

SelPlus

an ADVANTAGE|SMOLLAN company

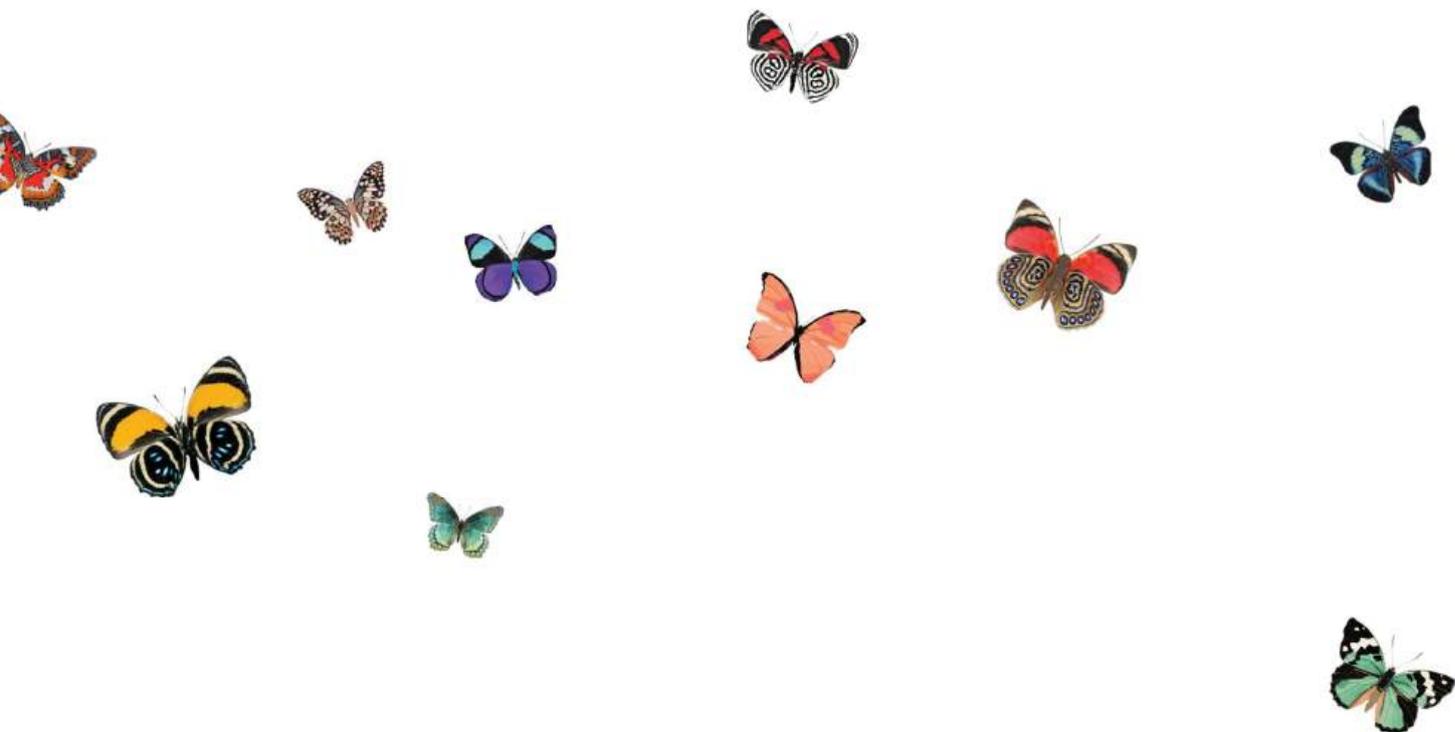
SelPlus

an ADVANTAGE|SMOLLAN company

RELATÓRIO ANUAL CONDUTA ÉTICA 2024

fevereiro 2025





SELPLUS – serviços e Gestão de Vendas

2025, Porto Salvo – Oeiras

MENSAGEM DA DIREÇÃO

É com grande satisfação que partilhamos o nosso Relatório Anual de Conduta Ética, que reflete o nosso compromisso com as práticas empresariais responsáveis e o cuidado com o meio ambiente. Este documento é o reflexo do trabalho conjunto de nossa equipa, que procura constantemente integrar a ética e a sustentabilidade em todas as áreas da nossa empresa, impactando as partes interessadas no negócio.

Ao longo do último ano, alcançamos marcas significativas, desde a redução da nossa pegada de carbono até a implementação de iniciativas sociais que fortalecem a nossa ligação com a comunidade. Estamos orgulhosos dos avanços alcançados, mas reconhecemos que o caminho rumo à sustentabilidade é contínuo e requer esforços constantes.

Na direção, reafirmamos o compromisso em perseguir práticas mais sustentáveis, inovar em soluções ambientalmente sustentáveis e manter a transparência nas operações. Acreditamos que, ao adotar uma abordagem holística e integrada, podemos contribuir significativamente para um futuro mais sustentável e resiliente.

Agradecemos a todos que contribuíram para este relatório e continuamos a contar com o apoio de cada um, só assim podemos alcançar conquistas ainda mais significativas e construir um legado de sustentabilidade para as gerações futuras.

Agradecemos a todos pelo compromisso com nossos valores éticos e pela contribuição para o crescimento e o sucesso da SelPlus.

Andreia Costa

Diretora Geral da SelPlus





ÍNDICE

MENSAGEM DA DIREÇÃO	3
A SELPLUS	5
AS NOSSAS POLÍTICAS	6
<i>Ambientais</i>	6
<i>Trabalhistas e Direitos Humanos</i>	8
<i>Ética</i>	13
<i>Compras Sustentáveis</i>	18
AÇÕES E RESULTADOS	21
<i>Ambientais</i>	21
<i>Trabalhistas e Direitos Humanos</i>	26
<i>Ética</i>	32
<i>Compras Sustentáveis</i>	35
PONTOS DE MELHORIA 2024	38
<i>Ambientais</i>	38
<i>Trabalhistas e Direitos Humanos</i>	39
<i>Ética</i>	40
<i>Compras Sustentáveis</i>	41

A SELPLUS

Criada em 2002, a SelPlus oferece um vasto portfólio de soluções comerciais relacionados com Vendas & *Retail Execution*, *Data & Tecnologia*, *Marketing* e *Business Services*, que ajudam os clientes a alcançar um crescimento sustentável em diferentes canais e categorias.

A SelPlus conta hoje com 200 colaboradores com atividades em todo o território nacional, em representação de um vasto leque de clientes nas áreas de bens de grande consumo (FMCG), tecnologia, saúde e bem-estar, energia e telecomunicações, entre outros canais.

A nossa visão é sermos os melhores a converter compradores em clientes.

Com o objetivo de gerar crescimento para os nossos clientes e transformar a vida das nossas pessoas, a missão da SelPlus é oferecer às empresas a excelência em serviços de gestão comercial, através da aplicação de conceitos relevantes, necessários e inovadores que permitam o crescimento sustentado da relação de negócio.

Como parceiro estratégico dos nossos clientes, estamos focados em prestar um serviço de excelência, contando, para isso, com recursos altamente motivados e formados e com tecnologia *best in class* que permite a criação de insights significativos e poderosos.

Em fevereiro de 2016, a SelPlus passou a fazer parte do grupo Advantage Smollan, o primeiro fornecedor global de soluções comerciais, com soluções integradas, combinando expertise local com soluções globais, de forma a entregar soluções eficientes e inovadoras para os seus parceiros.



AS NOSSAS POLÍTICAS

POLÍTICAS AMBIENTAIS

A SelPlus tem como aposta crescente um compromisso na redução do impacto que a sua atividade tem no meio ambiente, através do envolvimento dos seus colaboradores e a implementação de medidas que visam as boas práticas ambientais.

Este envolvimento vai para além dos colaboradores e estende-se a clientes, fornecedores e parceiros através da consciencialização sobre os aspetos ambientais.

ÂMBITO DESTA POLÍTICA

A política ambiental estabelecida pela organização aplica-se a todos os colaboradores, clientes, fornecedores e restantes partes interessadas, onde se inclui a comunidade onde se insere.

OBJETIVOS QUALITATIVOS

CONSUMO DE RECURSOS

A SelPlus procura reduzir o consumo de energia elétrica nas suas atividades, nomeadamente na sua sede onde se localiza o escritório. Em parceria com o fornecedor do espaço tentamos identificar oportunidades de economizar energia e de utilização de fontes de energia renovável. Junto dos seus colaboradores a SelPlus cria a consciencialização para a poupança energética.

Relativamente ao consumo de água no escritório, promovemos a gestão eficiente deste recurso junto dos nossos colaboradores e de quem nos visita. A SelPlus procura junto do fornecedor do espaço soluções que permitam a redução do consumo e o uso eficiente do mesmo.

EMISSÕES DE GASES COM EFEITO DE ESTUFA (GEE)

Com uma frota superior a uma centena de viaturas, a SelPlus tem como objetivo a redução das emissões de gases com efeito de estufa, nomeadamente CO₂, resultante do uso das mesmas.

