5,988	-22%

Tabelas ESG

GRI 305-5 Redução de emissões GHG

Geografia	Âmbito	Emissões (kg CO2e)		Δ	
		2023	2024	kg CO2e	%
PT	1	771,614	996,970	225,356	22.60%
PT	2	3,290	1,424	-1,866	-131.04%
PT	3	58,391	104,714	46,323	44.24%
Total		833,295	1,103,108	269,812	24.46%

Geografia	Âmbito	Emissões (kg CO2e)		Δ	
		2023	2024	kg CO2e	%
BR	1	1,361,435	1,139,561	-221,873	-19.47%
BR	2	1,160	2,440	1,280	52.46%
BR	3	18,990	210,050	191,060	90.96%
Total		1,381,585	1,352,051	-29,533	-2.18%