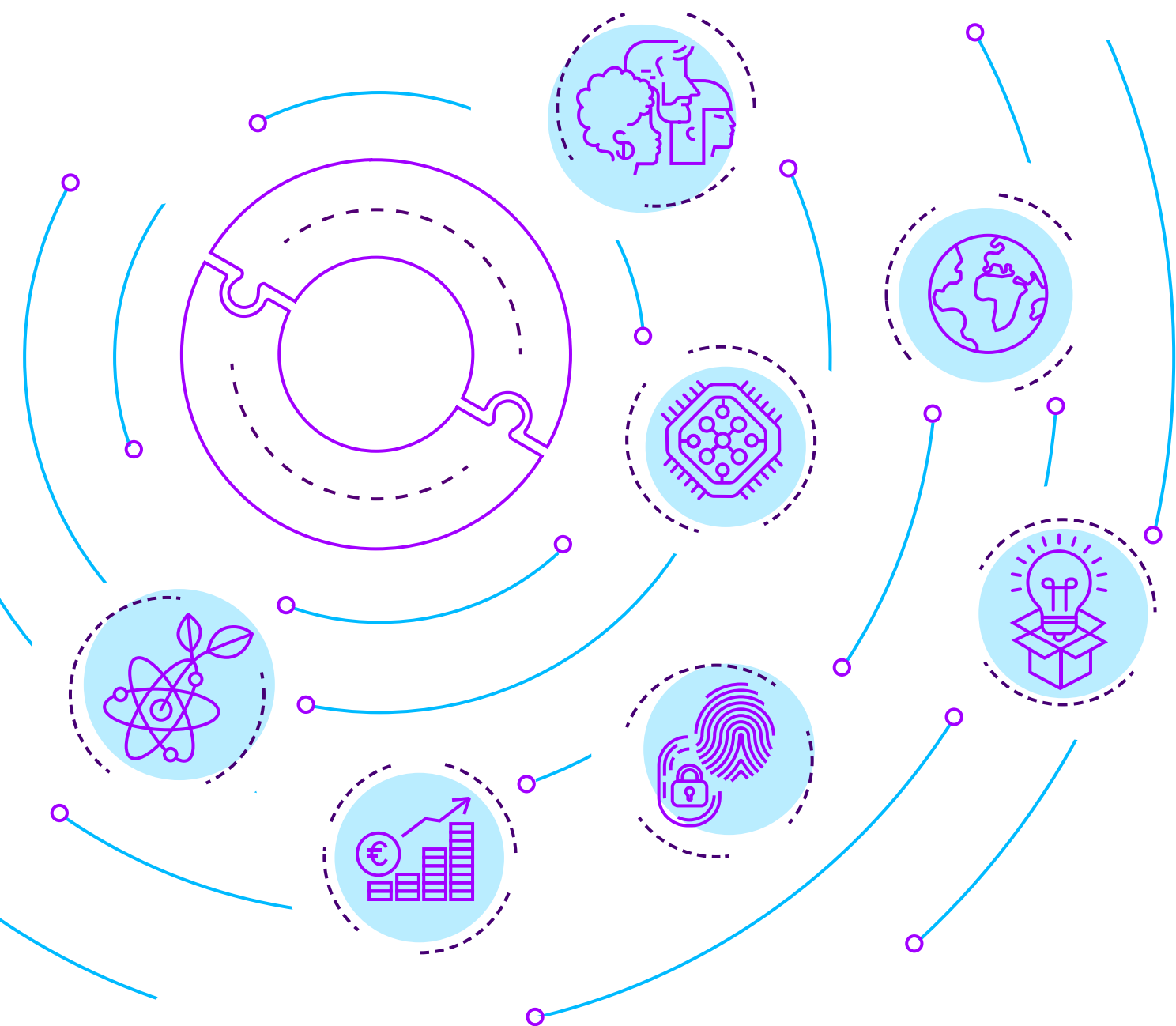
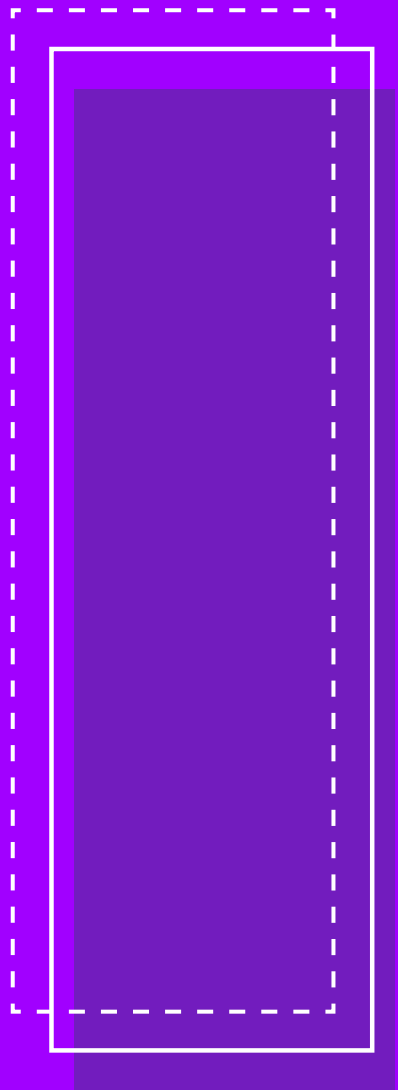


COMPROMISSO COM UM NEGÓCIO RESPONSÁVEL E SUSTENTÁVEL

PORTUGAL 2019





ÍNDICE

	CARTA DO PRESIDENTE	2
1	APRESENTAÇÃO, REPUTAÇÃO E RECONHECIMENTOS	5
	1.1 Sobre este relatório	6
	1.2 Reputação, reconhecimentos e certificações	7
2	CONHEÇA A ACCENTURE	12
	2.1 O propósito, visão e valores da Accenture	14
	2.2 A gestão empresarial	16
	2.3 A Accenture em bolsa	19
	2.4 Um negócio responsável	22
	2.5 O nosso contributo para os ODS e metas da agenda 2030	28
3	COMPROMISSO	30
	3.1 Com os nossos clientes	32
	3.2 Com a inovação	40
	3.3 Com as nossas pessoas	48
	3.4 Com a boa gestão e a transparência	64
	3.5 Com a comunidade	80
	3.6 Com o ambiente	90
	3.7 Com a cadeia de fornecimento	100
A	ANEXOS	
	Anexo I. O nosso contributo para os ODS e as metas da Agenda 2030	108
	Anexo II. Índice de conteúdos GRI	124
	Anexo II.1. Informação sobre questões ambientais	147
	Anexo II.2. Informação sobre questões sociais e relativas ao pessoal	151
	Anexo II.3 Informação sobre questões económicas	164
	Anexo II.4. Informação sobre a cadeia de fornecimento	166
	Anexo III. Princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas	168

CARTA DO PRESIDENTE

Ao longo do último exercício fiscal, tive o privilégio de representar a Accenture em diversos momentos, a nível nacional e internacional, junto de figuras relevantes das maiores empresas a atuar no nosso país.

Em todos eles foi possível observar a admiração sentida em relação ao talento existente em Portugal, prioridade na nossa agenda, assim como a forma como gerimos os negócios e enfrentamos os desafios diários, sempre com criatividade e inovação, elementos diferenciadores e dos quais nos orgulhamos.

A Accenture Portugal é também hoje sinónimo de sucesso no panorama global da nossa organização: somos um país importante e reconhecido, devido às nossas valências para encontrar novas formas de ajudar e aconselhar os nossos clientes, nos seus processos de transformação digital e tecnológica. Fomos pioneiros, a nível geográfico, na definição do Modelo de Negócio Responsável, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, que contribuirão para reforçar uma vez mais o nosso compromisso diário, com todos os nossos stakeholders, de melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.

Acreditamos que as empresas, e não apenas os Estados, têm uma responsabilidade incontornável e mobilizadora para desenvolver a sustentabilidade social e ambiental. Como tal, devemos trabalhar diariamente para alcançar um objetivo maior do que o crescimento económico, fomentando uma cultura de responsabilidade e transparência que demonstre o nosso impacto. Este é o momento para que a inovação responsável, a sustentabilidade e o compromisso social sejam parte essencial do modelo corporativo das organizações, integrando-o de forma natural na sua estratégia, no propósito institucional e no dia a dia de todos os profissionais.

Ao longo das páginas deste relatório, poderá comprovar o nosso contributo para os ODS, centrado sobretudo naqueles que dizem respeito à nossa atividade: o número 5 da Igualdade de Género; o número 8 do Trabalho Digno e Crescimento Económico, o número 9 da Indústria, Inovação e Infraestrutura e o número 16 da Paz, Justiça e Instituições eficazes.

Nesse sentido, o exercício de 2019 foi o ponto de partida para o nosso Plano Estratégico 2019-2021, em Portugal. O nosso volume de negócios aumentou 14,5% em relação ao ano anterior, situando-se em 2019 nos 190 milhões de euros.

Os nossos 94 clientes em Portugal, entre os quais, 66% das empresas que constam atualmente no PSI20, continuam diariamente a confiar no nosso trabalho e na nossa capacidade de os ajudar a transformar os seus negócios através da inovação, capacidade de execução em escala, proporcionando um aumento dos seus resultados de negócio.

Este crescimento foi reforçado por uma sólida e ambiciosa política de crescimento, através do lançamento da Avanade, uma joint venture entre a Microsoft e a Accenture, que abriu os seus escritórios em Portugal e a Fjord, a maior agência criativa e de design, a nível mundial, que também iniciou a sua atividade no nosso país. Ambas, alicerçadas no grande valor da nossa arquitetura de inovação para ajudar os nossos clientes a tirar o maior partido das transformações tecnológicas, gerando valor e um impacto real nos seus resultados. Este compromisso com a inovação tornou-se realidade através da criação de três novos hubs tecnológicos em Portugal, focados em áreas específicas como o setor da energia, do retalho, das finanças e dos seguros.

Pretendemos assim continuar este processo de inovação junto dos nossos clientes e sociedade, sabendo que é importante criarmos um espírito de cooperação, pois juntos somos mais fortes.

Por outro lado, os nossos centros de Advanced Technology e Intelligent Operations, em Lisboa e Braga, continuam a crescer em volume de trabalho e relevância no negócio a nível nacional e internacional. Estão ambos integrados nas redes globais de Centros, o que nos deixa orgulhosos do percurso até aqui alcançado.

Mantemos também parcerias com as universidades de referência e centros de formação de relevo em Portugal, que nos permitem ter uma maior presença junto do talento e estabelecer um conjunto de contrapartidas benéficas para a nossa atividade.

Ao longo do ano fiscal de 2020 continuaremos a ajudar os nossos clientes nos seus projetos de

transformação, graças à nossa experiência e conhecimento em diferentes indústrias, à nossa capacidade estratégica e liderança no mercado e implementação das novas tecnologias como Security, Marketing Digital, Cloud e Plataformas.

Para transformar tudo isto em realidade, necessitamos de continuar a investir naquele que é, o nosso maior ativo e a prioridade da nossa agenda, os nossos colaboradores. No último ano aumentámos a nossa equipa e somos, neste momento, mais de 3.000 profissionais distribuídos pelas várias localizações e clientes. Os nossos profissionais, na sua vasta maioria, possuem formação académica superior. Continuamos, por isso, a contribuir para o desenvolvimento sustentável do nosso país, gerando emprego de qualidade, ano após ano.

O talento diverso, reflexo da sociedade em que vivemos, é outra das nossas prioridades. Temos atualmente a trabalhar na Accenture Portugal 4 gerações, 50 nacionalidades e 485 áreas de formação distintas. Pelo segundo ano consecutivo, fomos distinguidos como a empresa global mais diversa e inclusiva do mundo, pelo prestigiado ranking da Refinitiv. As mulheres representam 43% dos nossos profissionais e mantemos o nosso compromisso global para alcançar a paridade de género (50%-50%) em 2025.

Mais de 755 profissionais integraram a Accenture Portugal no último ano. Um exemplo claro do sucesso da nossa aposta na formação profissional.

Quero destacar também os nossos acordos-quadro com o ecossistema educativo português, cujo objetivo é oferecer programas de formação que combinem teoria e prática para levar as mais recentes tecnologias do mercado aos estudantes: Instituto Superior de Economia e Gestão, Instituto Superior Técnico, Faculdade de Ciências e Tecnologia de Lisboa, AESE, Universidade Nova, Escola Profissional João de Barros, entre outros.

Por último, gostaria de destacar o trabalho desenvolvido pela área de Corporate Citizenship, agente-chave no nosso modelo de negócio responsável, através do qual a nossa ação social é canalizada. No ano fiscal de 2019 doámos mais de 650 horas de voluntariado, mais de 5.900 horas de consultoria pro-bono e cerca de 70.000 euros. A nossa plataforma de desenvolvimento de soft skills

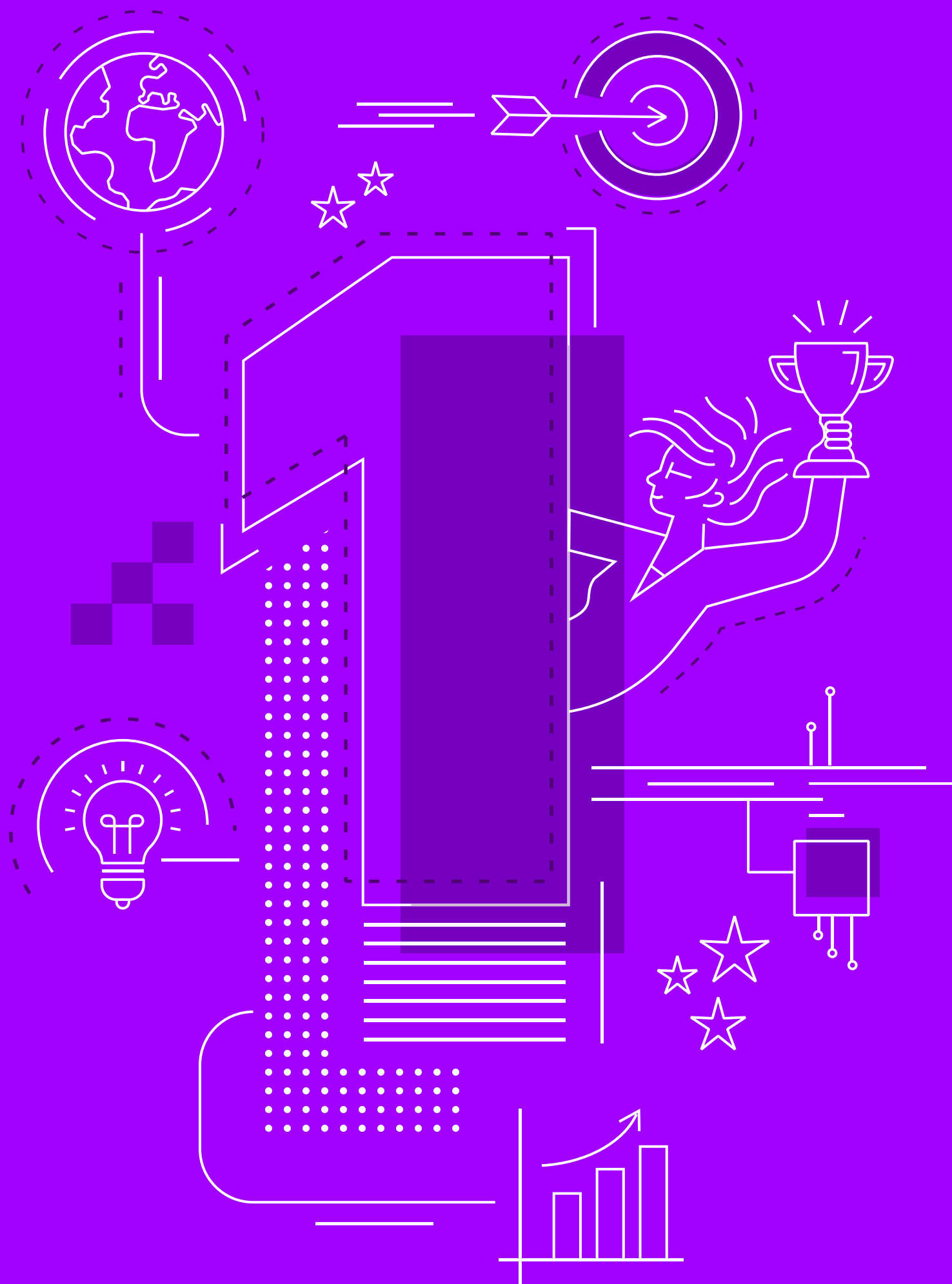
já capacitou mais de 200 beneficiários, potenciando o desenvolvimento pessoal e a empregabilidade, desde o seu lançamento em 2018.

Este relatório é um ato de tripla prestação de contas (económica, social e ambiental) não só do que alcançámos, mas também de como o conseguimos. Nestas páginas, poderá encontrar casos de sucesso que ilustram o impacto real da nossa atividade, possível apenas à colaboração com os nossos clientes, colaboradores, fornecedores e em geral, com todos os nossos stakeholders.