Temos implementado uma série de iniciativas de consciencialização que tem como objetivo a redução do impacto das emissões de GEE da frota.

Estas iniciativas visam a 1) priorização na compra de viaturas de menos consumo/menor emissões, 2) aquisição de viaturas híbridas ou elétricas para a substituição gradual da frota, 3) construção de rotas mais eficientes para reduzindo a distância percorrida e o tempo de deslocação e 4) a consciencialização de todos para o cumprimento dos planos de manutenção das viaturas preconizadas pelo fabricante, a par de incentivos de uma condução alinhada com a redução de emissões.

Além disso, a SelPlus, compromete-se a realizar atividades que visem a compensação da emissão de gases de efeito estufa da frota.

PROMOÇÃO E SERVIÇOS AMBIENTAIS

A SelPlus deve procurar parcerias com organizações, comunidades locais e outras partes interessadas para promover a colaboração e o compromisso relativo a projetos ou iniciativas ambientais. Na SelPlus valorizamos a participação ativa de todas as partes interessadas na procura de soluções que visem reduzir o impacto ambiental da atividade.

Promover a consciencialização ambiental com os nossos colaboradores, clientes, fornecedores e as demais partes interessadas.

RESÍDUOS

Promover a consciencialização e o compromisso de todos os colaboradores para a importância da gestão dos resíduos e a sua devida separação de acordo com a sua natureza. Igualmente promover a reutilização e reciclagem de resíduos no escritório bem como das equipas comerciais na gestão diária de materiais que têm à sua disposição.

OBJETIVOS QUANTITATIVOS

A SelPlus definiu metas ambientais específicas com vista à promoção da sustentabilidade e à redução do seu impacto ambiental, organizadas de acordo com âmbito 1, 2 & 3:

Emissões âmbito 1:

Relativamente às **emissões da frota**, pretende-se alcançar uma redução de 10% face ao ano anterior. A longo prazo, até 2030, o objetivo é atingir uma redução de 30% nas emissões em comparação com os níveis de 2024.

No que diz respeito à **frota elétrica**, a SelPlus compromete-se a garantir que, até 2030, 25% da sua frota seja composta por veículos elétricos, contribuindo para a transição energética e a mobilidade sustentável.

Emissões âmbito 2:

No que respeita ao **consumo de energia elétrica no escritório**, está prevista a realização de uma ação de sensibilização interna, com o intuito de promover o uso eficiente dos equipamentos elétricos.

Emissões âmbito 3:

Quanto ao **consumo de água no escritório**, a meta passa por uma redução de 15%, promovendo práticas mais conscientes no uso deste recurso.

RESPONSABILIDADE

É responsabilidade do departamento de Recursos Humanos e de Operações o desenvolvimento desta política bem como estabelecer e propor objetivos anuais à direção da organização. Tem também a responsabilidade de identificar boas práticas e ferramentas que a organização pode usar para atingir os objetivos.

REVISÃO E COMUNICAÇÃO

É responsabilidade da direção da SelPlus garantir a:

- Revisão anual desta política;
- Disponibilização e manter a mesma como informação documentada;
- Comunicar esta política de forma a ser compreendida e aplicada dentro da organização.

POLÍTICAS TRABALHISTAS E DIREITOS HUMANOS

É da responsabilidade da SelPlus o cumprimento das normas e legislação em vigor para o sucesso no desempenho da sua atividade.

Os pontos abaixo descritos pretendem dar a conhecer a todos os colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, os valores defendidos e exigidos pela SelPlus na sua prática diária.

ÂMBITO DESTA POLÍTICA

Esta política trabalhista e de direitos humanos aplica-se a todos os colaboradores, atividades e operações da SelPlus. O compromisso com os direitos trabalhistas e direitos humanos estende-se para além da SelPlus, envolvendo os seus clientes, fornecedores e restantes partes interessadas.

OBJETIVOS QUALITATIVOS

DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO

A SelPlus distingue-se pela sua diversidade. Vemos isto como um enriquecimento para a nossa empresa e a base para um sucesso empresarial sustentável.

Por isso, a todos os futuros colaboradores e colaboradores da SelPlus, independentemente do sexo, idade, origem, nacionalidade, crenças religiosas ou visão de mundo, incapacidade física ou mental, opinião política, afiliação a uma associação de colaboradores (incluindo sindicatos), orientação sexual ou outras características pessoais, a SelPlus oferece as mesmas oportunidades e são utilizados, remunerados e promovidos exclusivamente com base nas suas capacidades e desempenho.

Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as vozes são ouvidas e respeitadas. Não toleramos qualquer forma de discriminação ou assédio e tomamos medidas para garantir a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

GESTÃO DE CARREIRAS E FORMAÇÃO

A SelPlus desenvolve junto dos seus colaboradores planos individuais de desenvolvimento com metas claras a curto e longo prazo. Isso inclui identificar as competências necessárias para a progressão na carreira, estabelecendo marcos de progresso e definir as etapas necessárias para atingir os objetivos estabelecidos. O planeamento de carreira ajuda os colaboradores a terem uma visão clara das suas aspirações profissionais e a traçarem um caminho para alcançá-las.

O desenvolvimento das competências é um aspeto crucial para a SelPlus no desenvolvimento dos seus colaboradores. Envolve oportunidades de formação e capacitação dos colaboradores para a melhorias das suas competências e conhecimentos, que sejam relevantes para as suas funções atuais e futuras.

A SelPlus fornece formação interna, através da sua área de formação o *Selltraining*, cursos externos, programa de mentoria e *coaching* para desenvolver competências técnicas e comportamentais. O desenvolvimento de competências capacita os colaboradores a enfrentarem novos desafios, melhorarem o seu desempenho e progredirem nas suas funções.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A SelPlus trabalha na criação de consciência junto dos seus colaboradores para os riscos existentes em cada função, toma as ações para as mitigar e fornece formação ou ações de esclarecimento sobre saúde e segurança.

Todos os colaboradores contribuem para apoiar a SelPlus nos seus esforços de criação de condições de trabalho seguras através de um comportamento pessoal em conformidade com a segurança. Para evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais, os locais, processos e equipamentos de trabalho são analisados regularmente, sempre que necessário, de forma a identificar eventuais necessidades de ação e determinar medidas preventivas.

No âmbito das suas atividades, todos os colaboradores são obrigados a comportar-se conforme as instruções e a evitar ou comunicar riscos para a segurança. Isto destina-se à proteção de colaboradores, clientes e parceiros.

A saúde mental dos colaboradores é uma preocupação cada vez mais presente na SelPlus, na medida que esta tem um papel fundamental no bem-estar e desempenho das funções dos nossos colaboradores. Promovemos as condições de trabalho, horários flexíveis, trabalho remoto e outras ações que visam promover um bem-estar mental dos nossos colaboradores.

A empresa deve disponibilizar, de acordo com a lei em vigor, a realização de consultas de medicina do trabalho a quem entra na empresa e regularmente aos seus colaboradores atuais.

DIÁLOGO SOCIAL

A empresa está comprometida em criar um ambiente de trabalho inclusivo e encorajar a comunicação aberta entre todos os níveis hierárquicos. Os colaboradores são incentivados a expressar suas opiniões e ideias de forma respeitosa e construtiva.

A SelPlus fornece canais de comunicação efetivos para garantir que as informações fluam livremente entre os colaboradores e a administração. Isso inclui reuniões regulares, e-mails e outras ferramentas de comunicação interna.

Promover a transparência nas decisões e práticas organizacionais. Prestamos contas aos colaboradores sobre os processos de tomada de decisão e os resultados alcançados, fornecendo feedback regular e oportunidades de compartilhar informações.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

A SelPlus esforça-se para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores. Identifica riscos e implementa ações para a sua mitigação.

Todos os colaboradores são responsáveis pela convivência profissional e social no local de trabalho e para além deste (Instalações do cliente, eventos promovidos pela empresa ou partes interessadas, nos pontos de venda, todo e qualquer local onde está e/ou está a representada a SelPlus). A reputação da SelPlus é da responsabilidade de todos nós, e é marcada pela conduta de cada indivíduo.

RESPEITO PELA VIDA PESSOAL

Os colaboradores da empresa têm o direito à privacidade da sua vida pessoal. A empresa, compromete-se, de acordo com o aplicável por lei, a limitar ao mínimo os dados pessoais exigidos aos colaboradores e oferecer a necessária privacidade e segurança dos mesmos. A divulgação não autorizada de dados pessoais de colaboradores não é permitida, salvo autorizado pelo mesmo ou estritamente nos casos previsto por lei.

HORÁRIO DE TRABALHO

A SelPlus respeita, de acordo com a legislação e regulamentação aplicável, o horário de trabalho dos colaboradores e não exigirá que os seus colaboradores trabalhem para além dos limites estipulados, em horário regular ou horas extraordinárias, permitidos por qualquer legislação local aplicável.