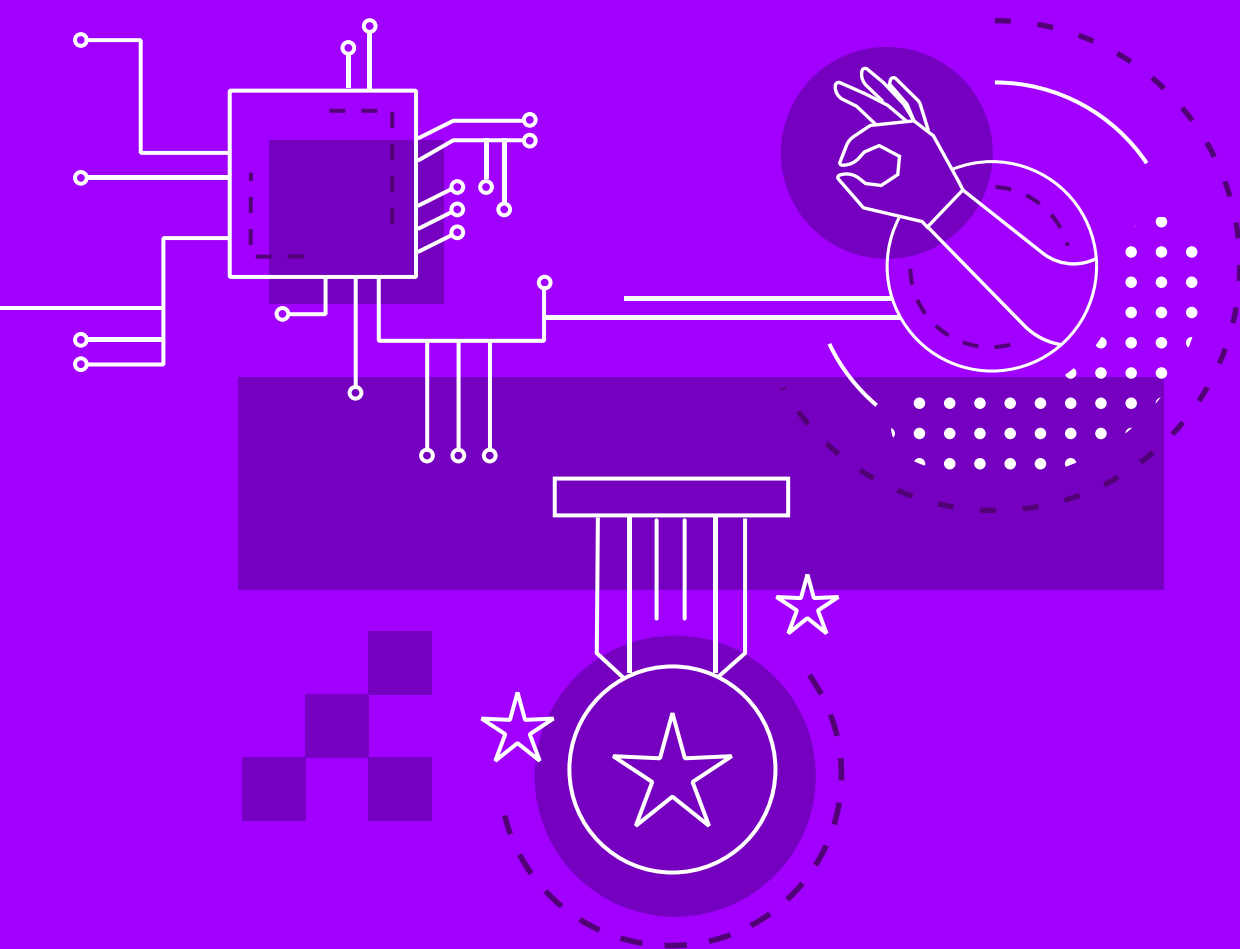
Um agradecimento final aos nossos clientes, aos nossos colaboradores e à sociedade em geral pela confiança na Accenture, que nos permitiu atingir estes resultados no exercício de 2019. A implementação do nosso Plano Estratégico 2019-2021, apoiado no grande talento dos nossos profissionais e na tecnologia de ponta com que trabalhamos, irá permitir-nos continuar a criar o futuro juntos com uma visão suportada pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e apoiada no nosso propósito, enquanto empresa que pretende melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.



José Gonçalves
Presidente da Accenture Portugal



APRESENTAÇÃO, REPUTAÇÃO E RECONHECIMENTOS



1.1 Sobre este relatório

Este relatório foi elaborado em conformidade com as diretrizes GRI (Global Reporting Initiative) Standards para a opção “compreensivo”, sendo que as respetivas respostas aos indicadores GRI Standards poderão ser consultadas no próprio relatório, em anexo.

Além disso, este documento foi elaborado por referência ao Decreto-Lei n.º 89/2017, de 28 de julho, no que respeita à divulgação de informações não financeiras e sobre a diversidade.

Este relatório inclui informação relevante sobre a Accenture Portugal para os seus grupos de interesse. Realizámos a análise correspondente de materialidade que nos permitiu identificar os temas chave em termos de sustentabilidade.

Este relatório permite obter uma visão completa da Accenture Portugal e, especialmente, do desempenho em matéria de sustentabilidade.

O mesmo reporta a atividade desenvolvida entre 1 de setembro de 2018 e 31 de agosto de 2019 (FY19), não obstante a existência de factos referentes a anos anteriores, de modo a refletir a evolução dos principais indicadores.

A Accenture Portugal compromete-se a reportar a informação de sustentabilidade com uma periodicidade anual.

O referido relatório inclui toda a informação relevante para a Accenture Portugal e para os seus stakeholders. Realizámos a análise correspondente de materialidade que permitiu identificar os temas chave em termos de sustentabilidade.

A informação qualitativa e quantitativa do conteúdo deste relatório dá resposta aos padrões dos GRI (Global Reporting Initiative) Standards.

A Accenture promove o cumprimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável aprovados pelas Nações Unidas e presta contas sobre o desempenho da sua atividade em relação aos mesmos, através deste relatório de sustentabilidade.

Alcance deste relatório de sustentabilidade

No que se refere à informação para o relatório de sustentabilidade do grupo, inclui-se a Accenture Consultores de Gestão, S.A., e as seguintes empresas participadas em 100%: Accenture Technology Solutions – Soluções Informáticas Integradas, S.A e Accenture 2 Business Process Services, S.A., doravante referidas como Accenture Portugal.

Quanto a informações sobre os números de negócio, para além de todas as anteriores, integramos a Tech-Avanade Portugal, Unipessoal, Lda.

As operações da Accenture Portugal desenvolvem-se em diversos escritórios e centros tecnológicos em Lisboa, Porto e Braga. A área de sustentabilidade da Accenture Portugal, é responsável pelo conteúdo integral deste relatório perante a Administração e restantes stakeholders.

1.2 Reputação, reconhecimentos e certificações

A Accenture tem sido reconhecida, a nível nacional e internacional, pelo seu trabalho e missão de fortalecer o desenvolvimento sustentável do negócio.



Analistas de mercado

Sabemos que estamos num bom caminho, quando os principais analistas do mercado nos reconhecem como líderes em diferentes áreas de negócio e de especialização.

Alguns reconhecimentos da Accenture a nível global

**LÍDERES EM
PLATAFORMAS
DE SERVIÇOS TI
PARA O SETOR
BANCÁRIO E
FINANCEIRO***
Everest Group

**LÍDERES NA
IMPLEMENTAÇÃO
DE SALESFORCE**
Forrester
Research

**ACCENTURE
INTERACTIVE,
MAIOR AGÊNCIA
DIGITAL DO
MUNDO**
Ad Age Agency
Report 2019

**LÍDERES EM
INTEGRAÇÃO
DE BIG DATA E
ANALYTICS**
Quadrante
Mágico de
Gartner

Reconhecimentos nacionais

PRÉMIO PARTNER NETWORK
Partner Network da Oracle

PRÉMIOS PARCEIRO INFLUENTE
Maior Parceiro Influencer de
Negócio da SAP



Negócio e inovação

Organizações líderes, a nível local e global, bem como os nossos parceiros tecnológicos, reconhecem a qualidade dos nossos serviços e a consolidação das nossas capacidades em matéria de inovação.

Alguns reconhecimentos da Accenture a nível global

ENTRE AS MAIORES EMPRESAS DO MUNDO

Forbes

ACCENTURE INTERACTIVE, PARCEIRO DO ANO EM SOLUÇÕES DE EXPERIÊNCIA DIGITAL

Adobe

DIGITAL TRAILBLAZER

SAP Innovation Awards 2019

PROJETOS MAIS INOVADORES EM FINANCIAL SERVICES E CONNECTED PARTNER

Salesforce Partners Awards

LÍDER TECNOLÓGICO GLOBAL

Thomson Reuters

DOIS PRÉMIOS DE INOVAÇÃO GLOBAL EM SEGUROS

Prémios Efma & Accenture 2019

Reconhecimentos nacionais

PRÉMIO DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Parceiro do ano da Microsoft para a Transformação Digital



Reputação e liderança

A Accenture é reconhecida mundialmente, quer pelo valor da sua marca como em termos de reputação. As principais publicações financeiras, instituições e organizações reconhecem-no publicamente todos os anos.

Reconhecimentos internacionais

ENTRE AS 10 MARCAS MAIS SEGUIDAS*

LinkedIn

Nº 28 ENTRE AS MARCAS MAIS VALIOSAS DO MUNDO

BrandZ

Nº 31 ENTRE AS MARCAS MAIS VALIOSAS DO MUNDO*

Interbrand

Nº 36 ENTRE AS MARCAS MAIS VALIOSAS DO MUNDO

Forbes

EMPRESAS MELHOR GERIDAS

The Wall Street Journal e The Ducker Institute

MARCA MAIS VALIOSA EM SERVIÇOS DE IT

Brand Finance



Ação social, diversidade e igualdade

Uma das nossas prioridades consiste em impulsionar a diversidade e a inclusão, tanto a nível interno, como externo, ao mesmo tempo que contribuímos para a transformação e a digitalização da sociedade, implementando políticas destinadas a potenciar o desenvolvimento e o bem-estar dos diferentes stakeholders.

Reconhecimentos internacionais

EMPRESA MAIS DIVERSA E INCLUSIVA DO MUNDO*

Índice de Diversidade e Inclusão da Refinitiv (antes, Thomson Reuters)

COMPROMETIDOS COM A IGUALDADE DE GÉNERO

Índice Bloomberg de Igualdade de Género 2019

ENTRE AS EMPRESAS MAIS ÉTICAS DO MUNDO

Ethisphere Institute

REFERÊNCIA EM “PRIDE WORKPLACE”

Plataforma Internacional para a Inclusão LGBTI no Trabalho

Reconhecimentos nacionais

PRÉMIO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA

Prémios Human Resources 2019: melhor empresa de serviços de consultoria em Portugal



Melhores empresas para trabalhar

Na Accenture os colaboradores são uma prioridade. O nosso objetivo é que os melhores profissionais nos escolham para desenvolver a sua carreira profissional, por isso, orgulhamo-nos de estar presentes nos primeiros lugares de alguns dos rankings mais prestigiados das melhores empresas para trabalhar.

Alguns reconhecimentos da Accenture a nível global

ENTRE AS 100 MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR

Great Place to Work



Sustentabilidade e ambiente

Um modelo de negócio sustentável é essencial para a nossa visão de melhorar a forma como o mundo vive e trabalha. Vivemos essa visão marcando a diferença para os nossos profissionais, clientes, fornecedores e comunidades, todos os dias. Sabemos que estamos no caminho certo quando organizações respeitadas globalmente reconhecem as nossas conquistas.

Reconhecimentos internacionais

BARRON'S MOST SUSTAINABLE INTERNATIONAL COMPANIES

Nº1 no Ranking

FORTUNE'S CHANGE THE WORLD LIST

Nº21 no Ranking

Há 3 anos na lista

CDP'S CLIMATE CHANGE "A LIST"

Nível A

Há 5 anos na lista

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX NORTH AMERICA

Há 15 anos consecutivos

FTSE4GOOD GLOBAL INDEX

Há 15 anos consecutivos

CR MAGAZINE'S 100 BEST CORPORATE CITIZENS

Nº23 no Ranking

Há 11 anos consecutivos

JUST CAPITAL'S AMERICA'S MOST JUST COMPANIES

Nº25 no Ranking

Há 4 anos consecutivos

PEOPLE 2019 COMPANIES THAT CARE®

Há 2 anos consecutivos

CDP SUPPLY CHAIN REPORT

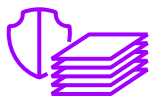
Dentro do Top 3% no Ranking

Há 3 anos consecutivos incluídos no Supplier Engagement Leader Board

CORPORATE KNIGHTS' GLOBAL 100

Nº20 no Ranking

Há 6 anos na lista



Segurança da informação

Reconhecimentos internacionais

**GOLD WINNERS
CIRCLE: BEST IN
L&D**

Learning Elite

**PRÉMIO PARA O
MELHOR PROGRAMA
DE TESTES DE
ENGENHARIA SOCIAL
CSO50 Award**

**GLOBAL
EXCELLENCE
GOLD**

Info Security

**EXCELÊNCIA EM
FORMAÇÃO**

HCM Excellence
Award

**VOZ DOS
COLABORADORES**

ACE Awards

MEIOS ONLINE

Cannes
Corporate

**PRÉMIO DE LIDERANÇA, EXCELÊNCIA,
TRANSFORMAÇÃO E INOVAÇÃO EM
PRIVACIDADE DE DADOS**

Nad Pop dados privados Award

Certificações

Garantimos a qualidade e a fiabilidade dos nossos processos e atuações, através das seguintes certificações em Portugal:

Certificação ISO 27001, Sistema de Gestão de Segurança da Informação

Certificação ISO 9001, Sistema de Gestão da Qualidade

Certificado ISO 14001, Sistema de Gestão Ambiental

*Estes reconhecimentos e certificações foram obtidos antes de 31 de agosto de 2019.

Mais informações sobre os prémios e reconhecimentos obtidos em reputação e liderança, melhores empresas para trabalhar, responsabilidade empresarial, ética, ação social e ambiente em accenture.com/pt-pt/about/awards-recognition



CONHEÇA A ACCENTURE



2.1 O propósito, visão e valores da Accenture

O nosso **propósito** reflete a forma como enfrentamos os grandes desafios económicos, sociais e ambientais, e como abordamos as expectativas dos nossos stakeholders. Adicionalmente, define o papel da Accenture na sociedade, enquanto agente de mudança e transformação.



A nossa missão

“Melhorar a forma como o mundo vive e trabalha”.

Assim, estamos a refletir o compromisso da Accenture de conduzir, através da tecnologia e da inovação, um negócio responsável que também cuide das pessoas e do planeta, preservando uma herança para as futuras gerações.

Este compromisso com a sustentabilidade, já refletido no nosso propósito, está alinhado de forma natural com a agenda 2030 das Nações Unidas.

Em concordância com a nossa missão, a **visão estratégica** da sustentabilidade empresarial da Accenture é a promoção do desenvolvimento sustentável da sociedade.

Por outro lado, os nossos **valores** são os pilares da nossa cultura enquanto organização e definem o nosso carácter. Estes são materializados no nosso comportamento a nível individual e na forma como tomamos decisões.

Para alcançar este propósito, a Accenture definiu seis valores fundamentais:

1

Criação de valor para o cliente

Permitir aos clientes desenvolver negócios de excelência e criar relações de longa duração, sendo relevantes, demonstrando capacidade de resposta e entregando consistentemente valor.

2

Uma rede global

Alavancar o poder da nossa visão global, os relacionamentos, a colaboração e aprendizagem para entregar serviços de exceção aos nossos clientes, onde quer que esteja o seu negócio.

3

Respeito pelo indivíduo

Valorizar a diversidade e a contribuição única de cada um, promovendo um ambiente de confiança, aberto e inclusivo e tratando cada pessoa de acordo com os valores pelos quais a Accenture se rege.

4

As melhores pessoas

Atrair, desenvolver e reter o melhor talento para o nosso negócio, assim como desafiar os nossos colaboradores demonstrando uma atitude pró-ativa e promovendo a colaboração e o apoio entre todos.

5

Integridade

Ter uma conduta ética e honesta e inspirar confiança sendo verdadeiro nas palavras, alinhando o nosso discurso aos nossos comportamentos e responsabilizando-nos pelas nossas ações.

6

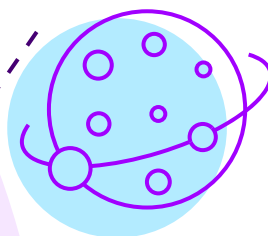
Stewardship

Cumprir a nossa obrigação de construir uma organização melhor, mais robusta e sustentável para as gerações futuras, salvaguardando a marca Accenture, e corresponder aos compromissos com os nossos acionistas, atuando com sentimento de pertença, à medida que desenvolvemos os nossos colaboradores e apoiamos o desenvolvimento das comunidades a nível global.



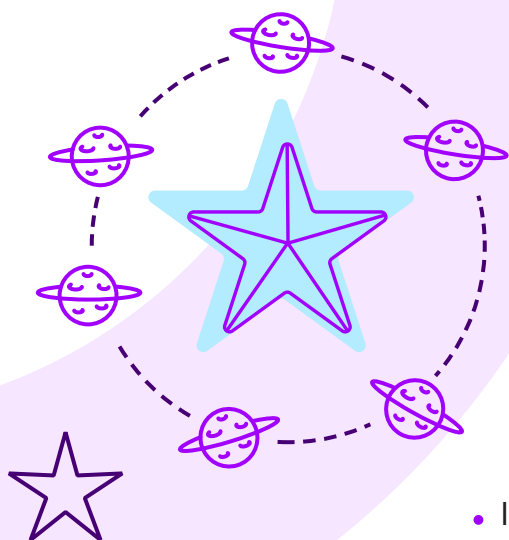
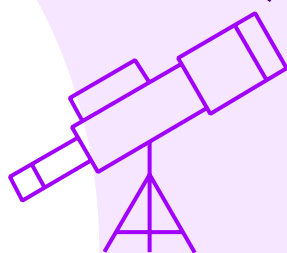
A NOSSA MISSÃO

Melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.