ASSÉDIO

A SelPlus está comprometida a incentivar e a defender os valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo-se neste Manual de Conduta Ética como instrumento privilegiado na prevenção e resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

Não são tolerados a discriminação, o tratamento desigual sem razão objetiva, desrespeito ou a exclusão. Não é tolerada qualquer forma de assédio moral, sexual, coação, *bullying* e ofensas verbais ou físicas, nem qualquer comportamento de intimidação, rejeição ou ofensivo.

A SelPlus incentiva todos os colaboradores a terem coragem de se defender uns dos outros e de terceiros, bem como reportar qualquer situação ao Departamento de Recursos Humanos da SelPlus, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

Não é tolerado a discriminação, o tratamento desrespeito ou a exclusão. Não é tolerada qualquer forma de assédio sexual, coação, *bullying* e ofensas verbais ou físicas, nem qualquer comportamento de intimidação, rejeição ou ofensivo. É dever de todo o colaborador alertar e denunciar qualquer tipo de comportamento descrito no parágrafo anterior.

DIREITOS HUMANOS

A SelPlus condena todo e qualquer forma de trabalho designado ou tendo como base o trabalho forçado, escravo, em regime de servidão, escravidão moderna ou tráfico de seres humanos. É da

responsabilidade da empresa repudiar e assumir a responsabilidade de adotar uma abordagem de zero tolerância relativo a estes assuntos na organização, nos clientes, fornecedores e parceiros.

TRABALHO INFANTIL

Todo o trabalho realizado por uma pessoa com idade inferior à idade mínima exigida para trabalhar, ao abrigo da legislação aplicável, é considerado trabalho infantil ou de menores, sendo que a SelPlus não adotará nem recorrerá, em momento algum, a este tipo de trabalho. A SelPlus não admite que nenhum dos seus fornecedores / parceiros utilize trabalho infantil na prestação dos seus serviços.

OBJETIVOS QUANTITATIVOS

A SelPlus definiu um conjunto de objetivos quantitativos alinhados com os seus compromissos nas áreas de responsabilidade social, condições laborais e respeito pelos direitos humanos.

No âmbito da **Diversidade, Igualdade e Inclusão**, pretende-se alcançar uma pontuação **igual ou superior a 80%** nas respostas dos colaboradores ao inquérito GPTW sobre o tema, bem como ser distinguida como uma empresa promotora da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Relativamente à **Gestão de Carreiras e Formação**, o objetivo é também obter uma pontuação **igual ou superior a 80%** no inquérito GPTW, e garantir a **avaliação anual de 100%** dos colaboradores quanto ao seu desempenho.

Na vertente de **Saúde e Segurança no Trabalho**, a empresa compromete-se a atingir uma pontuação **mínima de 80%** no inquérito GPTW, e assegurar pelo menos **1 hora de formação** em SST (Segurança e Saúde no Trabalho) por colaborador, anualmente.

Quanto ao **Diálogo Social, Condições de Trabalho e Respeito pela Vida Pessoal**, a meta é manter um nível de satisfação dos **colaboradores igual ou superior a 80%** nas respostas aos respetivos temas no inquérito GPTW.

Adicionalmente, a SelPlus mantém uma política de **tolerância zero** relativamente a casos de **assédio, violações de direitos humanos e trabalho infantil**, assumindo como **objetivo zero incidências reportadas nestas áreas**.

RESPONSABILIDADE

É responsabilidade do departamento de Recursos Humanos o desenvolvimento desta política bem como estabelecer e propor objetivos anuais à direção da organização. Tem também a responsabilidade de identificar boas práticas e ferramentas que a organização pode usar para atingir os objetivos.

REVISÃO E COMUNICAÇÃO

É responsabilidade da direção da SelPlus garantir a:

- Revisão anual desta política;
- Disponibilização e manter a mesma como informação documentada;
- Comunicar esta política de forma a ser compreendida e aplicada dentro da organização.

POLÍTICAS DE QUESTÕES ÉTICAS

O cumprimento da lei e do direito é uma questão natural para a SelPlus, os seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros. Devem evitar-se, a todo o custo, infrações punidas com sanções penais ou que tenham impacto na reputação da SelPlus.

Todos os envolvidos devem conhecer e compreender os regulamentos legais e as diretivas internas relevantes para a sua área de responsabilidade.

ÂMBITO DESTA POLÍTICA

Esta política trabalhista e de direitos humanos aplica-se a todos os colaboradores, atividades e operações da SelPlus. O compromisso com os direitos trabalhistas e direitos humanos estende-se para além da SelPlus, envolvendo os seus clientes, fornecedores e restantes partes interessadas.

OBJETIVOS QUALITATIVOS

CONFLITO DE INTERESSES

Na SelPlus, todos os colaboradores, no desempenho das suas funções, devem evitar situações que possam dar origem a potenciais conflitos de interesses, nomeadamente no que respeita a interesses pessoais e/ou familiares que possam influenciar o seu julgamento independente e entrar em conflito com as suas responsabilidades em relação à empresa.

Neste ponto inclui-se situações dentro da empresa, na relação com clientes, distribuidores, com fornecedores ou eventuais outros parceiros ou entidades que se relacionam com a SelPlus.

A SelPlus considera conflito de interesses:

1. Desempenhar empregos externos incompatíveis com os interesses da SelPlus;
2. Misturar relacionamentos pessoais com os negócios SelPlus;
3. Relacionamentos pessoais entre colaboradores da SelPlus que resulte em vantagem e/ou tratamento preferencial;
4. Receber descontos ou outros benefícios pessoais de fornecedores, prestadores de serviços ou clientes que não seja extensível a todos os colaboradores da SelPlus.

ANTISSUBORNO / ANTICORRUPÇÃO

A Política Antissuborno foi estabelecida para reforçar o nosso compromisso com a integridade e explicar os requisitos específicos e as proibições aplicáveis às nossas atividades ao abrigo das leis anticorrupção. Estas indicações claras ajudam-nos a garantir que tanto os nossos colaboradores como a Empresa atuam de acordo com os nossos valores empresariais.

A Empresa tem uma política de tolerância zero face ao suborno e/ou a qualquer outra forma de corrupção, independentemente da identidade ou posição das pessoas envolvidas.

Esta Política constitui uma norma mínima, e o cumprimento da mesma é obrigatório por parte de todos os colaboradores e terceiros.

É estritamente proibida a oferta ou aceitação (ou o envolvimento em qualquer atividade que possa sugerir a oferta ou aceitação) de um suborno.

Os colaboradores e terceiros não devem, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, pagar, solicitar, pedir, concordar em receber ou aceitar algo de valor por parte de ou em favor de entidades externas. Ao fazê-lo:

1. Estariam a violar esta Política;
2. Tal poderia ser entendido como um suborno;
3. Estariam a influenciar, teriam a intenção de influenciar ou dariam a imagem de estar a influenciar alguma ação ou decisão por parte de outrem, incluindo incitar alguém a cometer ou omitir que comete atos desonestos, ilegais ou enganosos ou um abuso de confiança ou a desempenhar indevidamente as suas funções.

O cumprimento das regras sobre presentes e entretenimento é necessário para limitar quaisquer perceções de suborno. Assim, **todos os presentes e entretenimento oferecidos ou aceites devem ser razoáveis no que respeita aos custos, à quantidade e à frequência**. Para além disso, os presentes e entretenimento não devem envolver atividades, produtos, serviços ou locais que possam causar constrangimentos ou ser considerados de mau gosto.

Os presentes e entretenimento devem também cumprir as leis e regulamentações aplicáveis, ser comuns e habituais no contexto dos padrões da indústria e não criar quaisquer conflitos de interesses.

Os colaboradores não devem oferecer ou aceitar:

1. Viagens ou alojamento;
2. Montantes em dinheiro ou seus equivalentes;
3. Presentes ou entretenimento que não se insiram na prática empresarial normal;
4. Presentes ou entretenimento num endereço particular.

Se não for clara a conformidade de um presente ou entretenimento com esta Política, os colaboradores devem consultar a Direção da empresa. No caso de qualquer dúvida, os colaboradores devem recusar ou abster-se de oferecer o presente ou entretenimento.

LEIS DA CONCORRÊNCIA

A SelPlus, no âmbito de atuação de suporte comercial dos seus clientes, conduz os seus negócios de forma justa e de acordo com a lei, evitando comportamentos que possam constituir abuso de posição dominante ou prejudicar a livre concorrência nos mercados onde opera.

A SelPlus pretende obter vantagens face à concorrência através dos serviços prestados e dos seus colaboradores e não através de comportamentos não permitidos no mercado. Para todos os colaboradores e parceiros, isto significa que deve ser cumprido a legislação em vigor relativa à concorrência e *antitrust*, bem como o estabelecimento de barreiras “*Chinese Wall*” destinadas a impedir a circulação de informação que possam levar a violações éticas ou legais.

Este dever de atuação inclui temas considerados sensíveis para a SelPlus tais como:

Acordos e trocas de informações comerciais com concorrentes diretos.

A conduta é proibida logo que seja suscetível de impedir, restringir ou distorcer a concorrência.

Influência sobre preços livres praticados pelos parceiros e clientes.

Qualquer pressão ou ameaça de desvantagens no âmbito da livre fixação de preços é inadmissível, assim como estabelecer incentivos ou prometer benefícios para influenciar os preços livres.

Práticas de abuso de posição dominante.

Impor condições não equitativas ou discriminação de outras empresas ou clientes.

A SelPlus não deve negar, ocultar ou atrasar qualquer informação solicitada pelas autoridades *antitrust* ou por outros órgãos reguladores no curso de suas atividades de fiscalização, e deve cooperar ativamente durante os procedimentos investigativos, caso ocorram.

FRAUDE E BRANQUEAMENTO DE CAPITALIS

Prevenção do branqueamento de capitais

A SelPlus cumpre as especificações legais para a prevenção do branqueamento de capitais e toma medidas adequadas e baseadas no risco para o efeito. É utilizado um padrão global para verificar sistematicamente relações comerciais, atividades e transações suspeitas, a fim de identificar irregularidades o mais rápido possível. Quaisquer irregularidades serão comunicadas às autoridades responsáveis.

A SelPlus respeita as sanções nacionais e internacionais e embargos.

Boas práticas financeiras e contabilísticas

Os métodos contabilísticos e financeiros da SelPlus garantem a máxima veracidade, transparência, veracidade, exatidão e integridade de todos os registos e dados contabilísticos e financeiros.

Os colaboradores SelPlus devem agir em estrita conformidade com todos os procedimentos administrativos e contabilísticos aplicáveis no país e no grupo ASL.

PRIVACIDADE DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

Privacidade de dados pessoais

Na SelPlus, a proteção de dados pessoais é mais do que uma mera obrigação legal. O tratamento responsável e transparente dos dados pessoais de clientes, colaboradores, parceiros comerciais e acionistas representa a base de qualquer cooperação plena de confiança. A SelPlus encara a proteção de dados como um direito de cada indivíduo, o titular dos dados.

Devem ser cumpridas as leis em vigor nesta matéria, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que se refere a tratamento de dados no espaço da EU e fora da EU, a legislação em vigor de cada país.

Ao tratar dados pessoais, os colaboradores devem cumprir sempre as normas legais e internas da empresa relativas à proteção de dados. A recolha, divulgação e utilização de dados pessoais só é permitida se tal for permitido por lei ou o titular tiver prestado o seu consentimento. A proteção destes dados pessoais é assegurada por medidas técnicas e organizacionais e os direitos das pessoas em causa são garantidos.

Todos os colaboradores são responsáveis pelo manuseamento correto dos dados pessoais que lhes forem confiados.

Confidencialidade da informação e propriedade intelectual

Todas as informações e propriedade intelectual, sejam elas comerciais, financeiras, tecnológicas ou de outra natureza, constituem um ativo pertencente à empresa e que a mesma está determinada em salvaguardar.

Os colaboradores da SelPlus obrigam-se a manter sigilo sobre todos os factos confidenciais do negócio e da sua atividade, dos demais colaboradores e terceiros.

Este dever de sigilo, de que venha a ter conhecimento no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, inclui todas relativas a: 1) clientes e respetivas operações, 2) colaboradores, 3) área financeira; 4) tecnologia e 5) qualquer propriedade intelectual.

Medidas de Segurança

A SelPlus define e implementa um conjunto de medidas de segurança de forma a proteger a informação relativo a indivíduos e entidades com quem se relaciona.

Atribuir acessos a informação apenas aos colaboradores que tenham a devida autorização e necessidade de a consultar no estrito propósito do cumprimento das suas funções.

Implementar medidas técnicas de autenticação forte e multifatorial, garantido a segurança de acesso à informação.

A informação deve ser armazenada de forma segura e protegida com medidas preventivas de proteção de infraestruturas de tecnologias de informação.

Oferecer ações de consciencialização e formação sobre a proteção da informação e conhecimento das medidas técnicas em vigor na empresa.

Estabelecer acordos de confidencialidade com as partes que tenham acesso a informação confidencial, de forma a garantir que compreendem a as suas responsabilidades em proteger a informação.

OBJETIVOS QUANTITATIVOS

A SelPlus definiu um conjunto de objetivos quantitativos no domínio da ética, conformidade e proteção de dados, reforçando o seu compromisso com a integridade, a transparência e o cumprimento das obrigações legais e regulamentares.

No âmbito da **Ética e Imparcialidade**, a empresa pretende obter uma **pontuação igual ou superior a 90%** nas respostas dos colaboradores ao inquérito GPTW sobre este tema.

Relativamente à **prevenção do suborno e da corrupção**, será promovida uma formação específica, com o objetivo de garantir a participação de, pelo menos, **80% dos colaboradores**.

Na área de **fraude e branqueamento de capitais**, está prevista a realização de formação **obrigatória para 100%** dos colaboradores do departamento financeiro, assegurando o cumprimento das melhores práticas e exigências legais.

Por fim, no que diz respeito à **proteção de dados**, a SelPlus compromete-se a realizar formação em privacidade de dados para, no mínimo, **90% dos colaboradores** que desempenham funções relacionadas com o tratamento de dados pessoais, reforçando a cultura de responsabilidade e segurança da informação.

RESPONSABILIDADE

É responsabilidade do departamento de Recursos Humanos o desenvolvimento desta política bem como estabelecer e propor objetivos anuais à direção da organização. Tem também a responsabilidade de identificar boas práticas e ferramentas que a organização pode usar para atingir os objetivos.

REVISÃO E COMUNICAÇÃO

É responsabilidade da direção da SelPlus garantir a:

- Revisão anual desta política;
- Disponibilização e manter a mesma como informação documentada;
- Comunicar esta política de forma a ser compreendida e aplicada dentro da organização.

POLÍTICAS DE COMPRAS SUSTENTÁVEIS

A SelPlus reconhece a importância de adotar práticas de compras sustentáveis como uma parte do nosso esforço em minimizar os impactos ambientais e sociais da nossa atividade. Através desta política temos como objetivo promover a aquisição responsável de bens e serviços, tendo sempre em consideração critérios ambientais, sociais e éticos na tomada da decisão.

ÂMBITO DESTA POLÍTICA

Esta política de compras sustentáveis aplica-se a todos os colaboradores, atividades e operações da SelPlus. O compromisso com os direitos trabalhistas e direitos humanos estende-se para além da SelPlus, envolvendo os seus clientes, fornecedores e restantes partes interessadas.

OBJETIVOS QUALITATIVOS

PRINCÍPIOS DE COMPRAS SUSTENTÁVEIS

<p>Sustentáveis</p>	<p>Procuramos minimizar o impacto ambiental das nossas compras, dando prioridade a produtos e serviços que sejam ambientalmente responsáveis. Damos preferência a fornecedores que adotem práticas de produção sustentáveis, embalagens ambientalmente amigáveis e de redução de emissões relacionado com o transporte.</p>
<p>Responsabilidade social</p>	<p>Valorizamos o respeito pelos direitos humanos, a diversidade e a inclusão e a igualdade de oportunidades em toda a cadeia de fornecimento. Damos preferência a fornecedores que demonstrem compromisso com estes princípios e que cumpram leis trabalhistas e regulamentações aplicáveis.</p>
<p>Conservação de recursos</p>	<p>Damos preferência a produtos que sejam energeticamente eficientes, reciclados, reconicionados ou com alto potencial de reciclagem e reutilização. Procuramos soluções que promovam a conservação dos recursos naturais e a redução do impacto ambiental associado ao uso dos produtos adquiridos.</p>
<p>Certificações</p>	<p>Valorizamos produtos e serviços que possuam certificações reconhecidas de sustentabilidade, certificações de origem responsável ou padrões de comércio justo. Damos preferência por fornecedores que cumpram com os nossos requisitos de qualidade, ambientais, ética e de segurança.</p>

OBJETIVOS QUANTITATIVOS

A SelPlus assume o compromisso de integrar critérios de responsabilidade social e sustentabilidade na sua cadeia de fornecimento, estabelecendo objetivos claros neste domínio.

A empresa pretende garantir que, no **mínimo 90% dos fornecedores sejam avaliados** com base em critérios de sustentabilidade e ética, assegurando que os parceiros comerciais partilham os mesmos valores e padrões de conduta.

Adicionalmente, é objetivo da SelPlus que pelo menos **80% dos fornecedores possuam políticas e/ou certificações** relacionadas com Responsabilidade Social Empresarial (RSE), promovendo assim práticas responsáveis em toda a cadeia de valor.

RESPONSABILIDADE

É responsabilidade do departamento de Financeiro (Compras) o desenvolvimento desta política bem como estabelecer e propor objetivos anuais à direção da organização. Tem também a responsabilidade de identificar boas práticas e ferramentas que a organização pode usar para atingir os objetivos.

REVISÃO E COMUNICAÇÃO

É responsabilidade da direção da SelPlus garantir a:

- Revisão anual desta política;
- Disponibilização e manter a mesma como informação documentada;
- Comunicar esta política de forma a ser compreendida e aplicada dentro da organização.