A NOSSA VISÃO

Promover o desenvolvimento sustentável da sociedade, criando valor no presente, preservando a nossa herança para as gerações futuras.



OS NOSSOS VALORES

- Criação de valor para o cliente
- Uma rede global
- Respeito pelo indivíduo
- As melhores pessoas
- Integridade
- Stewardship

2.2 A gestão empresarial

No âmbito global

Contamos com um modelo de gestão empresarial que zela pelo cumprimento dos mais rigorosos padrões de ética e integridade em cada aspeto e situação da nossa atividade. Para tal, foram desenvolvidos um conjunto de guias e políticas que abrangem, desde os princípios básicos de atuação que regulam a tomada de decisões da direção, até às funções, composição e desempenho do órgão máximo de gestão e respetivos comités.

O Conselho de Administração, máximo expoente do governo corporativo da Accenture à escala global, é responsável por elaborar, desenvolver e supervisionar com transparência a estratégia, as operações e a gestão de atividades.

Adicionalmente, é responsável por supervisionar a direção, na qual foi delegada a autoridade para administrar as operações quotidianas da empresa. É formado por uma maioria de membros externos e independentes, dos quais 42% são mulheres, que desempenham a sua atividade no âmbito empresarial à escala mundial. Desde 1 de setembro de 2019, Julie Sweet é a nossa nova Chief Executive Officer (CEO).

Para se adaptarem às necessidades atuais, são revistas periodicamente tanto as competências como o perfil dos membros que o compõem.

Destes, espera-se que atuem com integridade e honestidade, que adquiram um profundo conhecimento dos negócios da empresa, para poderem exercer juízos de valor corretos no cumprimento das suas responsabilidades, e que respeitem a cultura e os valores empresariais. Assim, devem familiarizar-se com a organização, a equipa e as operações de gestão da Accenture em relação ao desempenho das suas responsabilidades, e manter-se atualizados sobre os temas que afetam a empresa e a sua atividade.

Todos os membros do Conselho de Administração, quer sejam profissionais da Accenture ou externos à organização, devem agir de acordo com o Código de Ética Empresarial, o que implica a estreita adesão às políticas relacionadas com conflitos de interesses, confidencialidade e conduta ética.

Entre as suas principais funções, desempenhadas juntamente com as comissões executivas, cabe destacar as seguintes:

- Revisão e aprovação dos planos estratégicos e financeiros, orientados para o êxito a médio e longo prazo da empresa.
- Análise do progresso e da evolução na execução dos planos - ou a sua modificação - em resposta à alteração de fatores externos.
- Avaliação e definição da retribuição e compensação, tanto do administrador delegado como dos restantes membros executivos.
- Detecção e análise dos principais riscos que a Accenture enfrenta, e desenvolvimento da estratégia adequada para os enfrentar e gerir.
- Revisão e aprovação das alterações necessárias para a boa continuidade do negócio.
- Certificação de que a informação financeira publicada pela Accenture é íntegra e fidedigna, e que cumpre tanto as normas e a legislação em vigor, como os compromissos éticos do negócio.

Para mais informações, consultar o Corporate Citizenship Report em [accenture.com/pt-pt/about/corporate-citizenship-index](https://www.accenture.com/pt-pt/about/corporate-citizenship-index)

O Conselho de Administração da Accenture é composto por quatro Comitês permanentes (Comité de Auditoria, Comité de Compensação, Comité Financeiro e Comité de Nomeação e Gestão), que são definidos e descritos a seguir:



Comité de Auditoria

Entre as suas funções e responsabilidades, destaca-se a supervisão da contabilidade da Accenture e a comunicação dos controlos internos e das demonstrações financeiras, o cumprimento legal e regulamentar, o controlo e a supervisão dos auditores e da independência destes, e a auditoria interna.

Mais informações em:

accenture.com/us-en/about/governance/board-committees#block-audit-committee



Comité Financeiro

É o Comité encarregue da supervisão da estrutura de capital e das atividades financeiras corporativas da Accenture, da filosofia e estratégia de recompra de ações, da tesouraria e da gestão de riscos financeiros, da gestão dos planos de pensões, das aquisições mais importantes e dos planos de seguros.

Mais informações em:

accenture.com/us-en/about/governance/board-committees#block-finance-committee



Comité de Compensação

Entre outras coisas, este Comité é responsável pelas questões relativas à remuneração da equipa de direção da Accenture, da Administração e gestão dos planos de benefícios da organização e da compensação do Conselho de Administração.

Mais informações em:

accenture.com/us-en/about/governance/board-committees#block-compensation-committee



Comité de Nomeação e Gestão

Neste Comité são desenvolvidos os princípios de gestão empresarial, entre os quais se inclui a avaliação dos membros e a gestão do processo de nomeações.

Mais informações em:

accenture.com/us-en/about/governance/board-committees#block-nominating-and-governance-committee

Na Accenture, contamos com uma estrutura flexível de gestão empresarial que reúne nos seus diversos Conselhos e Comitês membros internos e externos com uma ampla experiência. Mantemos um foco particular em fomentar um ambiente ético e de relações de confiança com os stakeholders, e zelamos pelo cumprimento dos requisitos normativos legais de cada um dos países onde a Accenture desenvolve a sua atividade, bem como das normas acordadas internacionalmente.

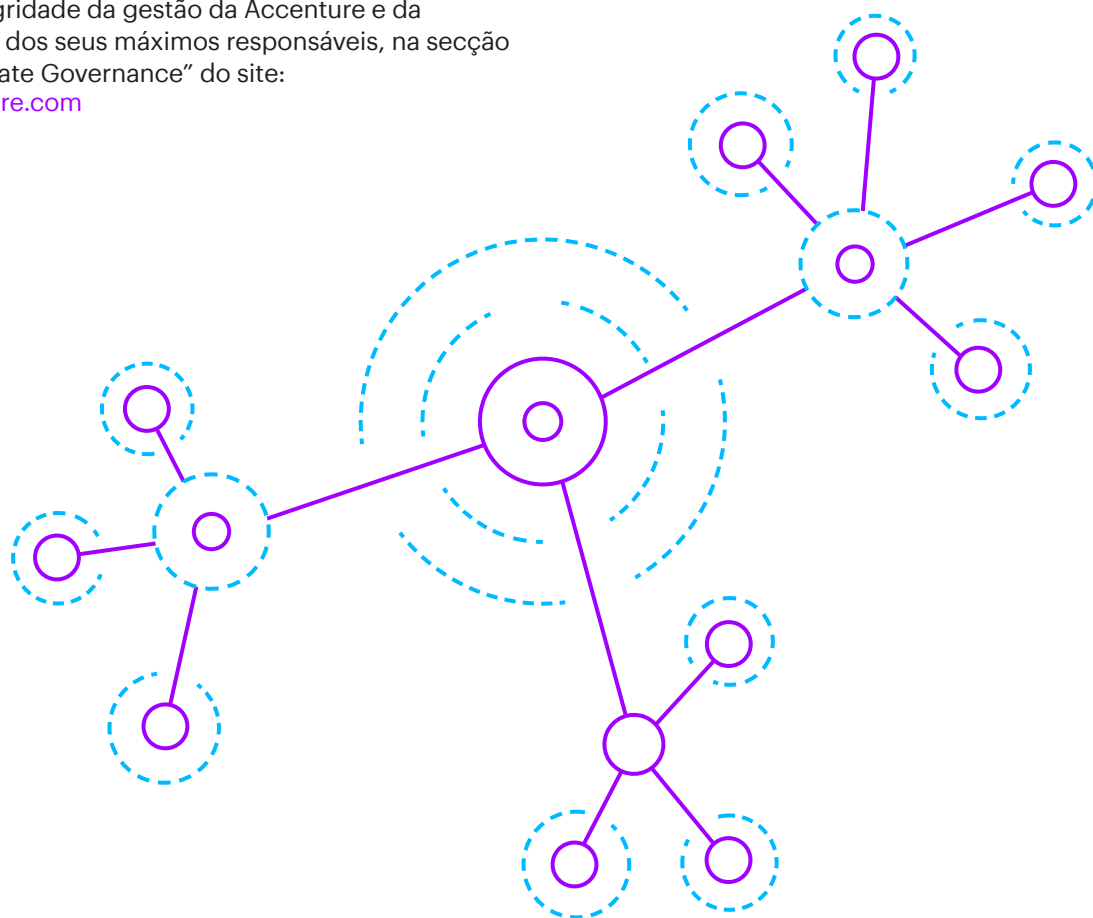
Por último, cabe destacar que, sendo a Accenture uma multinacional cotada na bolsa de Nova Iorque, todas as competências relativas à gestão empresarial que acabámos de descrever afetam a empresa a nível global. Cada responsável global encarrega-se de transmitir às suas equipas locais orientações que têm de implementar por região e país.

Poderá encontrar toda a informação relativa ao órgão máximo de gestão e aos comités que o compõem, encarregados de zelar pela transparência e a integridade da gestão da Accenture e da atuação dos seus máximos responsáveis, na secção “Corporate Governance” do site:

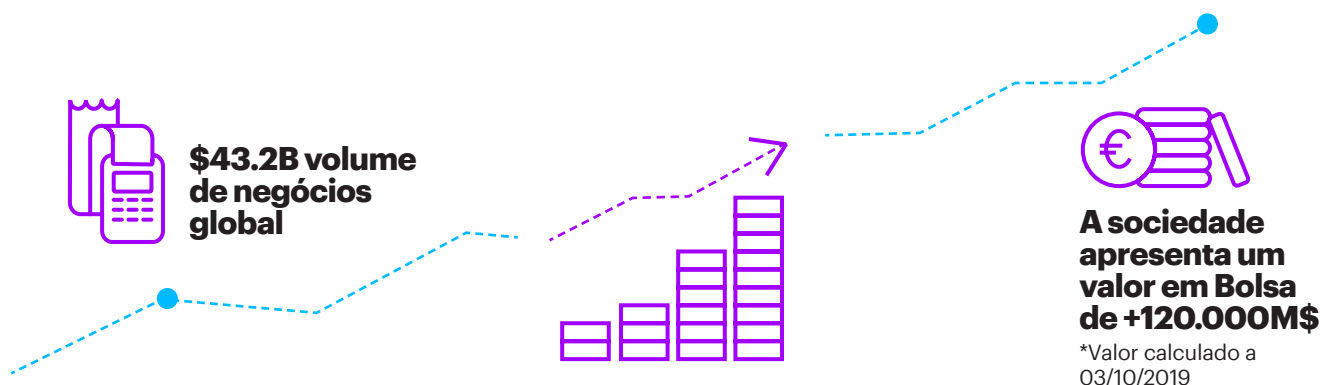
[accenture.com](https://www.accenture.com)

Em Portugal

A Accenture, Consultores de Gestão, S.A., Accenture Technology Solutions – Soluções Informáticas Integradas, S.A. e Accenture 2 Business Process Services S.A. são geridas pelos respetivos Conselhos de Administração, existindo no caso da Accenture Consultores de Gestão, uma Comissão Executiva.



2.3 A Accenture em bolsa



As nossas ações

7,36\$ de lucro por ação (+9%)

\$4.6B de reembolso aos acionistas

22% de rendibilidade anual média nos últimos cinco exercícios

198,74\$ cotação máxima no final do exercício
(169,07\$ no início do exercício)

19% revalorização total das ações

Os resultados da Accenture

Em 2019, à escala global, a Accenture registou \$43.2B de receitas, o que representa um crescimento de 8,5%, em moeda local. Este aumento foi liderado pelos Growth Markets (14%), tendo-se registado também um crescimento na Europa (5%) e na América do Norte (9%).

A nível global, o crescimento está distribuído por todas as indústrias, embora se destaque a de Comunicações, Media e Tecnologia, Products e Resources. Além disso, o crescimento foi equilibrado nas diferentes áreas de negócio, destacando-se o crescimento de dois dígitos da Accenture Technology e Accenture Operations.

Os nossos excelentes resultados refletem o poder da nossa estratégia de crescimento, que começa nos nossos clientes e no imperativo de transformar o seu negócio no mundo digital atual. Consideramos as nossas capacidades tecnológicas como as mais fortes e inovadoras da indústria, com impacto em todas as áreas mais relevantes para os nossos clientes.

A nossa estratégia de investimento reflete o nosso compromisso de impulsionar as tecnologias existentes para criar valor, ao mesmo tempo que exploramos o potencial dos

avanços em inteligência artificial, blockchain, realidade aumentada, computação quântica ou cibersegurança, entre outros.

Ao mesmo tempo, neste exercício investimos 1.200M\$ ao nível global em diferentes aquisições para conseguir competências e capacidades essenciais em áreas estratégicas e em crescimento no mercado, a maioria das quais no “Novo”, i.e. digital, cloud e security. Continuamos a investir na nossa arquitetura de inovação, que combina investigação, ventures, labs, research, centros de inovação e delivery centers.

O nosso estilo de negócio está orientado para manter a rendibilidade necessária para poder promover a geração de riqueza através de toda a cadeia de valor.

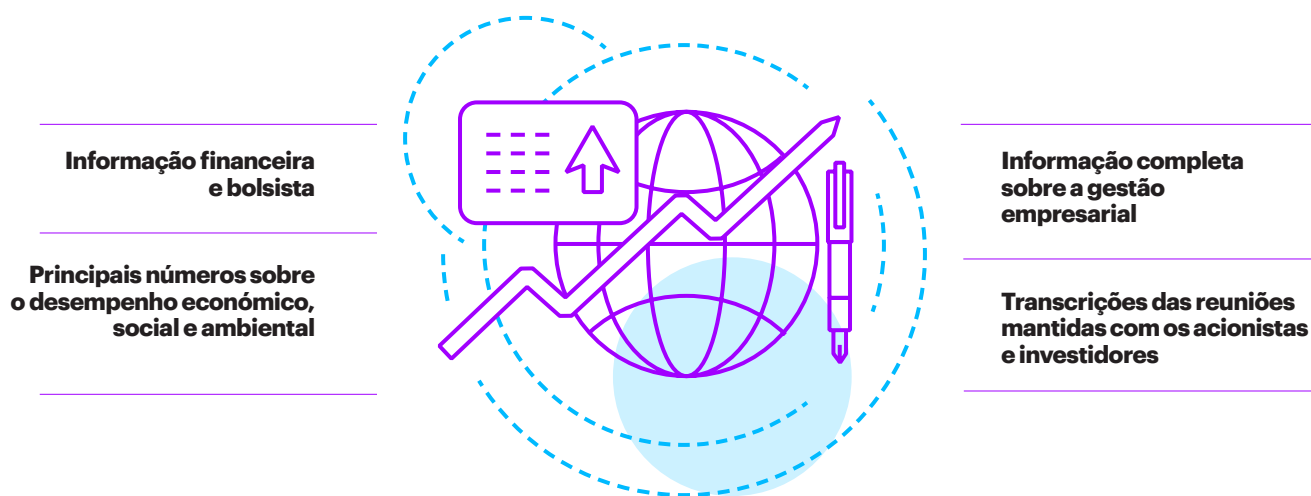
O nosso propósito é gerar valor para todos os nossos stakeholders, enquanto negócio responsável, através do trabalho com os nossos clientes, do apoio à sociedade e aos nossos colaboradores, e do valor que oferecemos aos nossos acionistas. Os nossos profissionais e a nossa cultura são e serão uma das nossas principais vantagens competitivas.

As ações da Accenture

Como empresa cotada na bolsa de Nova Iorque, uma das nossas principais responsabilidades é criar valor para os acionistas a médio e longo prazo. Por isso, prestamos contas de forma transparente e rigorosa aos nossos acionistas e investidores, bem como aos analistas, através de um forte plano de comunicação.

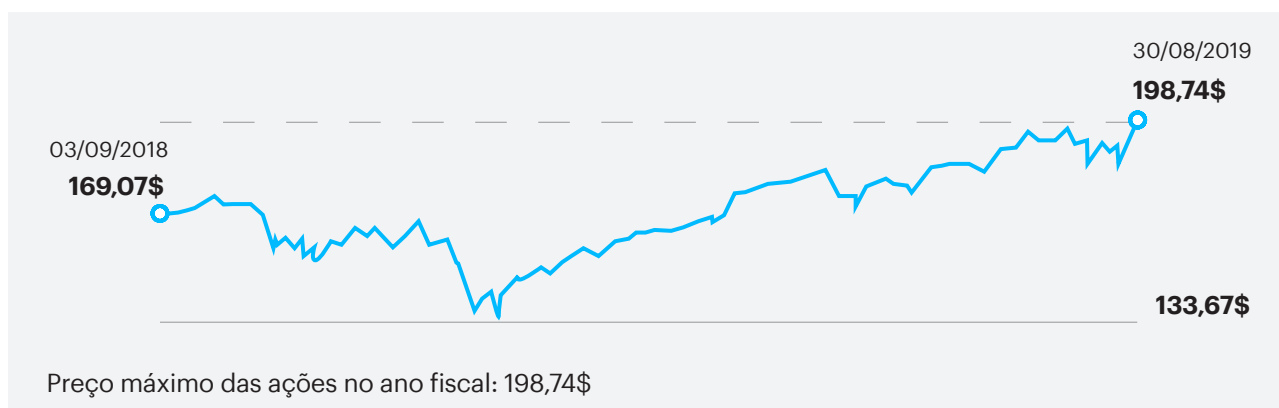
As ações da Accenture estão cotadas sob o símbolo ACN na NYSE (New York Stock Exchange).