AÇÕES E RESULTADOS

Ambientais

AÇÕES

A SelPlus tem vindo a implementar um conjunto de medidas com o objetivo de reduzir a emissão de gases com efeito de estufa (GEE) e promover uma utilização mais eficiente dos recursos.

Estas ações demonstram o empenho da SelPlus na responsabilidade ambiental e social, contribuindo ativamente para a mitigação das alterações climáticas e para a melhoria contínua do seu desempenho ambiental.

Ações implementadas

Âmbito	Fonte de Emissão / Recurso	Medidas Implementadas	Impacto Esperado/Obtido
Âmbito 1	Emissões diretas (uso de frota própria)	<ul style="list-style-type: none"> Formação de acolhimento com regras de segurança Slide condução defensiva / eficiente regular em reuniões de equipa Newsletter interna com dicas de segurança e consumo Renovação de ~70% da frota por viaturas mais eficientes. "Car-sharing", partilha de viatura entre colaboradores aquando de reuniões de equipa e/ou eventos da empresa. 	Redução de consumo de combustível e das emissões diretas de CO ₂ ; aumento da segurança rodoviária interna. Uso eficiente dos recursos.
Âmbito 2	Emissões indiretas (energia elétrica escritório)	<ul style="list-style-type: none"> Estacionários com alertas para desligar luzes e ar condicionado Reforço da necessidade de desligar equipamentos no final do dia Regras na copa para reduzir consumo energético; uso preferencialmente de lâmpadas de baixo consumo; política de compras ajustada com critérios de sustentabilidade (compra de equipamentos de baixo consumo/alta eficiência). Implementação de sensores para ligar/desligar luzes casas de banho. 	Diminuição do consumo de energia elétrica; sensibilização contínua para boas práticas no local de trabalho; Compras com critérios de sustentabilidade.
Âmbito 3	Outras emissões indiretas (consumo de água e gestão de resíduos)	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilização para uso eficiente de água na copa e casas de banho Regras para separação de resíduos gerados no escritório; Comunicação com o fornecedor das instalações para reparações mais céleres. 	Redução do desperdício de água; melhor desempenho ambiental nas instalações; envolvimento de fornecedor das instalações.

Medidas de promoção e serviços ambientais

Impacto das alterações climáticas na análise das necessidades e expectativas das partes interessadas

Em 2024, no seguimento da emenda referente a alterações climáticas em algumas normas ISO, em que se inclui a norma de sistemas de gestão da qualidade ISO 9001, integramos, de acordo com o ponto 4.1 e 4.2 da mesma o impacto das alterações climáticas nas necessidades e expectativas das partes interessadas. Com esta inclusão, os aspetos ambientais passam a se encontrar integrados no sistema de gestão da qualidade da SelPlus.

Quantificador de emissões do serviço

Desenvolvido uma ferramenta para estimar as emissões de GEE no planeamento de um projeto (serviço) e para projetos já existentes. Esta ferramenta tem em conta a duração do projeto, o número de

elementos, viaturas, quilómetros percorridos e as estadias previstas. Como resultados que servem de comprovativo para diferentes cenários, as emissões GEE são apresentadas por projeto, por mês e por elemento da equipa dimensionada.

Gestão de Resíduos

A nossa empresa gera uma quantidade muito reduzida de resíduos, limitada essencialmente às áreas de escritório e copa. Ainda assim, adotamos boas práticas de separação e minimização de resíduos, à semelhança do que é feito em ambiente doméstico.

Os resíduos são devidamente separados (papel/cartão, plástico, orgânicos e indiferenciados), em conformidade com as orientações de reciclagem da autarquia local. No que diz respeito ao consumo de papel, reutilizamos folhas já impressas como rascunho sempre que possível, promovendo a redução do desperdício de materiais.

Importa referir que, para a natureza do nosso serviço, bem como ao longo da cadeia de valor associada, não existe produção de resíduos significativos. A nossa atividade não envolve processos produtivos nem o uso de materiais que originem resíduos industriais ou perigosos.

Apesar da produção de resíduos ser pouco significativa, fomentamos uma cultura de responsabilidade ambiental entre os colaboradores, incentivando o uso consciente dos recursos e a separação adequada para reciclagem.

RESULTADOS

Alinhamento dos Resultados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Emissões Âmbito 1, 2 e 3

A tabela seguinte apresenta as emissões GEE referente ao ano de 2024 estimadas, organizadas pelos âmbitos 1, 2 e 3. Os valores resultam da aplicação de fatores de emissão a dados reais de atividade. A análise permite identificar áreas prioritárias para a redução da pegada de carbono e, conseqüentemente, as emissões globais de GEE.

2024

ÂMBITO 1			tCO₂eq
Emissões diretas	<i>Emissão de GEE controladas pela empresa</i>	<i>Emissão de combustão fóssil frota automóvel</i>	488,436
ÂMBITO 2	<i>Emissão de GEE associadas à produção de eletricidade adquirida</i>	<i>Emissão resultante do consumo de eletricidade</i>	tCO₂eq
Emissões indiretas			5,224
ÂMBITO 3 Emissões indiretas	<i>Emissões não incluídas no âmbito 2</i>	<i>Consumo de água no escritório</i>	tCO₂eq
			0,018
		<i>Estadias e alojamentos</i>	tCO₂eq
			20,368
		<i>Viagens e deslocações</i>	tCO₂eq
		3,107	
		<i>Deslocação trabalhadores</i>	tCO₂eq
			0,057
TOTAL			tCO₂eq
			517,209

Emissões Âmbito 1

Emissões GEE diretas / controladas pela empresa

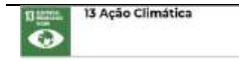
1. Emissão de combustão fóssil frota automóvel 2024

Ano	Número médio viaturas	Total km percorridos	Emissões (kg.CO ₂ eq)	Emissões (kg.CO ₂ eq/viatura)
2022	123	3.445.592	488.895	3.975
2023	129	3.402.012	483.494	3.748
2024	126	3.458.938	488.437	3.889
<i>Variação 24/23</i>	- 2.3%	+1.7%	+1.0%	+3.8%



Objetivo de redução 10% face ao ano

Em 2024 registou-se um aumento em cerca de 1% no total das emissões. Este aumento deve-se à renovação necessária da frota, que conduziu a um aumento de deslocações das viaturas para a realização da troca (trocas todas realizadas na sede em Oeiras), da reparação das viaturas antigas e sua respetiva devolução.



Objetivo GEE 2030 = 342.226 kg.CO₂eq (face ano de referência 2022)



Objetivo Frota elétrica 2030 – 25% da frota ser constituída por veículos elétricos

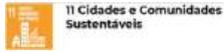
Objetivos mantém-se válidos para 2025

Emissões Âmbito 2

Emissões GEE indiretas / produção de eletricidade adquiridas

1. Emissão resultante do consumo de eletricidade 2024

OPENSACE	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Computador	200	21	6,5	22	6600,6	1255,3
Lâmpada LED	10	120	8,5	22	2468,4	469,0
Ar Condicionado	1500	1	6	22	2178	413,8
Fotocopiadora	750	1	2	22	363	69,0
						2207,0
COPA	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	6	5	22	72,6	13,8
Ar Condicionado	1500	1	6	22	2178	413,8
TV	120	1	3	22	87,12	16,6
Frigorífico	90	1	24	30	712,8	135,4
Micronondas	1200	1	2	22	580,8	110,4
Máquina Café	1400	1	2,5	22	847	160,9
						850,9
SALA FORMAÇÃO	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	11	8,5	22	226,27	43,0
Ar Condicionado	1500	1	6	22	2178	413,8
Projektor	350	1	0,5	22	42,35	8,0
						464,9
SALA REUNIÃO 1	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	4	4	22	38,72	7,4
Ar Condicionado	1500	1	4	22	1462	275,9
Projektor	350	1	1,5	22	127,05	24,1
						307,4
SALA REUNIÃO 2	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	4	4	22	38,72	7,4
Ar Condicionado	1500	1	4	22	1462	275,9
Projektor	350	1	1,5	22	127,05	24,1
						307,4
SALA REUNIÃO 3	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	4	2	22	19,36	3,7
Ar Condicionado	1500	1	2	22	726	137,9
						141,6
SALA REUNIÃO ALFA	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	6	7	22	101,64	19,3
Ar Condicionado	1500	1	7	22	2541	482,8
						502,1
SALA RECRUTAMENTO	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	2	5	22	24,2	4,6
Ar Condicionado	1500	1	5	22	1815	344,9
Projektor	350	1	5	22	423,5	80,5
						429,9
CASA DE BANHO (X4)	Potência (W)	Quantidade	Horas por dia	Dias por mês	kWh por ano	Emissões (kg CO ₂ eq)
Lâmpada LED	10	8	3,5	22	67,76	12,9
						12,9
TOTAL (kg CO₂eq)						5224,0



Objetivo redução consumo de energia elétrica no escritório

Os escritórios onde SelPlus se encontra sediada faz parte de um conjunto de edifícios gerido por uma entidade, a Taguspark. Até ao momento, e após nova consulta, os consumos de energia apenas são conhecidos por bloco e não por escritório. **Desta forma a SelPlus não consegue avaliar o impacto das ações implementadas no consumo de energia do escritório.**

Realizamos, para 2024, um levantamento energético ao escritório, com o objetivo de estimar, pela primeira vez, os consumos e suas respetivas emissões, permitindo o mais possível, avaliar o impacto das alterações.

Objetivos mantém-se válidos para 2025

Emissões Âmbito 3

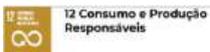
Emissões GEE indiretas / outras emissões não incluídas no âmbito 2

1. Emissões resultantes do consumo de água, estadias e alojamentos, viagens e deslocações.

Tipo	Quantidade	Un (SI)	Fator de emissão (kgCO2eq/un)	Emissões kgCO2eq
a) Consumo água no escritório/sede da organização	52	litros		17,6
fornecimento de água	52	litros	0,15311	8,0
tratamento de água	52	litros	0,18574	9,7
b) Estadias e alojamento	1072	-	19	20368,0
c) Viagens e deslocações	9			3108,6
Voos nacionais (distancia média 2000km)	4	km.passag	0,15194	1215,5
Voos internacionais (distancia média 4500km)	5	km.passag	0,13506	1355,6
Bilhetes autocarro < 100 km	0	km.passag	0,07	0,0
Bilhetes autocarro 100 < km < 200	7	km.passag	0,07	73,5
Bilhetes autocarro > 200 km	33	km.passag	0,07	462,0
d) Deslocação dos colaboradores casa-escritório/sede	405	km.passag	0,141	67,1

1.1 Emissões resultantes do consumo de água

Tipo	Quantidade	Un (SI)	Fator de emissão (kgCO2eq/un)	2024 Emissões kgCO2eq	2023 Emissões kgCO2eq	2022 Emissões kgCO2eq
a) Consumo água no escritório/sede da organização	52	litros		17,6	55,9	15,6
fornecimento de água	52	litros	0,15311	8,0	28,7	7,0
tratamento de água	52	litros	0,18574	9,7	30,6	8,6



Objetivo de redução 15% face ao ano anterior

O objetivo mantém-se, contudo, o ano de 2023 não foi um ano bom de referência visto que o consumo elevado de água se deveu a intervenções que não foram bem-sucedidas e o tempo de atuação foi longo, prolongando a avaria e consequentemente o desperdício de água.

Objetivos mantém-se válidos para 2025

Trabalhistas e Direitos Humanos

AÇÕES

Partilha de resultados e benefícios | Diálogo com a Direção

No início de cada ano, a direção da SelPlus reúne-se com todos os colaboradores para partilhar os resultados da empresa e do grupo referentes ao ano anterior, apresentar os principais desafios para o novo ano e comunicar as condições e regalias atribuídas a cada colaborador. Este momento reflete o compromisso da empresa com a transparência e o reconhecimento do contributo de todos.

Para além deste encontro anual, a direção mantém uma escuta ativa e regular ao longo do ano, criando espaços de diálogo abertos onde os colaboradores podem expressar preocupações, sugestões e ideias. Este contacto próximo permite identificar o que está a correr bem, o que pode ser melhorado e agir com base nesse feedback, reforçando uma cultura de melhoria contínua e valorização das pessoas.

Formação

Durante os últimos 20 anos a SelPlus tem vindo a criar e gerir equipas comerciais de elevado desempenho. Isto permitiu à SelPlus desenvolver um forte *know-how* em áreas específicas do negócio. Este conhecimento e experiência resultou na criação de uma academia própria para desenvolver e potenciar os seus colaboradores: **ACADEMIA FORMAÇÃO SELTRAINING.**

A SelTraining atualmente conta com um vasto leque de módulos de formação desenvolvidos especificamente para as áreas de negócio, como técnicas de vendas e de negociação, gestão de tempo, técnicas de apresentação e formação, e também para áreas mais específicas que abrangem temas RSE como o **assédio no trabalho, segurança e saúde no trabalho, proteção de dados.** Aos novos colaboradores a SelTraining tem um módulo especificamente desenvolvido para o seu acolhimento, permitindo a sua integração na organização, ficando a par das **regras internas e políticas disponíveis.**

A SelPlus também externaliza formações mais específicas como línguas e nas áreas da tecnologia da informação.



Total de horas formação 2024	Número de colaboradores que tiveram formação	Número médio de horas formação por colaborador
7831 2023: 8317	186 2023: 193	41 2023: 43

Horas Formação Mensal (h)

Total	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
7831	407	469,5	682	572	840	455,5	393	318	2157	739	453,5	344,5

Avaliação de desempenho colaboradores

Na SelPlus, a Avaliação de Desempenho é realizada anualmente e assume um papel fundamental no desenvolvimento das nossas pessoas e no crescimento da organização. Este processo permite reconhecer o contributo de cada colaborador, identificar talentos, oportunidades de melhoria e necessidades de formação, bem como apoiar decisões estratégicas, como progressões de carreira ou recrutamento. Mais do que uma simples análise, trata-se de um momento de diálogo transparente entre colaborador e líder, que promove o alinhamento de expectativas, o reforço de competências e o planeamento do futuro. Acreditamos que, ao investir no potencial de cada um, estamos a construir equipas mais fortes, motivadas e preparadas para os desafios que temos pela frente.

Avaliação satisfação colaborador

Todos os anos, a SelPlus realiza um inquérito de satisfação junto dos seus colaboradores, com o objetivo de ouvir as suas opiniões sobre diversos aspetos da organização, como ética, liderança, ambiente de trabalho e oportunidades de crescimento.

Este inquérito, feito em parceria com o Great Place to Work®, garante uma análise independente e confidencial, ajudando-nos a identificar o que estamos a fazer bem e onde podemos melhorar.



A participação é essencial para continuarmos a construir um local de trabalho onde as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e motivadas.

Gestão de carreiras - Programa de talentos



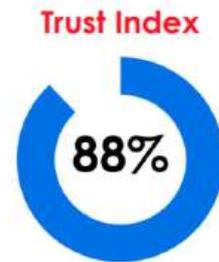
A SelPlus tem implementado um programa para identificar talentos na organização que possam no futuro assumir funções de liderança na organização.

O **Programa de Talentos** promove a possibilidade de evolução na carreira, formação de novas competências e é um programa que se encontra disponível a todos os colaboradores da organização.

RESULTADOS

Resultados satisfação colaborador

Pelo terceiro ano consecutivo a SelPlus foi considerada uma excelente empresa para trabalhar.



117 colaboradores responderam ao inquérito GPTW em 2024

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Condições de trabalho	83	> 80	82
Diálogo social	88	> 80	81
Diversidade, igualdade e inclusão	90	> 80	85
Gestão de carreiras e formação	88	> 80	86
Respeito pela vida pessoal	91	> 80	85
Saúde e segurança no trabalho	91	> 80	84

Resultado Avaliação de desempenho colaborador

Anualmente a SelPlus realiza a avaliação de desempenho dos seus colaboradores. É um momento para avaliar a performance do colaborador e identificar pontos de melhoria, necessidades de formação e identificação de competências.

Em 2024 100% dos colaboradores elegíveis* foram avaliados (2023 100%).

*entradas na empresa antes do mês de outubro do ano da avaliação.



Resultados de casos efetivados de assédio no trabalho, trabalho infantil e direitos humanos

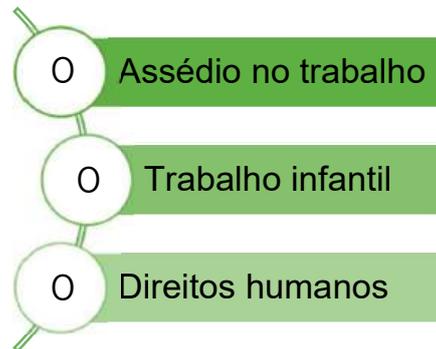
Declaração sobre Direitos Humanos e Conduta no Local de Trabalho – Período de 01/01/2024 a 31/12/2024

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, não foram registadas quaisquer denúncias ou comunicações formais relacionadas com assédio no local de trabalho, trabalho infantil ou violações dos direitos humanos nas operações da Selplus.

Esta informação tem por base os registos provenientes do mecanismo oficial de denúncia implementado na Selplus, concebido para assegurar um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitador. Este canal encontra-se

acessível a todos os colaboradores e partes interessadas, garantindo a possibilidade de apresentação de denúncias de forma confidencial, anónima e protegida contra quaisquer represálias.