A Accenture faculta aos seus acionistas:



Evolução no último ano

A 31 de agosto de 2019, a cotação das ações da Accenture era de 198,17\$. Assim, o preço revalorizou-se no total em 19% face a 3% do índice S&P 500.



Os dividendos por ação atingiram os 2,92\$, 10% acima dos exercícios anteriores.

A Accenture tem um valor em bolsa, à data de 3 de outubro de 2019, de \$120B.

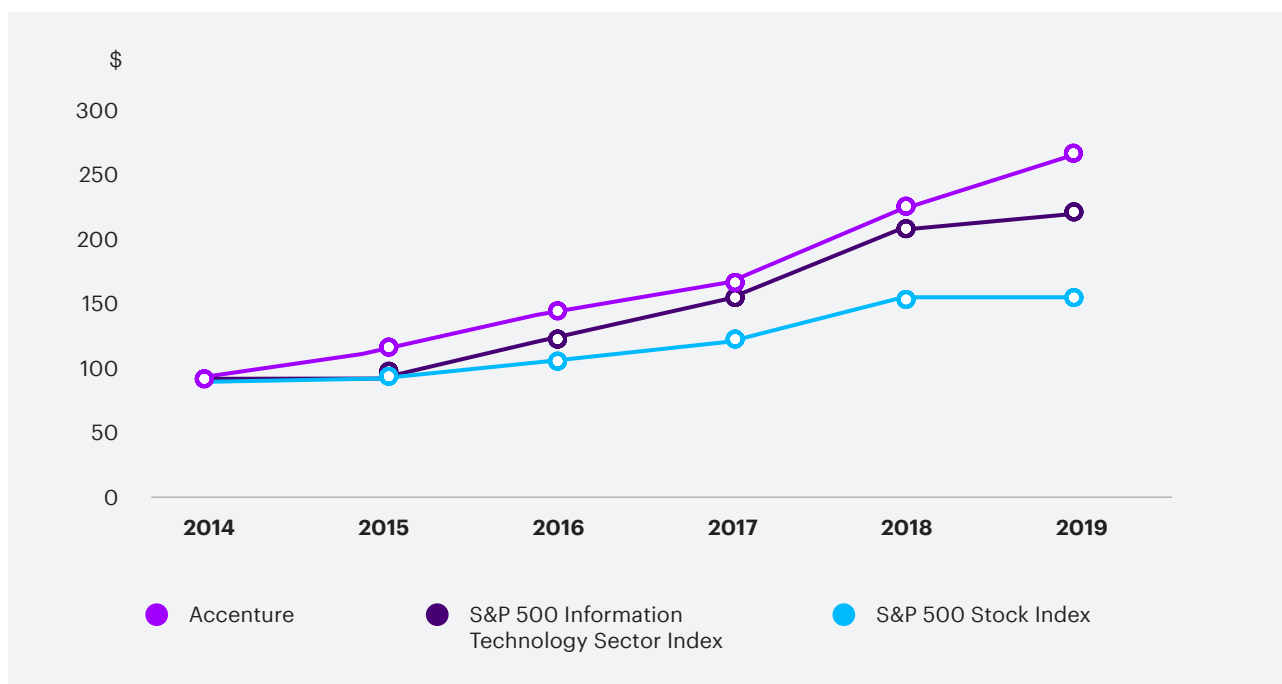
A Accenture oferece aos seus colaboradores a participação num plano de compra de ações da empresa com um desconto de 15% sobre o preço de mercado.

Evolução nos últimos cinco anos (2014-2019)

A rentabilidade anual total, composta para os acionistas durante os últimos cinco exercícios, foi de 22%, face aos 15% das empresas do índice Standard & Poor's 500 (S&P500) e aos 18% do índice setorial de Tecnologias da Informação do S&P500.

A rentabilidade total para o acionista durante os últimos cinco anos foi, em média anual, de 22%.

O gráfico apresenta a rentabilidade total acumulada para o acionista durante o período que vai de 31 de agosto de 2014 a 31 de agosto de 2019, final do período fiscal de 2019. É comparada com a rentabilidade para o mesmo período de dois índices, o S&P500 Stock Index e o S&P500 Information Technology Sector Index. Assume o investimento de 100\$ investidos a 31 de agosto de 2014 nas nossas ações classe A e 100\$ investidos em cada um dos outros índices, com reinvestimento dos dividendos obtidos, sem pagamento de comissões. Esta rentabilidade passada não deve ser considerada indicativa de rentabilidade futura.



Nota: os dados económicos apresentados no presente relatório correspondem à Informação Financeira de Gestão e em conformidade com os princípios contabilísticos geralmente aceites nos Estados Unidos (USGAAP), de acordo com as normas do Comissão de Supervisão Contabilística de Empresas Cotadas em Bolsa nos Estados Unidos, auditados pela KPMG.

As sociedades do grupo Accenture em Portugal depositam as suas contas anuais, auditadas pelo ROC João Martins, com a regulamentação do Código das Sociedades Comerciais e procedimentos definidos pela Autoridade Tributária em conformidade com o Sistema de Normalização Contabilística, em vigor em Portugal.

[accenture.com/us-en/about/company/2019-letter-shareholders](https://www.accenture.com/us-en/about/company/2019-letter-shareholders)

Para ampliar esta informação, pode visitar investor.accenture.com, onde, entre outros, pode consultar o relatório global de contas anuais, publicado de acordo com as diretrizes da SEC (United States Securities and Exchange Commission).

2.4 Um negócio responsável

Na Accenture em Portugal, promovemos um modelo de consultoria responsável, orientada a contribuir para o progresso económico, social e ambiental dos nossos stakeholders.

Este modelo de consultoria responsável está no centro do nosso propósito, da nossa gestão corporativa e da nossa estratégia empresarial, inspirando-se nos 10 princípios do Pacto Mundial e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Em todas as nossas atividades e nas relações com os nossos stakeholders, introduzimos práticas de negócio responsáveis, incutindo comportamentos conscientes a todos os níveis da organização.

Graças à nossa capacidade tecnológica e de inovação, também impulsionamos em todas as nossas atividades o desenvolvimento de novas formas de trabalhar, que contribuam para materializar o nosso propósito de melhorar a forma como o mundo vive e trabalha, fazendo, por sua vez, avançar a agenda 2030.

A política de sustentabilidade da Accenture em Portugal

A nossa política responsável para com a sustentabilidade ajuda-nos a materializar o nosso modelo de negócio responsável. Os nossos compromissos responsáveis são os que nos movem para trabalhar junto dos nossos clientes em soluções inovadoras, para criar valor para os nossos acionistas quando nos pedem resultados, para procurar o desenvolvimento e bem-estar das pessoas que formam a Accenture Portugal, para envolver em práticas responsáveis os nossos fornecedores, e para trabalhar a favor da sociedade e do ambiente.

Além disso, integramos na nossa política as preocupações de todos os nossos stakeholders e mantemo-nos atentos às tendências e requisitos que possam representar uma oportunidade ou um risco.



DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Acreditamos na geração de riqueza e de valor como elemento essencial para a durabilidade do negócio e da organização.



INCLUSÃO SOCIAL

O bem-estar, a inclusão e diversidade, e o desenvolvimento dos nossos profissionais, bem como a integração de outros coletivos com os quais também interagimos e para os quais geramos valor, são outras das nossas razões de ser.



SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Reduzimos o impacto ambiental da nossa atividade através de hábitos ecoeficientes e da sensibilização dos nossos stakeholders.

**Comprometidos
com os clientes**

Ajudamos os nossos clientes a liderarem nos seus mercados e a diferenciarem-se da concorrência através da inovação e da transformação tecnológica, gerando um impacto real nos seus resultados. Desta forma, também impulsionamos o crescimento económico e o bem-estar humano.

**Comprometidos
com os acionistas**

Para nos mantermos como um investimento atrativo, devemos ser rentáveis de forma sustentada no tempo. Para tal, realizamos uma gestão eficiente e responsável dos recursos e do capital, com especial atenção aos princípios de ética e de transparência.

**Comprometidos
com os nossos
colaboradores**

As pessoas são o nosso principal ativo. Contamos com profissionais competentes, motivados, inovadores e com uma visão responsável do negócio.

Aplicamos políticas de inclusão e diversidade, acessibilidade universal, não-discriminação e igualdade de oportunidades para todos e no conjunto dos nossos processos. Fazemos da tecnologia uma ferramenta de inserção para as pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

**Comprometidos
com a inovação**

A inovação, juntamente com a investigação e o desenvolvimento do conhecimento, ajuda a garantir a competitividade e a sustentabilidade da Accenture Portugal, e permite-nos transformar as ideias em valor para os nossos clientes e profissionais. A inovação é a essência do negócio e envolve todo o ecossistema em que desenvolvemos a nossa atividade.

**Comprometidos
com a cadeia de
fornecimento**

Promovemos uma relação sólida com os fornecedores que são coerentes com a nossa estratégia de sustentabilidade e integramos boas práticas na nossa cadeia de fornecimento, a partir da perspetiva da sustentabilidade.

**Comprometidos
com o ambiente**

O respeito pelo ambiente está integrado na nossa cultura corporativa, através da mitigação do nosso impacto no ambiente e da sensibilização dos stakeholders.

**Comprometidos
com a comunidade**

Investimos em ação social e prestamos uma atenção especial às organizações sociais centradas na formação das pessoas mais desfavorecidas, para ajudá-las no seu desenvolvimento pessoal e profissional, como meio para a inserção profissional. Do mesmo modo, colaboramos com as principais instituições académicas, culturais e empresariais, com a finalidade de impulsionar o avanço da economia e da sociedade portuguesa.

Subscrevemos o Pacto Mundial das Nações Unidas

A Accenture mantém um claro compromisso com o desenvolvimento sustentável da sociedade e cumpre os requisitos de sustentabilidade promovidos tanto pelo World Business Council for Sustainable Development e pelo BCSD Portugal, como os exigidos pelos índices Dow Jones Sustainability Index ou o FTS4 Good, através de diversas iniciativas.

Como tal, subscrevemos a nível global o Pacto Mundial das Nações Unidas e somos membros do Global Compact Lead. A Accenture Portugal também aderiu ao Global Compact Network Portugal.

O Pacto Mundial consta de dez princípios que assumimos em toda a nossa política e atuação, tanto no âmbito dos direitos

humanos, como no dos direitos laborais, dos direitos ambientais e na luta contra a corrupção. E não só os cumprimos, como os fazemos cumprir por aqueles que compõem a nossa cadeia de fornecimento.

A Accenture também subscreveu os sete Princípios para o Empoderamento da Mulher (UNGC Women's Empowerment Principles), promovidos pelo Pacto Mundial das Nações Unidas e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), cujo objetivo é promover a igualdade de género no trabalho, no mercado e na comunidade.

O diálogo com os nossos stakeholders

Para a Accenture, é fundamental manter uma comunicação bidirecional com todos e cada um dos stakeholders, com a finalidade de identificar as preocupações e expectativas de cada um deles e para que conheçam o seu desempenho económico, social e ambiental. O objetivo final é alinhar a estratégia e tomada de decisão com as preocupações e expectativas dos grupos envolvidos.

Consideramos stakeholders todos aqueles, empresas ou grupos, sobre os quais, de alguma forma, podemos exercer influência nos seus resultados ou que podem ser afetados pelas nossas ações e decisões.

Para determinar quem são, realizamos um processo de análise, tanto interno como externo, tendo em conta os princípios de inclusividade, relevância e capacidade de resposta.

Para a Accenture Portugal, os seus principais stakeholders são os clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores, candidatos e sociedade civil, alumni, associações e diferentes parceiros.

O processo de participação dos diferentes stakeholders, através dos diversos canais, tem como objetivo que cada coletivo encontre resposta para as suas expectativas, interesses e preocupações. A área de sustentabilidade mantém, ainda, um contacto direto com os diferentes coletivos (clientes das áreas de negócio e indústrias, profissionais com distintas responsabilidades e funções, entre outros).

Todos os stakeholders estão representados durante o processo de elaboração e verificação do relatório, com o objetivo de garantir que lhes seja facultada a informação que esperam da Accenture.

PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM OS NOSSOS STAKEHOLDERS

	Clientes	Colaboradores	Acionistas	Fornecedores	Orgãos sociais	Ecosistema de inovação	Candidatos	Alumni
Relatório de sustentabilidade empresarial (Accenture em Portugal)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Site www.accenture.pt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Landing page Relatório de Sustentabilidade Empresarial 2019	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Outros sites externos		☐		☐			☐	☐
Portais e sites internos da Accenture		☐						
Redes sociais: Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube e Instagram	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Redes sociais internas: Collections, Portal e People		☐						
Mecanismos de gestão da satisfação	☐	☐		☐			☐	☐
Apps móveis		☐						
Canais presenciais: eventos, formações, fóruns, feiras, reuniões, pequenos-almoços, conferências, jornadas, comissões e comunidades	☐	☐	☐		☐	☐	☐	☐
Comunicações digitais: comunicados, boletins, webcasts, etc.	☐	☐			☐	☐	☐	☐
Envios físicos: publicações, convites, etc.	☐					☐		
Meios de comunicação (conteúdos e publicidade)	☐	☐	☐			☐	☐	
Sistema de mensagens interno: Skype e Teams		☐		☐				
Caixas de correio de contacto online	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Telefone de contacto específico	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O que é relevante para os nossos stakeholders

Estamos empenhados em ajudar todos os nossos stakeholders a gerar valor e, para tal, devemos conquistar e manter a sua confiança a longo prazo. Uma parte fundamental deste processo é entender o que os preocupa e quais as suas necessidades.

O método que seguimos é o da análise de materialidade. Determinamos, assim, que assuntos podem ter impacto na nossa atividade e na sustentabilidade do nosso negócio. Para tal, seguimos as orientações estabelecidas nas normas GRI (Global Reporting Initiative).

A análise de materialidade da Accenture tem por objeto determinar e priorizar temas relevantes que, se não forem considerados, podem afetar a sustentabilidade do negócio, a viabilidade deste, o posicionamento no mercado ou a reputação. São assuntos que têm de ser tratados e monitorizados para que não tenham consequências indesejáveis para os stakeholders.

Para tal, foram analisadas e interpretadas as expectativas dos diferentes stakeholders, os assuntos que podem ter impacto na nossa atividade, as tendências do mercado e as oportunidades do nosso setor, bem como os resultados do estudo de materialidade de anos anteriores.

As fontes de informação relevantes para o estudo de materialidade são os clientes, os colaboradores, os investidores e acionistas, os fornecedores, a concorrência, parceiros setoriais e sociais, a análise de meios de comunicação e as administrações públicas.

Neste processo, temos em conta as expectativas dos nossos stakeholders que podem ser afetadas. É desenvolvido em três fases:

1

Identificação dos aspetos e assuntos relevantes para a Accenture em Portugal, tendo como referência os que orientam a comunicação de informação não financeira a nível global da empresa. Desta forma, elaboramos a lista preliminar de aspetos relevantes.

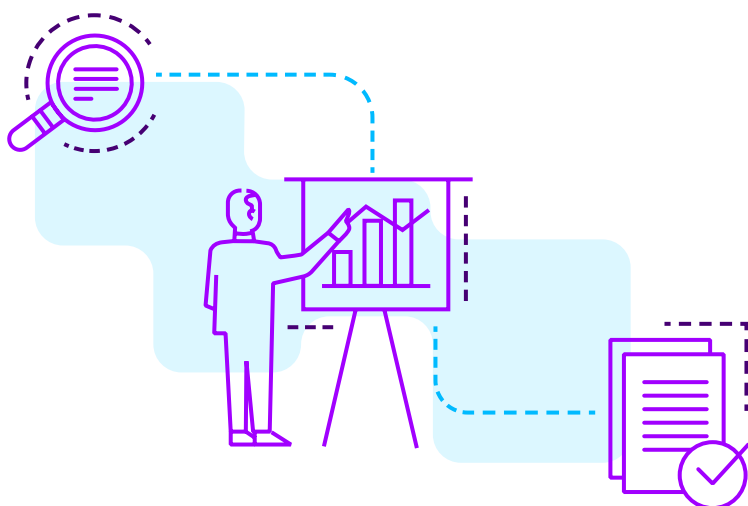
Além disso, para verificar que estes assuntos são coerentes com a realidade da Accenture Portugal, revimos as publicações do ano 2019 relacionadas com a sustentabilidade dos nossos stakeholders sociais, os meios de comunicação e as administrações públicas.

2

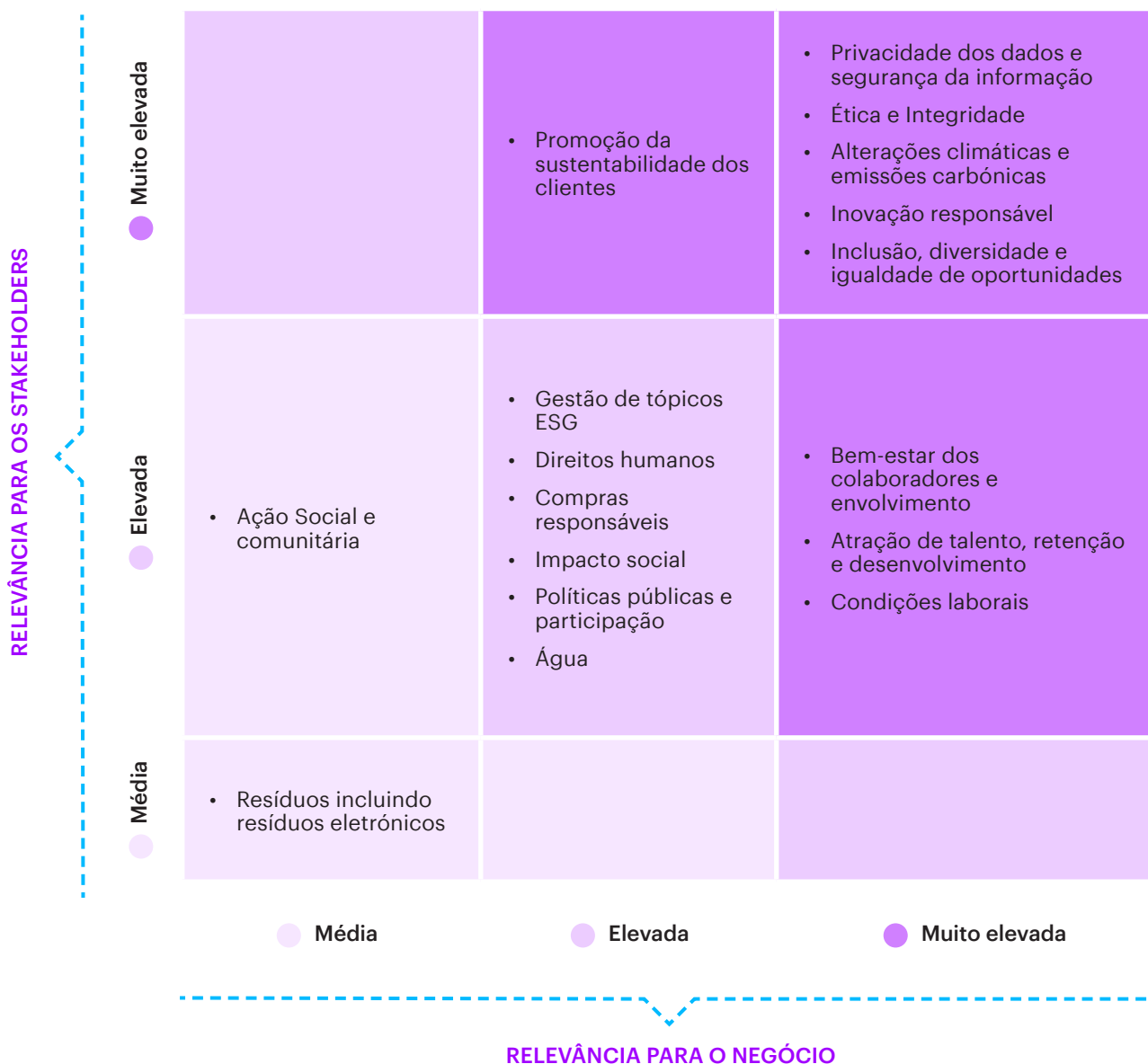
Avaliação para determinar a importância de cada um dos aspetos, através dos impactos económicos, sociais e ambientais. E tudo isso em função de fatores como a probabilidade e a gravidade do impacto, os riscos e oportunidades, o desempenho a longo prazo, a influência sobre a competitividade, entre outros.

3

Apreciação dos assuntos materiais pelos stakeholders externos, através da análise de relatórios de sustentabilidade de clientes e concorrência.



Em termos de materialidade a Accenture alinhou os temas materiais considerados pela empresa a nível global. Assim, de acordo com a matriz apresentada em seguida, delineámos a estrutura e os conteúdos do relatório respeitando a ordem de relevância considerada pela empresa e pelos nossos stakeholders.



A promoção da sustentabilidade dos clientes passou para o quadrante de maior prioridade. As alterações climáticas e emissões de carbono passaram agora a assumir uma relevância muito elevada para o negócio e a incluir a componente energia. Por outro lado, a segurança da informação e privacidade dos dados, que já correspondiam a temas de elevada importância para o negócio, passaram a liderar os tópicos mais relevantes também para os nossos stakeholders.

Os nossos stakeholders estão agora mais preocupados com questões relacionadas com compras responsáveis e com políticas públicas e participação, do que foi observado na última análise realizada em 2016.

2.5 O nosso contributo para os ODS e metas da agenda 2030

Em 2015, os estados membros que compõem a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovaram “um plano de ação a favor das pessoas, do planeta e da prosperidade”, concretizado nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável como parte da agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.

Estes objetivos foram definidos, entre outras questões e com o horizonte em 2030, para acabar com a pobreza; garantir uma educação inclusiva; alcançar a igualdade de género; promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e responsável; conseguir o pleno emprego e trabalho decente para todos; construir infraestruturas resilientes e fomentar a inovação; reduzir a desigualdade e a injustiça ou fazer face às alterações climáticas.

Nestes quatro anos decorridos desde que foram definidos os 17 ODS, foram dados importantes passos: por exemplo, a população mundial vive melhor e a mortalidade infantil em menores de cinco anos diminuiu. Contudo, o avanço na maioria dos Objetivos Globais está a ser lento ou mesmo invertido: 700 milhões de pessoas ainda vivem em pobreza extrema, mais de 170M continuam sem emprego e mais de 70 milhões procuram refúgio.

Neste contexto, o esforço das administrações e da sociedade é fundamental, mas, pela primeira vez, as empresas foram incluídas neste processo de liderança da mudança, dado o seu papel de promotoras da inovação e geradoras de riqueza, de desenvolvimento económico e de emprego.

Segundo as conclusões do nosso estudo “The Decade to Deliver: A Call to Business Action” (elaborado em colaboração com o Pacto Mundial das Nações Unidas), o contributo das empresas para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável não está a obter os resultados esperados. Apenas 21% dos CEOs inquiridos garantiu que a atividade empresarial das empresas está a contribuir para a consecução dos ODS, e menos de metade (48%) integra a sustentabilidade nas suas operações.

Na Accenture, acreditamos firmemente que agora é o momento para que os líderes garantam a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na estratégia empresarial e no propósito das suas empresas.

Na Accenture Portugal, estamos comprometidos em liderar esta agenda e incorporar uma nova visão impulsionada pelos ODS. Esta é uma grande oportunidade para alinhar a nossa estratégia e expectativas com as dos nossos clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores e a sociedade em geral.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um desafio global com o qual estamos plenamente comprometidos e alinhados. O nosso modelo de negócio responsável está orientado para o mundo digital e contribui significativamente para o esforço partilhado de conseguir cumprir este compromisso dentro do prazo.

A política de sustentabilidade da Accenture Portugal define os princípios gerais e funda as bases que devem reger a estratégia de desenvolvimento sustentável da empresa. O objetivo é garantir que a nossa atividade é realizada, promovendo a criação de valor de forma sustentável para os nossos stakeholders, com uma visão a longo prazo que procure um futuro melhor sem comprometer os resultados presentes, favorecendo a consecução dos ODS e recusando atuações que os contrariem ou os impeçam.

O nosso compromisso para com os ODS é supervisionado pelo Conselho de Administração e pelos órgãos de direção que monitorizam o contributo da empresa para a sua consecução.

Desde 2015 que realizamos uma análise do nosso contributo para os ODS e a atualizamos anualmente, adaptando as prioridades e linhas de ação em cada momento. O nosso objetivo é contribuir para alcançar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. No entanto, pela natureza da nossa atividade, consideramos que podemos ter

maior capacidade de influência nos ODS que apresentamos a seguir. Foram estabelecidos dois níveis de acordo com o nosso potencial impacto: estratégicos e relevantes. O detalhe do nosso contributo para os ODS está refletido no Anexo I deste relatório.

ODS Estratégicos



Meta 5.5

Participação plena e igualdade de oportunidades



Meta 5.B

Melhorar a utilização de tecnologias e TIC



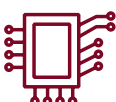
Meta 5.C

Políticas e leis para a igualdade



Meta 8.1

Manutenção do crescimento económico



Meta 8.2

Diversificação, tecnologia e inovação



Meta 8.3

Fomento das pequenas e médias empresas



Meta 8.5

Pleno emprego e trabalho decente



Meta 8.6

Jovens com trabalho e estudos



Meta 8.8

Proteção do direito laboral e ambiente seguro



Meta 9.2

Indústria inclusiva e sustentável



Meta 9.5

Investigação científica e capacidade tecnológica



Meta 16.5

Reduzir a corrupção e o suborno

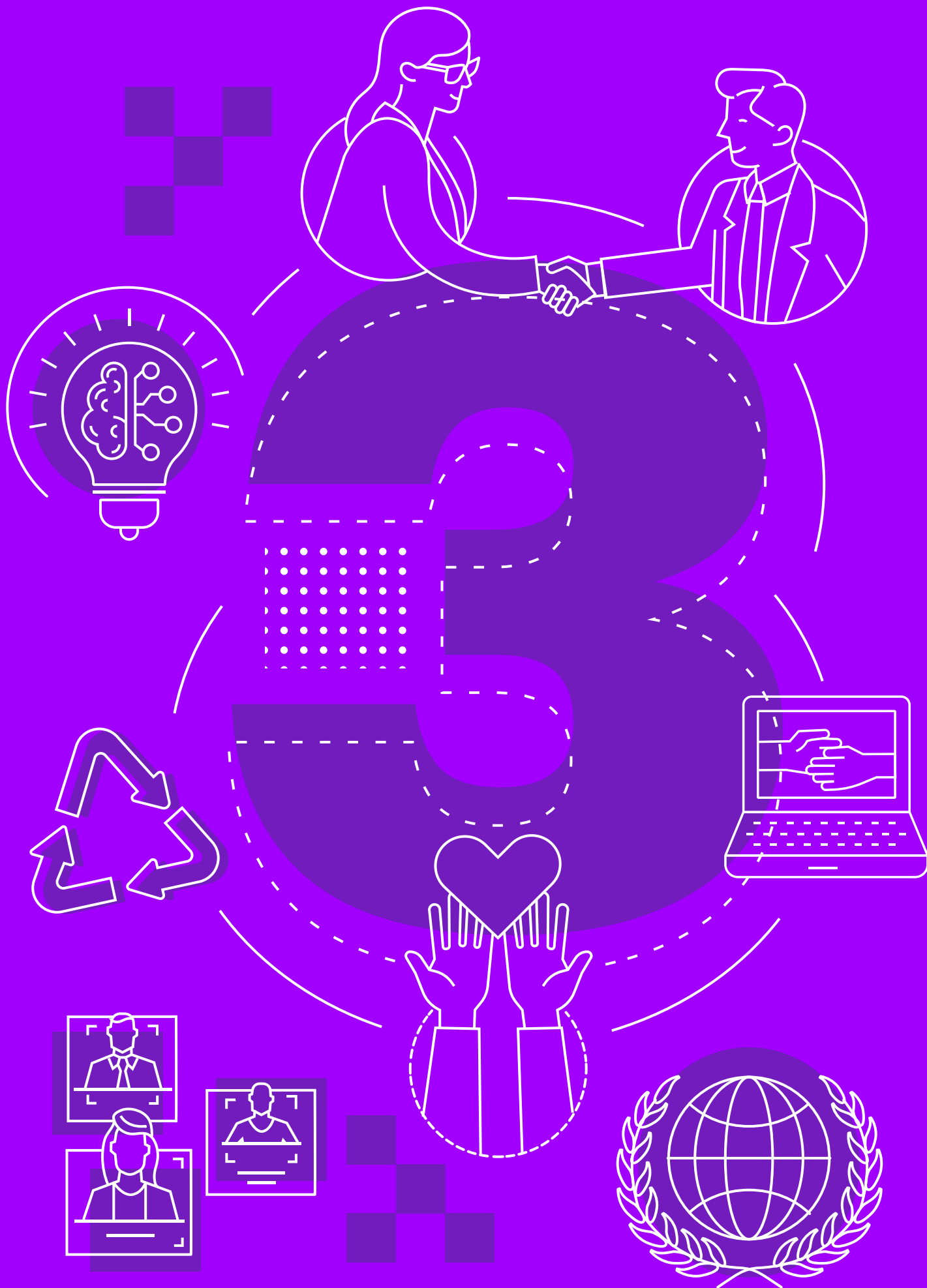


Meta 16.10

Acesso à informação e liberdades fundamentais

ODS Relevantes





COMPROMISSO

COM OS NOSSOS CLIENTES

COM A INOVAÇÃO

COM AS NOSSAS PESSOAS

**COM A BOA GESTÃO
E A TRANSPARÊNCIA**

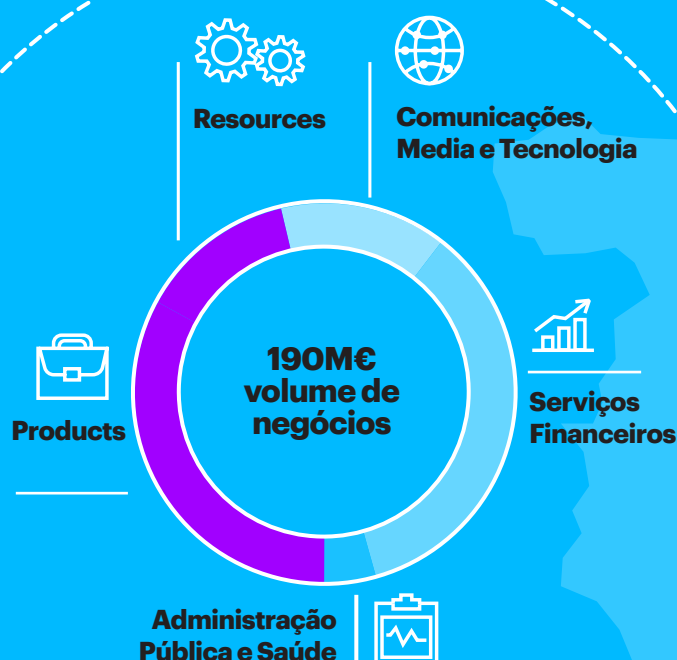
COM A COMUNIDADE

COM O AMBIENTE

COM A CADEIA DE FORNECIMENTO

COMPROMISSO COM OS NOSSOS CLIENTES

Em Portugal



Os nossos 25 principais clientes representam 90% da faturação e 19 já o são há 10 anos

Technology	79M€
Operations	36M€
Strategy&Consulting	21M€



94 clientes



+260 projetos realizados



+95 novos projetos

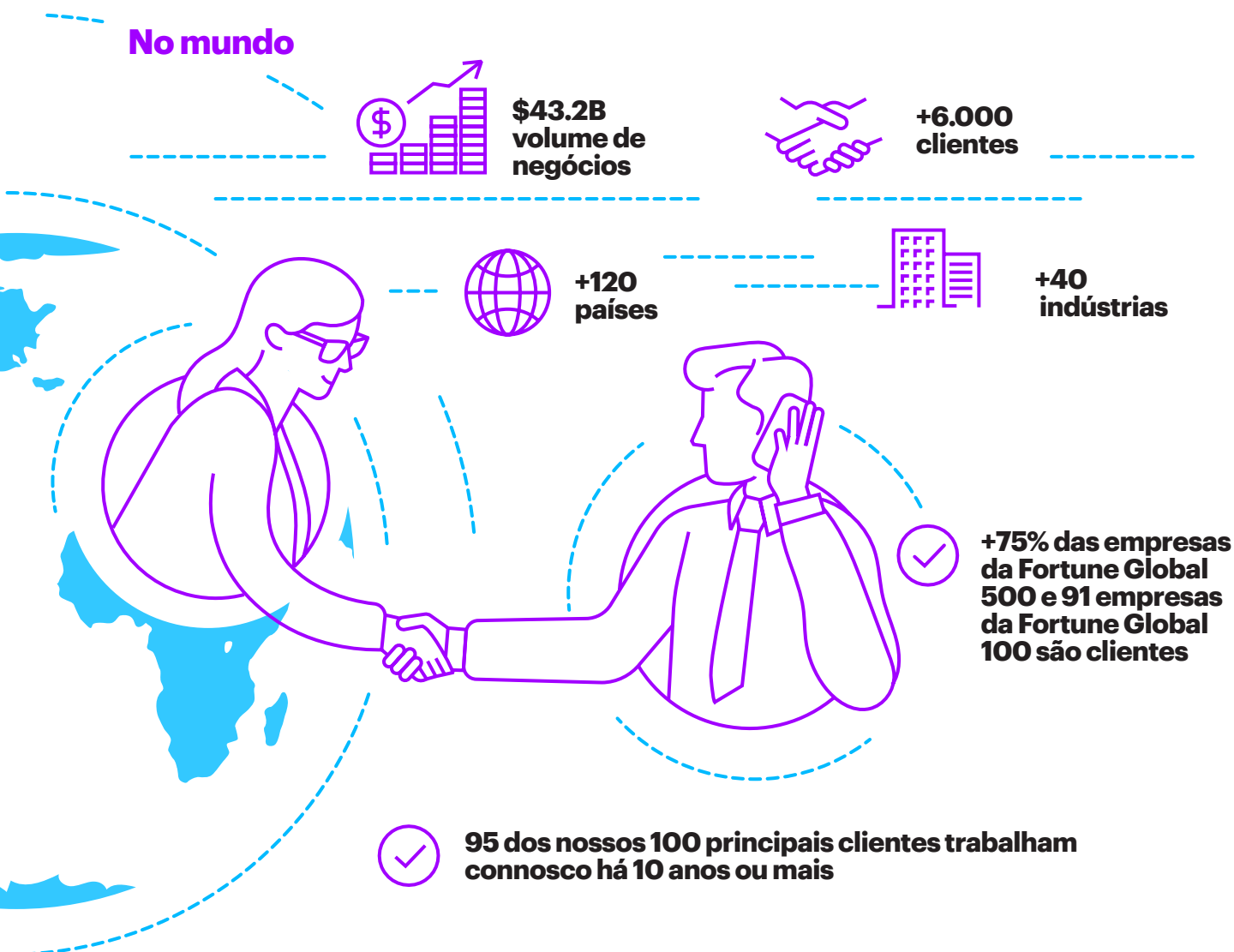


66% das empresas do PSI-20 e 22 das 100 maiores empresas são nossos clientes

Os nossos clientes estão a elevar as suas expetativas numa era de disrupção sem precedentes, em que as novas tecnologias estão a transformar o mercado. As consequências desta mudança, de que somos testemunhas, parecem não ter fim, e a necessidade de combinar novas ideias com tecnologias inteligentes nunca foi tão crucial.