A SelPlus tem tolerância “0” (zero) nas questões de assédio no local de trabalho, trabalho infantil e direitos humanos. **Reprova, condena e dissuade qualquer tipo de ato ou prática que vá contra as políticas trabalhistas e de direitos humanos desenvolvidas e implementadas.**



Resultados de formação em Segurança e Saúde no trabalho

- 387 horas de formação administradas a novos colaboradores.
- 114,5 horas formação administradas em Saúde e Segurança no trabalho



N.º médio horas de formação em SST colaborador: 1.2

Alinhamento dos Resultados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Os resultados apresentados a seguir refletem o compromisso contínuo da Selplus com a promoção dos direitos humanos, a prevenção de práticas laborais abusivas e a garantia de condições de trabalho éticas e seguras. Todas as ações implementadas durante o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU, reforçando a atuação responsável da empresa no campo social e laboral.

Este alinhamento manifesta-se tanto nas políticas internas adotadas, como nos mecanismos de monitorização e resposta, incluindo o canal de denúncias formalmente instituído e ativo, que garante confidencialidade, anonimato e proteção contra retaliações. Os dados e indicadores a seguir demonstram os avanços e a solidez das práticas implementadas pela Selplus neste âmbito.

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema da Saúde e Segurança no Trabalho.

Saúde e segurança no trabalho

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Saúde e segurança no trabalho	91	> 80	84

Obter o número superior ou igual a 1h de formação em SST por colaborador.

N.º médio horas de formação em SST colaborador: **1.2**

Diálogo social

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema do Diálogo Social.



3 Saúde e Bem-Estar

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Diálogo social	88	> 80	81

Condições de trabalho

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema sobre Condições de Trabalho.

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Condições de trabalho	83	> 80	82

Respeito pela vida pessoal

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema Respeito pela Vida Pessoal.

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Respeito pela vida pessoal	91	> 80	85

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema de Gestão de Carreiras e Formação.



4 Educação de Qualidade

Gestão de carreiras e formação

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Gestão de carreiras e formação	88	> 80	86

Avaliar anualmente 100% dos colaboradores relativamente ao seu desempenho.

Em 2024 100% dos colaboradores elegíveis* foram avaliados (2023 100%).

*entradas na empresa antes do mês de outubro.



5 Igualdade de Género

Diversidade, igualdade e inclusão

Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema da Diversidade, Igualdade e Inclusão.

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Diversidade, igualdade e inclusão	90	> 80	85

Zero casos reportados

Assédio

Foram reportados 0 (zero) casos de assédio em 2024.

Zero casos reportados

Direitos humanos

Foram reportados 0 (zero) casos de violação em direitos humanos em 2024.

Zero casos reportados

Trabalho infantil

Foram reportados 0 (zero) casos referentes a exploração / trabalho infantil em 2024.



8 Trabalho Digno e Crescimento Económico

Formação em Proteção de Dados

- I. Formação em **Data Privacy Training for Business Process Owners** direcionada especificamente para os proprietários dos processos que efetuem tratamento de dados na SelPlus.
- II. Ação de formação em **Pishing** e **Data Privacy Protect** para todos os colaboradores que efetuem tratamento de dados pessoais na SelPlus.

Implementação Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) – MENAC

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), desenvolvido pela SelPlus, é um instrumento estratégico de gestão que visa identificar, avaliar e mitigar riscos que possam comprometer a integridade, a ética e a conformidade da organização.

Este plano integra o Plano de Cumprimento Normativo, devendo ambos os documentos ser considerados de forma complementar. No âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, e em vigor desde 7 de junho de 2022, é obrigatório que as entidades identifiquem áreas suscetíveis a riscos de corrupção, avaliem o grau de risco e adotem medidas eficazes para sua prevenção e controlo.

O PPR contempla:

- Identificação e análise dos riscos e das situações de exposição;
- Classificação da probabilidade e impacto de ocorrência;
- Implementação de medidas preventivas e corretivas;
- Definição das áreas de risco e seus responsáveis;
- Nomeação do Responsável de Cumprimento Normativo (RCN), encarregado da revisão do PPR e do Código de Conduta.

A adoção do PPR demonstra o compromisso da organização com uma gestão responsável e transparente, contribuindo para a proteção da sua reputação e para o cumprimento das normas legais e éticas.

Canal de Denúncias / Política de Whistleblowing (Denúncia de Irregularidades)

A SelPlus implementou uma Política de *Whistleblowing*, alinhada com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, e com a Diretiva (UE) 2019/1937, com o objetivo de garantir um canal seguro, confidencial e acessível para o reporte de irregularidades.

Esta política aplica-se a todos os colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas, assegurando a proteção contra retaliações e promovendo um ambiente organizacional ético, transparente e de conformidade.

Com esta iniciativa, reforçamos o nosso compromisso com a integridade, a responsabilidade corporativa e o cumprimento das obrigações legais, incentivando uma cultura de denúncia responsável e segura.

Formação em anticorrupção / anti suborno

- I. Ação de formação em **Anti-Bribery** para todos os colaboradores em cargos de gestão, direção e de escritório.
- II. Formação em anticorrupção / anti suborno aos demais colaboradores da SelPlus.

Formação em Direito de Concorrência

- I. Realizadas formações em Direito de Concorrência a todos os novos colaboradores que irão desempenhar funções comerciais na SelPlus.

RESULTADOS

Ações de formação

Indicador	Meta	2024	2023
Ética	Obter pontuação igual ou superior a 90% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema Ética e Imparcialidade.	89%	91%
Antissuborno / Anticorrupção	Realizar formação em anti suborno/anticorrupção com participação de 80% dos colaboradores.	100%	96%
Proteção de dados	Realizar formação em Privacidade de Dados a 90% dos colaboradores que executem tarefas de tratamento de dados pessoais.	100%	96%

Alinhamento dos Resultados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Os resultados apresentados a seguir refletem o compromisso contínuo da Selplus com a promoção da integridade, transparência e boas práticas éticas em todas as suas operações. Todas as ações implementadas durante o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU, reforçando a atuação responsável da empresa no campo da ética empresarial e da governança.

Este alinhamento manifesta-se tanto nas políticas internas adotadas, como nos mecanismos de monitorização e resposta, incluindo o canal de denúncias formalmente instituído e ativo, que garante confidencialidade, anonimato e proteção contra retaliações. Os dados e indicadores a seguir demonstram os avanços e a solidez das práticas éticas implementadas pela Selplus neste âmbito.

 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura	Proteção de Dados	Realizar formação em Privacidade de Dados a 90% dos colaboradores que executem tarefas de tratamento de dados pessoais.			
		FORMAÇÃO	2024	OBJETIVO	2023
		Proteção de Dados (RGPD)	100%	90%	96%

Obter pontuação igual ou superior a 90% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema Ética e Imparcialidade.

Ética

TEMA	2024	OBJETIVO	2023
Ética	89%	90%	91%



16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Realizar formação em anti suborno/anticorrupção com participação de 80% dos colaboradores.

Antissuborno / Anticorrupção

FORMAÇÃO	2024	OBJETIVO	2023
Antissuborno/Anticorrupção	100%	90%	96%

Compras Sustentáveis

AÇÕES

Ações sobre fornecedores

A relação com parceiros e fornecedores é muito importante para a SelPlus e para as atividades que prestamos para os nossos clientes.

Mais de 80% dos nossos fornecedores têm mais de 8 anos de relação comercial com a SelPlus, criando proximidade, confiança e uma relação baseada na ética e em valores fundamentais para a relação institucional entre as partes.

1. Em 2023, como primeira ação, partilhamos os nossos resultados EcoVadis com os nossos fornecedores e parceiros e qual o nosso posicionamento com questões de sustentabilidade, éticas, trabalhistas e direito humanos e, de que forma se relacionam com as compras sustentáveis da SelPlus.
2. Estabelecemos códigos internos de forma a classificar os fornecedores nas diferentes questões de RSE. Desta forma os responsáveis de compras podem ficar seguros relativamente a avançar para uma compra sustentável.
3. Desde 2023 que avaliamos, os nossos fornecedores de acordo com critérios do serviço prestado, mas também nas principais questões que dizem respeito à conduta e ética. Alteramos o sistema de avaliação de forma a ser menos subjetivo e mais penalizador quando falha nos critérios de conduta e ética.
4. Atualizamos o nosso processo de Compras de forma a ficar claro que a sustentabilidade e a conduta e ética são requisitos que devem de ser tidos em conta quando a aprovação de uma compra ou na seleção de um fornecedor.

RESULTADOS

Resultados

Avaliação de Fornecedores no Âmbito da Sustentabilidade e Responsabilidade Social

No âmbito do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social, desenvolvemos um processo estruturado de avaliação de fornecedores, com especial enfoque no seu posicionamento e comportamentos face a questões ambientais, sociais e éticas ao longo de toda a sua cadeia de valor.

Em 2025, procedemos à avaliação de 100% dos nossos fornecedores, com base em critérios rigorosos e alinhados com as melhores práticas do setor. Os parâmetros considerados incluíram:

- Qualidade do serviço/produto fornecido
- Cumprimento dos prazos acordados
- Custo e competitividade dos preços
- Atendimento ao cliente e capacidade de suporte
- Responsabilidade social e práticas de sustentabilidade

Esta abordagem visa assegurar que os nossos parceiros de negócio partilham dos mesmos princípios de integridade, respeito pelos direitos humanos, proteção ambiental e conduta ética, contribuindo assim para um ecossistema de fornecimento mais responsável e sustentável.