Na Accenture, enquanto empresa global líder em serviços profissionais, trabalhamos com mais de 6.000 clientes em todo o mundo e 94 em Portugal, numa ampla gama de serviços e soluções em estratégia, consultoria, digital, tecnologia e operações. Combinamos uma ampla experiência em todas as nossas áreas de negócio com um conhecimento especializado em mais de 13 setores económicos, para ajudar a otimizar o seu rendimento e gerar valor sustentável para os seus acionistas.

O nosso compromisso é inovar para que as organizações possam obter resultados tangíveis através da nossa extensa rede de centros, ao mesmo tempo que nos focamos nas tendências e tecnologias que consideramos prioritárias. Para oferecer sempre as últimas capacidades do mercado, confiamos no nosso ecossistema de alianças e reforçamo-nos através de aquisições. Tudo isto assenta num modelo de negócio responsável que ajuda a melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.



A nossa abordagem ao mercado

Trabalhamos com os nossos clientes em mais de 120 países para que, através da inovação e da transformação das suas organizações, estes possam continuar a crescer e a melhorar os seus resultados.

Contamos com escritórios em grandes cidades portuguesas: Lisboa, Porto e Braga.

Cinco áreas de negócio e um profundo conhecimento setorial

Os nossos mais de 3.000 profissionais em Portugal prestam serviços aos nossos clientes organizados em cinco áreas de negócio e com especialização por setores económicos.

ÁREAS DE NEGÓCIO	Especialização por setores económicos: Accenture Consulting				
	 Comunicações, Media e Tecnologia	 Serviços Financeiros	 Administração Pública e Saúde	 Products	 Resources
Accenture Strategy	Serviços a mais de 6.000 clientes no mundo e 94 em Portugal				
Accenture Digital					
Accenture Technology					
Accenture Operations					

As nossas áreas de negócio

1. Accenture Strategy

Na Accenture Strategy, ajudamos os nossos clientes a alcançar os resultados de negócio que procuram e a criar valor para os seus acionistas, através da definição e execução de estratégias adaptadas a cada setor económico e baseadas na tecnologia.

Seja em estratégia de negócio, de tecnologia ou data driven, combinamos um profundo conhecimento setorial com as capacidades dos nossos profissionais em analytics e nas últimas tecnologias e metodologias, para ajudar as organizações a operar com rapidez e confiança. Procuramos a melhor forma de acelerar a sua agilidade competitiva e apoiamos os seus líderes na criação e execução de estratégias que lhes permitam alcançar os seus objetivos e crescer no cenário atual de transformação digital.

Agilidade competitiva: se pretendem que as suas organizações continuem a ser ágeis no contexto atual de mudança constante, os líderes devem esforçar-se para que a sua atividade principal de negócio continue a funcionar, ao mesmo tempo que identificam e investem em novas oportunidades. Graças à nossa capacidade extraordinária para trabalhar rapidamente, podemos ajudá-los na criação de projetos de agilidade competitiva que lhes apresentem novas ideias sobre as tecnologias que utilizam e os seus negócios.

Negócio e tecnologia: serviços de estratégia avançada para clientes, direção financeira e criação de valor empresarial, estratégia digital, arquitetura e aplicação empresarial, indústria, tecnologias da informação, fusões e aquisições, cadeia de fornecimento, operações e sustentabilidade, estratégia de crescimento e conhecimento do cliente, talento e organização.

Foco na indústria: a vasta experiência em diferentes setores permite-nos aplicar estratégias que moldam os negócios e os ecossistemas dos nossos clientes.

2. Accenture Digital

Na Accenture Digital, colocamos à disposição dos nossos clientes as nossas capacidades digitais a nível global para os ajudar a criar valor e a transformar os seus negócios.

Operamos através de três áreas diferenciadas (Interactive, Applied Intelligence e Indústria X.O) para inovar com os nossos clientes e ajudá-los a reimaginar, redesenhar e reinventar os seus negócios, ao mesmo tempo que descobrem novas oportunidades de crescimento, aplicando as últimas tecnologias do mercado.

Interactive

Oferecemos soluções de marketing end-to-end para ajudar os nossos clientes a proporcionar experiências fluidas. Os serviços incluem a criação de experiências, marketing digital, personalização, e-commerce e criação de conteúdos digitais.

Applied Intelligence

Na área de Applied Intelligence aplicamos analytics, automatização e inteligência artificial nos processos e funções de negócio dos nossos clientes, para que possam alcançar a eficiência em custos, ao mesmo tempo que criam valor através da transformação dos seus processos e produtos.

Indústria X.O

Ajudamos os nossos clientes a reinventar a forma como desenham, produzem ou fabricam, para que possam criar produtos e serviços conectados e inteligentes, de forma rápida e a um menor custo.

As tecnologias que utilizamos (internet of things, dispositivos conectados ou plataformas digitais) permitem desenvolver novas fontes de receitas e criar eficiência.

3. Accenture Technology

Na Accenture Technology, impulsionamos os negócios dos nossos clientes através das últimas tecnologias, com foco em duas vertentes: serviços de tecnologia e ecossistema de inovação tecnológica. Combinamos inovação com inteligência de negócio e um profundo conhecimento dos diferentes setores económicos, bem como das últimas tecnologias do nosso ecossistema de partners para ajudar as empresas a reinventarem-se como empresas inteligentes e a inovar em escala.

As nossas capacidades incluem plataformas inteligentes (SAP, Oracle, Microsoft, Salesforce), IES (sistemas inteligentes de engenharia de software), serviços de infraestrutura e na cloud, inovação tecnológica à escala e consultoria tecnológica.

4. Accenture Operations

Na Accenture Operations, prestamos serviços para os processos de negócio, com foco tanto nas diferentes áreas e departamentos dentro das organizações (finanças e contabilidade, compras e cadeia de fornecimento, marketing e vendas), como nos diferentes setores económicos (plataformas seguras, serviços de saúde, etc.). Gerimos os processos de negócio dos nossos clientes, graças ao trabalho dos nossos profissionais apoiado em dados, inteligência artificial, analytics e nas últimas tecnologias digitais, para ajudá-los a melhorar a produtividade, a experiência do cliente e os seus resultados.

5. Accenture Consulting

Na área de consultoria da Accenture, ajudamos as organizações a transformarem-se em líderes a nível mundial, graças aos nossos profissionais especializados nos diferentes setores económicos e ao seu amplo conhecimento tecnológico.

Através dos nossos serviços de consultoria, ajudamos os nossos clientes a desenhar e implementar programas de mudança organizacional que podem implicar um ou vários departamentos, ou o conjunto da sua organização. Oferecemos duas linhas de serviços: consultoria especializada nos diferentes setores económicos e consultoria especializada nas diferentes funções de negócio e em tecnologia.

Os nossos serviços de consultoria, especializados por funções de negócio e tecnologia, incluem finanças, otimização empresarial, cadeia de fornecimento e operações, talento e organização, clientes e canais, aplicações e arquitetura, e tecnologia. Tudo isto é apoiado nas nossas capacidades digitais, na cloud, em cibersegurança, inteligência artificial ou blockchain, entre outros.

A nossa consultoria, focada nos diversos setores económicos, está dividida nas seguintes linhas de especialidade:

Comunicações, Media e Tecnologia

- Comunicações e meios de comunicação
- Alta tecnologia
- Software e Plataformas

Ajudamos os nossos clientes a acelerar e a abordar a transformação digital nas suas organizações, desenvolvendo e implementando soluções específicas para o setor, que permitem aproveitar novas oportunidades, procurar a eficiência e alcançar melhores resultados de negócio.

Serviços Financeiros

- Banca e mercado de capitais
- Seguros

Ajudamos os nossos clientes a enfrentar as pressões de crescimento, custo e rentabilidade, consolidação setorial, alterações a nível regulamentar e a necessidade de se adaptarem continuamente às novas tecnologias digitais. Oferecemos serviços desenhados para aumentar a eficiência de custos, ampliar a base de clientes, gerir o risco e transformar as operações.

Administração Pública e Saúde

- Administração Pública
- Saúde

Trabalhamos com organizações que oferecem ou financiam serviços de saúde, bem como com Governos, instituições públicas e de ensino, e organizações sem fins lucrativos, oferecendo-lhes a nossa assessoria baseada em investigação. Através de soluções digitais, os nossos clientes obtêm melhores resultados, tanto no âmbito social, como no económico e na saúde.

Products

- Bens de consumo, retalho e turismo
- Indústria

Todos estes setores partilham um aspeto em comum: são relevantes para o consumidor. Trabalhamos para transformar as organizações dos nossos clientes, aumentando a sua relevância no mundo digital e melhorando o seu rendimento em distribuição e vendas, marketing, investigação, desenvolvimento e produção. Também o realizamos em funções de negócio, como em finanças, recursos humanos, abastecimento e cadeia de fornecimento, apoiando-nos na tecnologia.

Resources

- Recursos naturais e indústria química
- Energia

Desenvolvemos e colocamos em prática estratégias inovadoras, melhoramos as operações, gerimos iniciativas complexas de mudança e integramos tecnologias digitais pensadas para ajudar os nossos clientes a diferenciarem-se no mercado, de modo a criarem vantagens competitivas e a gerirem os seus investimentos de capital em grande escala.

HYDROCAST – UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A OTIMIZAÇÃO DA PRODUÇÃO DE ENERGIA HÍDRICA EM PORTUGAL

O desafio

A adequada previsão da capacidade de produção das barragens é um elemento chave para o planeamento e gestão otimizada da produção dos recursos hídricos. Um dos elementos chave nessa previsão é a determinação do caudal afluente das albufeiras criadas pelas barragens.

O Hydrocast, teve como desafio a previsão do caudal natural das albufeiras de duas barragens que entraram recentemente em funcionamento – a albufeira do Baixo Sabor e a albufeira do Foz Tua. Em particular, o desafio passou por construir e otimizar novos modelos analíticos para previsão de caudal a cada 3h até 3, 7 e 14 dias para cada uma das barragens.

A solução

A resposta ao desafio seguiu uma abordagem data driven, começando pela recolha e análise da qualidade dos dados, seguindo-se o seu tratamento e transformação, definição/ execução de hipóteses de modelação e análise/apresentação dos resultados.

Os cenários de modelação foram realizados com recurso a algoritmos de Machine Learning e Deep Learning – Recurrent Neural Networks.

Os resultados

A qualidade das previsões obtidas fazem do Hydrocast uma iniciativa de sucesso, na medida em que o erro obtido se manteve abaixo dos 10% nos vários modelos – consideravelmente positivo para o tipo de modelos em questão.

A aplicação diária dos resultados destes modelos deverá permitir:

- Reduzir as “descargas” (desperdício de recursos hídricos), otimizando a utilização dos recursos;
- Melhorar a articulação entre a organização e os seus stakeholders internos e externos (e.g., câmaras municipais) – capacitando-a com mais e melhor informação sobre os ativos de produção hídrica;
- Otimizar a produção de energia renovável em Portugal e assim contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 7 – Energias Renováveis e Acessíveis, e 13 – Ação Climática.

Prioridades estratégicas de crescimento

Na Accenture, somos especialistas em antecipar tendências tecnológicas e de negócio. Por isso, focamos especialmente nos temas que consideramos estratégicos e prioritários, tanto para o nosso próprio crescimento, como para o dos nossos clientes.

Cloud

Os nossos estudos demonstram que cerca de dois terços das empresas não atingiram os resultados que esperavam com as suas iniciativas na cloud. Na Accenture, ajudamos os nossos clientes a desenharem soluções inteligentes na cloud — pública, privada ou híbrida — que maximizem o valor do seu negócio e impulsionem a inovação.

Plataformas Inteligentes

Vivemos numa era em que as empresas devem reinventar-se continuamente, ao mesmo tempo que aplicam a “inteligência de negócio” para impulsionar o seu crescimento. Através da plataforma empresarial da Accenture, baseada em dados e digitalmente integrada para transformar as organizações, as empresas podem obter melhorias contínuas.

Ciber-resiliência / Segurança

A ciber-resiliência é a união da cibersegurança e da continuidade de negócio. A Accenture Security implementa estratégias que permitem responder de forma ágil às ameaças, minimizar os danos e continuar a operar perante um ciberataque. Assim, as empresas ciber-resilientes poderão continuar a inovar nos seus modelos de negócio, ao mesmo tempo que melhoram a confiança dos seus clientes e crescem de forma segura.

Intelligence Experience Center

O call center transforma-se em Intelligence Experience Center, uma forma mais personalizada e real de relação com o cliente, baseada na empatia. Integra alta tecnologia e motores cognitivos para aprender com a experiência, através da gestão dos dados, para se antecipar às necessidades do cliente e à criação de experiências únicas, que estreitam vínculos e aumentam a confiança.

Intelligent Engineering Software

É a nossa nova plataforma de serviços de engenharia de software para o desenvolvimento de soluções desenhadas à medida dos nossos clientes, baseadas em novas tecnologias e arquiteturas, através de novos modelos de desenvolvimento inteligente.

Também consideramos prioritárias as seguintes tendências e tecnologias do mercado, sobre as quais prestamos serviços através das áreas descritas em páginas anteriores: New IT (Accenture Technology), Operações inteligentes (Accenture Operations), Marketing end-to-end (Accenture Interactive dentro da Accenture Digital), Indústria X.O (Indústria X.O dentro da Accenture Digital) e Applied Intelligence (Applied Intelligence dentro da Accenture Digital).



A nossa rede de centros

Cada sector e cada empresa, tem desafios e preocupações distintas, mas estamos convictos de que a inovação - apoiada na tecnologia - é fundamental para alcançar soluções que, muitas vezes, surpreendem pelos seus resultados.

Por isso, uma parte essencial da nossa arquitetura de inovação (formada por seis capacidades que incluem a geração de ideias, o seu desenvolvimento, o lançamento no mercado e o escalar da solução) é a nossa rede internacional de centros, desenhada para desenvolver e escalar

soluções tecnológicas e especializadas nos diversos setores. Para mais informações, consultar o capítulo “Compromisso com a inovação” deste relatório.

Em Portugal, contamos com três centros, nos quais os nossos clientes podem aceder às tecnologias mais avançadas, ao talento mais especializado e ao nosso amplo conhecimento dos diversos setores de atividade, para transformar não só o seu negócio, mas também o seu setor.

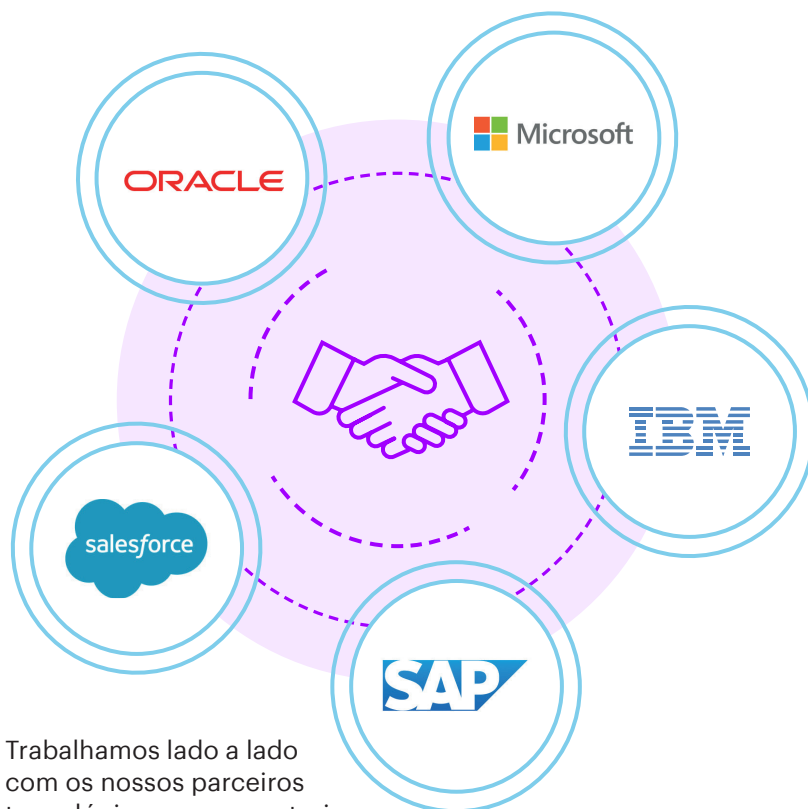
A nossa rede de alianças

Contamos com um ecossistema de mais de 180 alianças com empresas líderes nos seus respetivos setores que complementam a nossa capacidade de oferecer novos serviços e tecnologias. Estas alianças são uma peça chave para gerar soluções de valor acrescentado para os nossos clientes.

Joint venture com a Microsoft – Avanade reforça a nossa capacidade em competências Microsoft.

A joint venture entre a Accenture e a Microsoft permite que as empresas em Portugal possibilitem experiências únicas a clientes e colaboradores através do potencial do ecossistema Microsoft.

Estabelecida pela Accenture e pela Microsoft Corp. em 2000, a Avanade conta com mais de 36.000 profissionais que oferecem serviços digitais, tecnologias da informação (TI) e de consultoria a clientes de todo o mundo, em diversos setores de atividade. O escritório da Avanade em Lisboa é o 25º da empresa e o 16º a abrir na Europa.



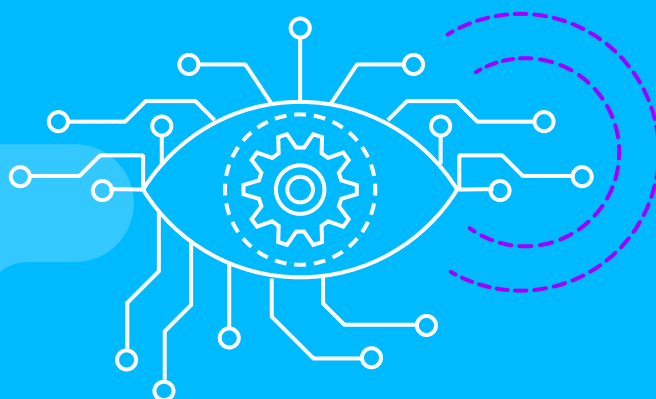
Trabalhamos lado a lado com os nossos parceiros tecnológicos para construir soluções inovadoras de forma ágil e rápida, obtendo protótipos numa questão de dias ou semanas.

Além disso, assinamos acordos de colaboração com a Google Cloud, Microsoft e Oracle para a cocriação de soluções tecnológicas e novos serviços de transformação digital para os nossos clientes.

COMPROMISSO COM A INOVAÇÃO

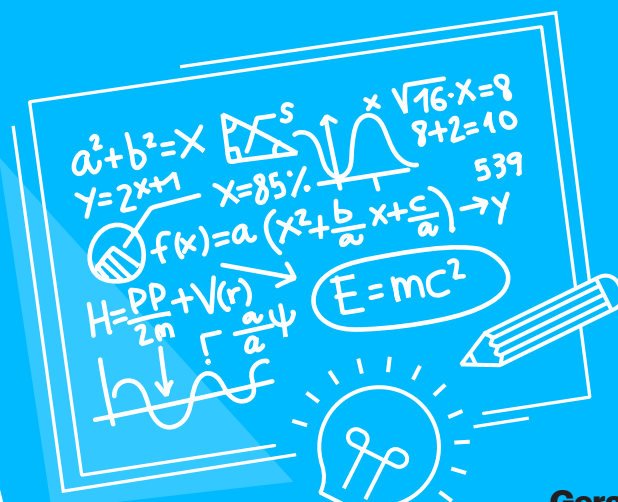


**+20 startups
com as quais
mantemos
acordos**



**3 Innovation Hubs a
nascer em Portugal**

Ai

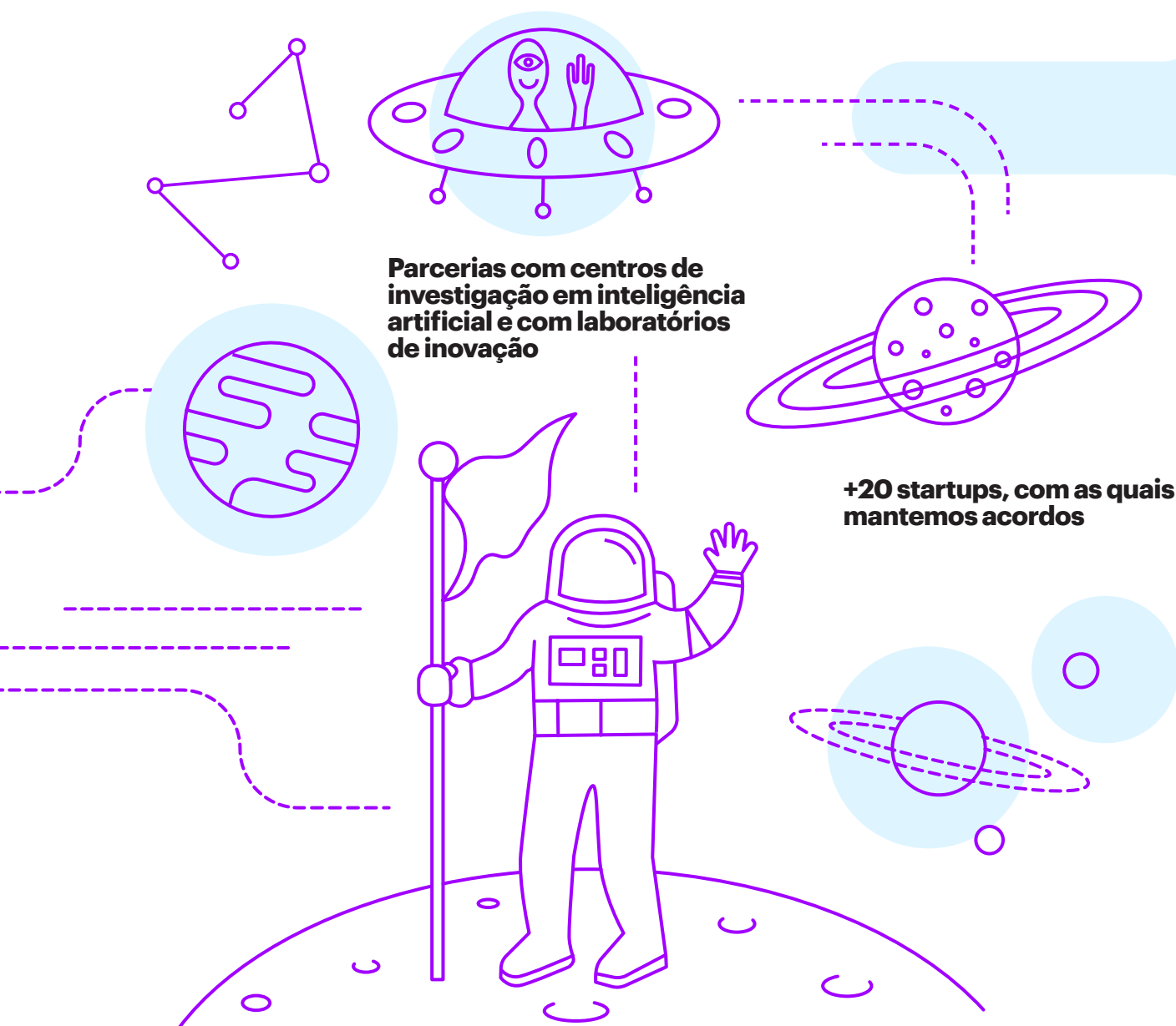


**Geramos valor para a
comunidade científica
e tecnológica através do
pedido de +670 novas
patentes em todo o mundo**

Para a Accenture Portugal, a inovação é a estrela em torno da qual orbitam todas e cada uma das atividades e iniciativas, apresentadas neste relatório. O justo equilíbrio entre todas elas e a específica distância em relação à inovação permitem entender qual é o seu real impacto no futuro.

Da tecnologia e da transformação digital, claramente próximas, às funções legais, situadas a uma maior distância. Todas estão no seu lugar específico para estabelecer o equilíbrio de massas e os movimentos orbitais, de forma que, as mais próximas condicionam as mais distantes.

Contudo, não estamos fechados no nosso sistema, sabemos que não estamos sós, que fazemos parte de uma galáxia e, ao mesmo tempo, de um universo repleto de oportunidades e ameaças: o cosmos que não podemos deixar de admirar e explorar desde sempre.



50 anos nos separam do que foi, provavelmente, a aventura mais desafiante da Humanidade até hoje. A chegada do Homem à lua foi um acontecimento que marcou as nossas vidas e que, por outro lado, gerou dúvidas e até negações durante muito tempo. Porque custa acreditar que, com uma tecnologia que não chega à que hoje em dia dispomos nos nossos dispositivos inteligentes, se tenha chegado tão longe.

O que nos levou a consegui-lo? E por que nunca voltámos? Porque a tecnologia não é a única forma de alcançar o próximo estado evolutivo. São importantes alguns ingredientes adicionais tais como, competência, colaboração, propósito e patrocínio.

Nos anos 60, houve um recrudescimento da guerra fria. O confronto entre os grandes blocos, Estados Unidos e a antiga URSS, fez com que a concorrência ultrapassasse os limites da geopolítica.

A batalha já não era na terra: era na corrida espacial. Atualmente, a tensão do sistema provoca uma concorrência feroz, vivemos a nossa própria “guerra fria”: a corrida da digitalização. No ano em que se comemora meio século desta missão, na Accenture Portugal fizemos o esforço para que as nossas inovações se convertessem em vantagem competitiva, aumentando as nossas capacidades de inovação e conectando a inovação com os resultados de negócio.

As nossas capacidades de inovação estão enquadradas no que denominamos arquitetura de inovação da Accenture. Tal como numa missão espacial, há que conjugar as muitas disciplinas e esforços para que, com tudo isso, se construa uma cadeia de valor. A nossa arquitetura possibilita a cadeia de valor da inovação, da ideia à industrialização. Estas capacidades são:



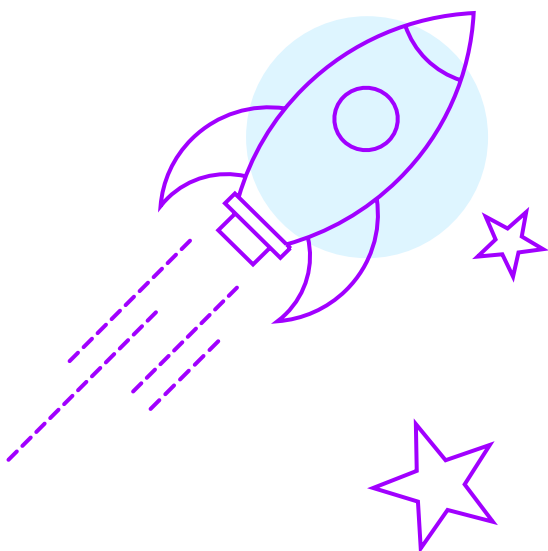
Accenture Research, onde analisamos

É o centro de estudos da nossa empresa, onde trabalham mais de 250 profissionais distribuídos por todo o mundo, que geram os relatórios de investigação relativos a tecnologias emergentes, tendências do consumidor e inovações setoriais, entre outros. Esta equipa gera a “matéria-prima” de que os restantes profissionais da Accenture necessitam para definir a nossa própria estratégia de inovação e a dos nossos clientes. As publicações anuais da Technology Vision ([accenture.com/pt-pt/insights/technology/technology-trends-2019](https://www.accenture.com/pt-pt/insights/technology/technology-trends-2019)) e Fjord Trends ([accenture.com/pt-pt/company-news-release-pr-fjords-trends-2019](https://www.accenture.com/pt-pt/company-news-release-pr-fjords-trends-2019)) são um exemplo.



Accenture Ventures, onde colaboramos

É a nossa forma particular de nos relacionarmos com o ecossistema inovador através de investimentos, patrocínios e acordos de colaboração. Para a Accenture, o ecossistema inovador é composto por duas tipologias de entidades: por um lado, as startups e as IDE (Innovation Driven Enterprises) e, por outro, as instituições académicas e científicas. Das primeiras obtemos o atributo da velocidade, tão necessário no contexto atual e, das segundas, o conhecimento profundo.





Accenture Labs, onde investigamos

São um conjunto de laboratórios tecnológicos, cinco a nível global, que trabalham com a finalidade de reduzir a lacuna entre as novas tecnologias emergentes (como computação quântica e nanotecnologia) e a sua aplicação nos diversos setores. Graças a estes laboratórios, somos capazes de aportar valor funcional e de negócio a todos os nossos grupos de interesse.



Accenture Studios, onde aceleramos

É uma solução organizativa que nos permite mover a duas velocidades. À velocidade própria de uma empresa da nossa dimensão (cerca de 500.000 profissionais a nível mundial) e de uma startup. Os studios são como startups, com equipas de 10 a 15 pessoas que trabalham de forma muito ágil, proporcionando soluções digitais específicas a curto prazo, de um a três meses.



Accenture Innovation Centers, onde solucionamos

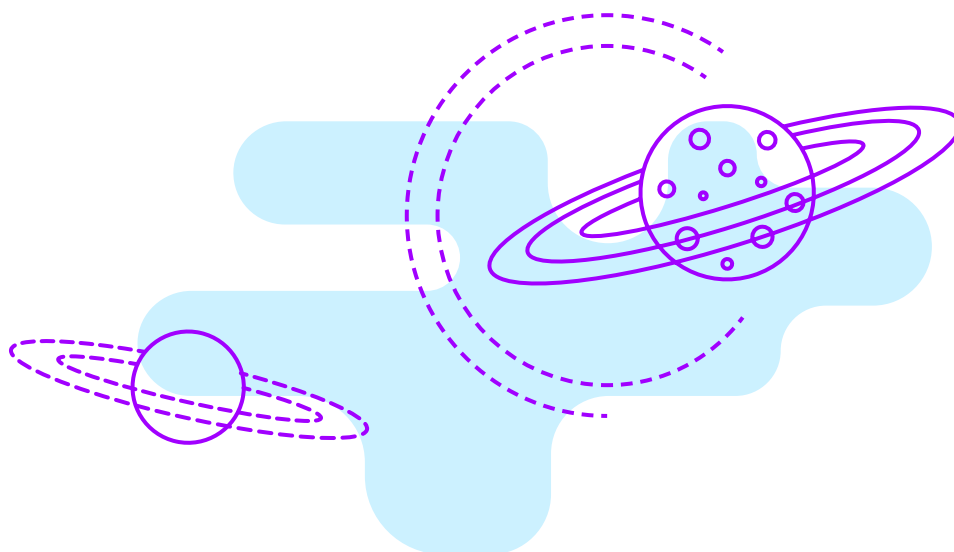
Trata-se de um conjunto de centros, cuja principal razão de ser é criar e desenvolver soluções inovadoras. Estas soluções procuram dar resposta aos problemas e desafios que, hoje em dia, enfrentam os nossos clientes, principalmente as grandes empresas e outros grupos de interesse.



Accenture Delivery Centers, onde industrializamos

Este conjunto de centros tem como objetivo desenvolver de forma industrial as soluções desenhadas e aprovadas ao longo da cadeia de valor. São estes centros os que, fundamentalmente, geram de forma sistemática a conversão em valor e o retorno económico do investimento realizado.

Em Portugal, contamos duas localizações nestes centros, um em Lisboa e o outro em Braga. Este último também surgiu com o objetivo de desenvolver o ecossistema de inovação em cidades de forma descentralizada, mas com elevado potencial.



Esta arquitetura de inovação é o que nos permite, todos os anos, solicitar patentes. Este ano, realizámos mais de 670 novos pedidos.

A ligação com o negócio é essencial para não perder o sentido da nossa missão. Para nos aproximarmos desta nova realidade, patrocinamos e participamos em eventos reconhecidos internacionalmente, como o caso da Web Summit. Em 2019, à semelhança do que temos vindo a fazer todos os anos no âmbito deste patrocínio, organizámos uma conferência exclusiva – Future Systems Are Here - com reputados speakers nacionais e internacionais que reuniu 220 executivos representantes dos nossos principais clientes europeus e envolveu mais de 65 empresas.