CrITÉrios de Seleção de Fornecedores no Procedimento de Compras

No contexto do nosso compromisso com a ética, a responsabilidade social e a sustentabilidade, a SelPlus definiu critérios mandatórios para a seleção de fornecedores, os quais são integrados no nosso Procedimento de Compras. Estes critérios visam garantir que os parceiros com os quais colaboramos partilham dos mesmos valores e princípios que orientam a nossa atuação.

Assim, os fornecedores são obrigados a cumprir, cumulativamente, os seguintes requisitos:

1. **Possuir políticas formais de Responsabilidade Social Empresarial**, com evidência de práticas implementadas nas áreas de:
 - Práticas laborais justas e seguras
 - Ética nos negócios
 - Sustentabilidade ambiental
 -

A verificação é realizada através da análise de documentação pública (por exemplo, site institucional), certificações relevantes (como ISO 14001, SA8000, entre outras), bem como reconhecimentos obtidos no domínio da responsabilidade social.

Manual de Conduta e Ética do Fornecedor

A SelPlus pauta a sua atividade por princípios de integridade, transparência, responsabilidade social e sustentabilidade. Neste contexto, consideramos essencial que os nossos parceiros de negócio adotem condutas alinhadas com os mesmos valores e padrões éticos que regem a nossa atuação.

Com este propósito, foi desenvolvido o Manual de Conduta e Ética do Fornecedor, um documento que estabelece as diretrizes fundamentais a que todos os nossos fornecedores devem aderir.

A assinatura deste manual é solicitada no processo de qualificação e manutenção de fornecedores, funcionando como um instrumento de compromisso formal com as políticas internas da SelPlus. Este procedimento visa reforçar uma cadeia de fornecimento responsável, íntegra e sustentável, contribuindo para relações comerciais baseadas na confiança mútua e no respeito por princípios éticos universais.

	<p>12 Consumo e Produção Responsáveis</p>	<p>Avaliação Fornecedores em RSE</p>	<p>Fornecedores avaliados de acordo com critérios de sustentabilidade e ética (RSE), mínimo 90%.</p>								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>INDICADOR</th> <th>2024</th> <th>OBJETIVO</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avaliação Fornecedores em RSE</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADOR	2024	OBJETIVO	2023	Avaliação Fornecedores em RSE	100%	90%	100%
INDICADOR	2024	OBJETIVO	2023								
Avaliação Fornecedores em RSE	100%	90%	100%								
	<p>8 Trabalho Digno e Crescimento Económico</p>	<p>Fornecedores RSE</p>	<p>Fornecedores com Políticas e/ou certificações em questões RSE, mínimo 80%.</p>								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>INDICADOR</th> <th>2024</th> <th>OBJETIVO</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avaliação Fornecedores em RSE</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADOR	2024	OBJETIVO	2023	Avaliação Fornecedores em RSE	100%	90%	100%
INDICADOR	2024	OBJETIVO	2023								
Avaliação Fornecedores em RSE	100%	90%	100%								

PONTOS DE MELHORIA 2025

Ambientais

A SelPlus traçou para 2025 os seguintes objetivos:

Emissões	Indicador	Meta
Âmbito 1	Emissões da Frota	Redução em 10% das emissões relativas ao ano anterior.
	Emissões da Frota 2030	Redução em 30% das emissões relativas ao ano de referência (2022)
	Frota elétrica 2030	25% da frota constituída por veículos elétricos.
Âmbito 2	Emissões GEE resultante do consumo de energia elétrica no escritório	Redução em 5% nas emissões de GEE resultantes do consumo de energia elétrica no escritório.
Âmbito 3	Emissões GEE resultantes do consumo de água no escritório	Redução em 10% da água consumida no escritório.
	Outras emissões GEE de âmbito 3	Redução em 5% nas emissões resultantes de estadias, viagens e deslocações.

Ações a implementar / Boas práticas para 2025:

Emissões

- Construção de rotas eficientes reduzindo a distância percorrida e o tempo de deslocação;
- Partilha de viaturas entre colaboradores em reuniões, eventos ou outras situações passíveis de partilha;
- Verificação regular dos elementos de segurança das viaturas (pneus, travões, ...);
- Realizar as manutenções planeadas no momento indicado pelo fabricante;
- Realização de atividades que visem a compensação da emissão de gases de efeito de estufa da frota;
- Partilha e consciencialização interna para práticas de condução segura e eficiente.

Consumo de água

- Sensibilização interna para alertar imediatamente a manutenção do Taguspark quando equipamentos / acessórios como autoclismos, torneiras e canos se encontram com fugas não controladas.
- Contínua sensibilização interna para o uso eficiente de água.

Consumo de energia

- Acompanhar os desenvolvimentos do Taguspark no que diz respeito à redução da dependência da energia elétrica da rede;
- Reforço junto do Taguspark para a instalação de leitores de consumos parcelares de forma que a SelPlus possa medir e monitorizar a energia consumida no escritório;
- Contínua sensibilização dos colaboradores para o uso eficiente da energia do escritório;
- Reforço para o uso de lâmpadas economizadores e eficientes.

Resíduos

- A SelPlus, **na sua atividade não, produz resíduos**, contudo no escritório são produzidos resíduos como papel, plástico e lixo orgânico. Contínua sensibilização para a separação dos resíduos gerados no escritório.

- Impactar clientes relativo ao material produzido de merchandising e o seu embalamento.

Trabalhistas e Direitos Humanos

A SelPlus traçou os seguintes objetivos nas Políticas Trabalhistas e Direitos Humanos para o ano de 2025.

Indicador	Meta
Diversidade, igualdade e inclusão	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema da Diversidade, Igualdade e Inclusão. A SelPlus ser distinguida como empresa que promove a igualdade salarial entre mulheres e homens.
Gestão de carreiras e formação	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema de Gestão de Carreiras e Formação. Avaliar anualmente 100% dos colaboradores relativamente ao seu desempenho.
Saúde e segurança no trabalho	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema da Saúde e Segurança no Trabalho. Obter o número superior ou igual a 1h de formação em SST por colaborador
Diálogo social	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema do Diálogo Social.
Condições de trabalho	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema sobre Condições de Trabalho.
Respeito pela vida pessoal	Obter pontuação igual ou superior a 80% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema Respeito pela Vida Pessoal.
Assédio	Zero casos reportados
Direitos humanos	Zero casos reportados
Trabalho infantil	Zero casos reportados

Ações a implementar / Boas práticas para 2025:

- Aumentar a oferta de formação aos colaboradores da SelPlus através da subscrição plataforma online **A New Spring**.
- Reforço internamente ao longo de 2025 dos principais temas das Políticas Trabalhistas e Direitos Humanos: espaço dedicado especificamente na newsletter e nas comunicações internas apresentadas nas reuniões de equipa.

Ética

A SelPlus traçou os seguintes indicadores para as questões éticas para 2025.

Indicador	Meta
Ética	Obter pontuação igual ou superior a 90% nas respostas dos colaboradores no inquérito GPTW relativas ao tema Ética e Imparcialidade.
Antissuborno / Anticorrupção	Realizar formação em anti suborno/anticorrupção com participação de 80% dos colaboradores.
Fraude e branqueamento de capitais	Realizar formação em Fraude e em Branqueamento de Capitais a 100% do departamento financeiro.
Proteção de dados	Realizar formação em Privacidade de Dados a 90% dos colaboradores que executem tarefas de tratamento de dados pessoais.

Ações a implementar / Boas práticas para 2025:

- Conformidade com Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)
- Desenvolver conteúdos formativos sobre as principais questões de Ética.

Compras Sustentáveis

Para a SelPlus é muito importante a relação que mantém com os seus parceiros e fornecedores. A relação torna-se mais próxima e duradoura quanto mais *compliance* e em sintonia estiverem com os princípios de RSE.

A SelPlus traçou para 2025 os seguintes objetivos, com um reforço no objetivo de Fornecedores RSE:

Indicador	Meta
Avaliação fornecedores em RSE	No mínimo 90% dos fornecedores avaliados de acordo com critério de sustentabilidade e ética.
Fornecedores RSE	80% dos fornecedores com políticas e/ou certificações em questões de RSE.

Ações a implementar / Boas práticas para 2025:

- Os contratos entre a SelPlus e o fornecedor são elaborados por estes (template do fornecedor). Nos futuros contratos (novos fornecedores e renovações) a SelPlus irá garantir que cláusulas que abrangem as questões ambientais, éticas e trabalhistas/direitos humanos estejam inseridas nestes contratos, seja por redação no contrato, ou por via adenda ao mesmo (a qual SelPlus irá redigir a sua própria para adenda para aplicar).



We are Changemakers.

SelPlus

an ADVANTAGE|SMOLLAN company