Na Web Summit, a Accenture Portugal proporcionou a participação de 3 speakers internacionais – Brian Whipple (Accenture Interactive CEO), Yves Bernaert (Accenture Technology Lead for Europe and Intelligent Platform Services) e Narry Singh (Global Head of Growth & Strategy for Accenture Digital). Para além disso, apresentou diversas iniciativas e participações:

- **Fintech Pitch Contest**
- **Girls in Tech**
- **Liquid Studios Demos**
- **MC'ing Startup Showcase**
- **Pitch judging**
- **Startup Mentor Programme**
- **Talent Busters**
- **Women in Tech Mentor Programme**

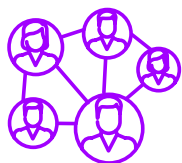
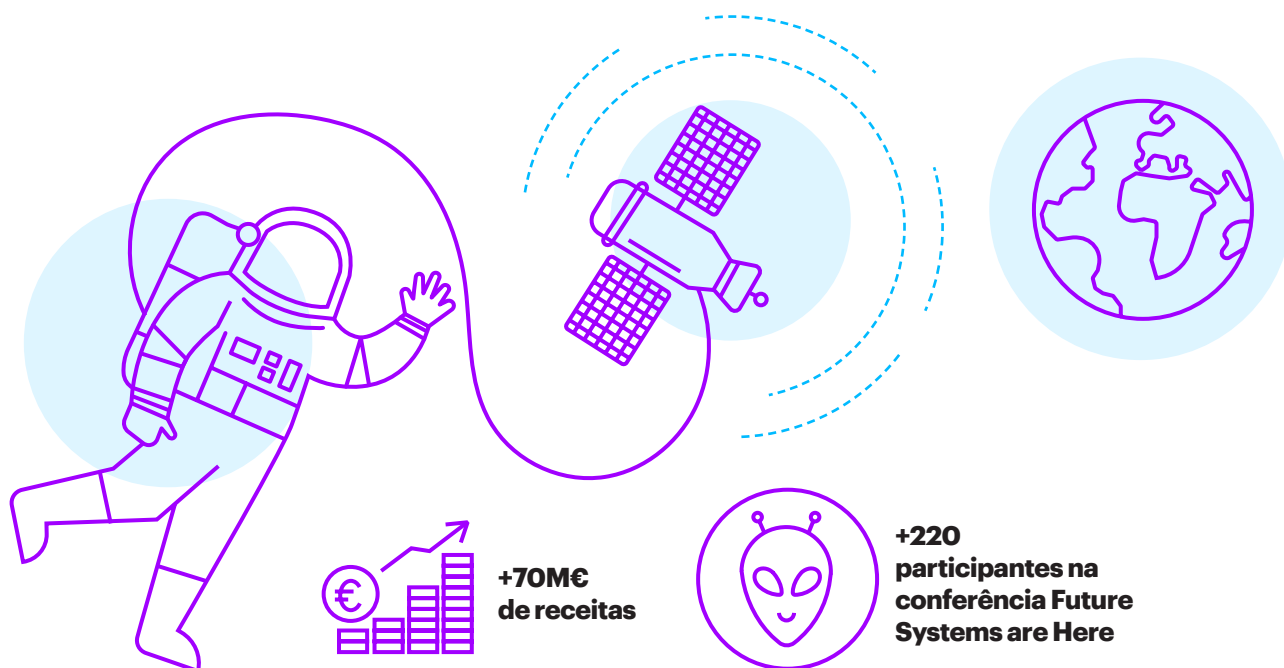
Fazemos também parte do Portugal Fintech, e somos Industry Affiliates da Carnegie Mellon Portugal, um programa de inovação, desenvolvimento e educação entre a Carnegie Mellon University, o Instituto Superior Técnico, indústria e startups.

Somos também associados do DTx lab, laboratório colaborativo em transformação digital, que tem por objetivo realizar investigação aplicada em diferentes áreas associadas à transformação digital e conta com três universidades portuguesas, um laboratório internacional, um centro de engenharia e inovação, bem como várias empresas de diversos setores. O DTx visa a criação, estudo e implementação de novas abordagens holísticas, design thinking e sistemas ciber-físicos para conceção de novos produtos, reengenharia de sistemas, serviços e interfaces que sejam sustentáveis e promovam a inovação na sociedade.

Mas o nosso programa anual não acaba aqui e, assim, com o mesmo espírito da NASA de então, patrocinámos e promovemos a inauguração da Fintech House, um espaço dedicado ao desenvolvimento do setor da tecnologia financeira. A Fintech House vai receber mais de 30 startups para trabalharem juntamente com a comunidade tecnológica, de bancos a seguradoras a consultoras, sociedades de advogados, investidores ou reguladores. O objetivo é criar um centro internacional para o desenvolvimento de startups nas áreas financeiras, de seguros, cibersegurança e de regulação.

A Fintech House fica localizada no Palácio das Varandas, no centro de Lisboa, e tem cinco pisos: um para eventos e os outros quatro para alojar escritórios privados e espaços de cowork com capacidade para 170 pessoas.

Voltando à retrospectiva histórica, e como consequência daquele contexto de tensão bélica, a Guerra Fria forçou uma colaboração internacional sem precedentes do lado norte-americano. Por isso, na Accenture Portugal, sabemos que a colaboração é necessária para inovar de forma sistemática e, por isso mesmo, promovemos e participamos intensamente em diferentes programas para o aproveitamento do talento onde este estiver.



THE BAY: Innovation Habitat for Financial Services



Querer inovar, fazer diferente, e melhorar cada vez mais a vida das pessoas é uma máxima inerente ao ecossistema de inovação de banca e seguros, dinamizada pela Accenture Portugal – o THE BAY. Planeamos lançar no início de 2020, este habitat de inovação onde intervirão diferentes parceiros - universidades, Fintechs, Insurtechs, Portugal Fintech, entre outros, dinamizando junto dos bancos e seguradoras na Europa a introdução de novas soluções que venham ao encontro das necessidades dos seus clientes finais, capitalizando as novas tecnologias de inteligência artificial e blockchain.

As dinâmicas de relação entre os consumidores e os bancos/ seguradoras estão a mudar, e as expectativas de mobilidade, simplicidade e personalização são exigências cada vez maiores. Recentemente, a Tesla lançou um seguro automóvel que utiliza em tempo real, dados que avaliam o comportamento dos condutores e influenciam os prémios de seguro. Também a Revolut trouxe uma nova dinâmica na realização de pagamentos e transferências em tempo real.

É neste sentido, que na Accenture Portugal potenciamos este “hub de inovação” que disponibiliza soluções que integram produtos de startups e visam repensar e personalizar os serviços a oferecer aos clientes finais.

A dinâmica criada neste ecossistema, permite juntar conhecimentos muito variados, robustecendo ainda mais os conceitos e soluções que são criados. Para além disso, é ainda prioridade do THE BAY, o estímulo à criação de novo talento e capitalização do existente, num novo contexto de modelos e métodos de trabalho (i.e., remoto, ágil e sustentável).



Smart Energy Lab

Em 2019, iniciámos uma nova aventura na área da Inovação em parceria com um dos nossos principais clientes tendo em vista o serviço às comunidades e a sustentabilidade social e ambiental.

Num contexto de profunda transformação do paradigma energético, reconhecemos que este é o momento certo para nos posicionarmos de forma competitiva na indústria de Utilities em Portugal e nos mercados desenvolvidos.

O Smart Energy Lab é uma organização sem fins lucrativos, que surge com a missão de responder às novas necessidades e expectativas dos consumidores, quer a nível particular, como empresarial ou municipal.

Esta organização tem a ambição clara de conseguir identificar e perseguir novas oportunidades geradas pela disrupção dos standards de mercado que os novos players, as novas tecnologias, a transformação da mobilidade e a alteração de padrões de consumo vieram trazer.

“We are a green dream factory that will make tomorrow possible, improving life for everyone with new energy solutions through smart collaboration” Partnership mission statement.

Partilhando esta missão e ambição contamos com os seguintes parceiros:



Estes são os parceiros que nos permitem a combinação de experiência de mercado e competências, crucial para garantir o sucesso em áreas transversais como: IOT HW, Engineering and Big Data & AI.

Tendo em vista o sucesso deste projeto é também necessário acelerar a curva de aprendizagem de competências e adotar novas formas de trabalho que acelerem a entrega de produtos usando, para isso, as competências in-house de service design e design thinking.

O Smart Energy Lab é diferenciador em Portugal não só pelas competências que reúne, mas por assentar num modelo de colaboração de risco partilhado entre todos os seus stakeholders. Para que este modelo de colaboração seja efetivo, foram desenvolvidas uma série de atividades em 2019 para alinhar a definição de visão, iniciativas a desenvolver e modelo operativo.

O kick-off deste projeto deu-se no workshop “North Star”, na sede da EDP. Esta sessão juntou os representantes de todos os associados e contou, numa primeira parte, com uma palestra inspiracional dada por experts internacionais da Accenture e uma administradora da EDP Comercial. Numa segunda parte, usando técnicas de design thinking, foi promovida a partilha de conhecimento e de experiências entre os associados de forma a alinhar uma visão e definição de objetivos conjuntos para o Smart Energy Lab.

Para descobrirmos as oportunidades e construir um roadmap, foi necessário dedicar mais tempo numa segunda fase a explorar o contexto do mercado bem como as necessidades e expectativas dos stakeholders para este projeto.

Através de uma metodologia divergente, recolhemos ideias e pontos de vista, bem como casos de estudo, dos nossos stakeholders:

- Fizemos benchmarking de tendências para compreender e antecipar o caminho do setor das utilities na próxima década.
- Entrevistámos todos os stakeholders para identificação de oportunidades, expectativas e modelos de colaboração.
- Analisámos os domínios das oportunidades identificadas.
- Criámos uma matriz de priorização para recomendação de iniciativas a desenvolver.

Face às expectativas dos stakeholders e tendências de mercado, foram identificados por métodos de convergência, três domínios para foco: recursos distribuídos, e-mobilidade e flexibilidade.

Neste momento, foi já acordado o modelo de governo evolutivo e está a iniciar-se o recrutamento para desenvolver as primeiras iniciativas. Estes pilotos serão chave para testar o playbook e o modelo de colaboração entre as universidades, a EDP e a Accenture.

AI Store: Retail AI Innovation Center in Oporto

Em 2020, a Accenture em parceria com a Fraunhofer Portugal – Instituto Alemão de Pesquisa aplicada em inteligência artificial, pretendem demonstrar ao mercado de retalho europeu que financeiramente compensa ser sustentável. Mas como? O segredo está em juntar uma tecnologia emergente e uma cidade promissora, para resolver um desafio real da indústria – a sustentabilidade.

Um estudo interno da Accenture revela que 86% dos retalhistas já estão a adotar as chamadas tecnologias DARQ (Distributed Ledger, Artificial Intelligence, Extended Reality e Quantum Computing), sendo a inteligência artificial uma das tecnologias consideradas mais maduras pela indústria de retalho. Existe em Portugal, mais especificamente no norte do país, fácil acesso a talento qualificado nas áreas de engenharia e desenvolvimento de software, valências indispensáveis para aplicação de IA.

O norte do país, nomeadamente a cidade do Porto, não representa apenas uma fonte de talento qualificado, mas também um emergente ecossistema de inovação na área de retalho, sendo a casa-mãe da primeira empresa unicórnio portuguesa, a Farfetch. A cidade torna-se então promissora para reunir os diferentes stakeholders de retalho.

A tecnologia e localização perfeitas de nada servem se não solucionarem desafios atuais da indústria do retalho onde ser sustentável já não é uma opção. Os estudos revelam que 62% dos consumidores

afirmam ter a necessidade de entender a perspetiva do seu retalhista relativamente a temas sociais, culturais e ambientais, e que um consumidor que se identifica com o propósito sustentável de um determinado retalhista, gastará em média mais 31% nessa mesma marca. Cria-se então nos retalhistas uma necessidade urgente de inovação sustentável.

Em parceria com a SAP, a Accenture, anunciou em Davos, a disponibilização de um framework de integração dos objetivos de desenvolvimento sustentáveis definidos pela ONU nos negócios. Por seu lado, em Portugal, procurámos alavancar aplicações reais de inteligência artificial, na área do retalho, que acelerassem a adoção dessas mesmas metas. Assim nasceu o centro de inovação sustentável do Porto, AI Store: Innovation with purpose, onde diferentes organizações se empenharão em aplicar inteligência artificial for greater good.

Nada disto se consegue sem o firme propósito de ser líder em inovação e transformação digital, e sem o apoio da Administração que, parafraseando Kennedy em 1962, quando proclamou que a América queria ir à Lua, disse: “não inovamos porque é fácil, mas porque é difícil”.

Esperamos que, tal como com Neil Armstrong, a nossa marca se mantenha inalterável com a passagem das décadas e que possamos sempre dizer: “não temos de voltar a inovar, porque sempre o fizemos”.

CASO DE SUCESSO

RETAILHISTA PORTUGUÊS: DATA DRIVEN APPROACH PARA REDUÇÃO DE DESPÉDIO ALIMENTAR

O desafio

No retalho, há um grande valor de perdas associado ao fim dos ciclos de validade dos produtos perecíveis, impossibilitando a sua venda. Constatase, por exemplo, que em produtos com uma margem bruta de 10%, uma redução de 0,49% no rácio entre perdas e vendas é equivalente a um aumento isolado das vendas de 8%. As principais causas destas perdas estão relacionadas, por ordem de grandeza, com questões ligadas à gestão comercial, estratégia de reposição com potencial de melhoria e gestão deficiente do espaço físico em loja.

A solução

A Accenture ajudou o cliente a utilizar dados para suportar decisões de assortment, promocionais, supply chain e operações. Algumas das ações propostas pela Accenture, por exemplo, a nível operacional, incluíam a revisão do sistema de reposição de produtos alimentares, realização de forecasts promocionais, adaptação da disposição dos produtos considerando a sua validade e predisposição à compra por parte dos consumidores, e finalmente, a otimização dos procedimentos de medição de desperdício em loja.

Os resultados

As diferentes iniciativas de redução de perda promovidas pela Accenture, tiveram impacto significativo tanto a nível de vendas como a nível de redução de custos. Por exemplo, verificou-se uma redução em 35% do valor total de desperdício e uma redução de 2% no rácio entre a perda e as vendas.

COMPROMISSO COM AS NOSSAS PESSOAS



**+3.000
profissionais**

**43% de mulheres no total
de colaboradores**

**32% de mulheres em
cargos de direção**



**+71.400 horas de
formação
(23,4 horas por
profissional)**

**1,98M€
investidos (+65%)**



**+50% dos nossos
profissionais têm um
contrato por tempo
indefinido**

**Contratámos
+750 pessoas no último ano**

**+320 estágios,
dos quais 210 são
profissionais**

Na Accenture, as pessoas são o nosso foco primordial. Promovemos o desenvolvimento dos nossos profissionais e preocupamo-nos em criar um ambiente de trabalho saudável que melhore o seu bem-estar físico, mental e psicológico. E, ao mesmo tempo, potenciar a diversidade da nossa força de trabalho, entendida no seu sentido amplo, que consideramos tanto um imperativo social como de negócio. Também nos comprometemos em devolver à sociedade tudo o que esta nos tem dado, apoiando um ensino de qualidade que melhore a empregabilidade dos jovens e ofereça oportunidades aos coletivos mais vulneráveis.



Uma nova cultura de trabalho

Na Accenture, queremos ser pioneiros na adoção de novas formas de trabalhar. Por isso, uma das nossas prioridades é impulsionar e melhorar as políticas e iniciativas para potenciar o desenvolvimento e o bem-estar dos nossos profissionais. Estamos convictos de que as organizações líderes devem apoiar-se em princípios e valores comuns que orientem o seu comportamento. Para tal, criámos o nosso Leadership DNA, formado pelas seguintes cadeias:



Inovação

A forma de trabalhar da Accenture coloca as pessoas no centro: os nossos profissionais, os nossos clientes e o nosso ecossistema.

Os nossos profissionais são pessoas inquietas e curiosas, sempre a par das novas tendências. Nesse sentido, entendemos que a inovação e a experimentação devem estar muito presentes desde o primeiro contacto com a nossa empresa, através de modelos de seleção inovadores, baseados na neurociência, na inteligência artificial, em analytics e na gamificação. Tudo isto de forma responsável. Estas experiências inovadoras estão a permitir aprofundar quais as motivações das pessoas que começam a trabalhar connosco, e a fazer uma análise mais eficaz de todos os candidatos, de forma a contratar hoje o talento que queremos para o futuro.

Damos uma enorme importância à formação dos nossos profissionais em todos os níveis e em todos os momentos da sua carreira profissional, porque acreditamos que nunca deixamos de aprender.

O nosso foco constante na inovação verifica-se em muitas ações e também na atualização anual do nosso currículo formativo. O amplo leque de opções formativas contempla conteúdos tecnológicos mais vanguardistas e as últimas tendências em formação, tais como hackatons, project based learning ou learning boards, que

permitem uma aprendizagem mais interativa e gamificada em sessões de formação ou comunidades de aprendizagem e interesses.

Além disso, mantemos um sólido portfólio de formação de competências tecnológicas, soft skills e profundo conhecimento sobre cada indústria e setor em que desenvolvemos a nossa atividade. Tudo isto permite aos nossos profissionais estarem a par das mais recentes metodologias de trabalho ágeis e implementá-las, para conferir a cada um dos nossos projetos um elevado valor acrescentado. A nossa aproximação holística ao indivíduo e aos nossos profissionais, contempla, ainda, o desenvolvimento de técnicas que favorecem o seu desenvolvimento equilibrado, potenciando, este ano, de forma especial, a prática do mindfulness.

O nosso modelo de formação é configurado em função dos diferentes segmentos que compõem o conjunto de profissionais que fazem parte da nossa equipa. Nesse sentido, realizamos sessões personalizadas para os nossos recém ingressados na empresa e nos diferentes momentos de promoção (Consultant -RISE-, Senior Managers -RISE/ Developing Leaders- e Managing Directors -MD Momentum).

Trata-se de uma ferramenta de identificação que, enquanto empresa, nos autocapacita para formar os nossos profissionais ao mais alto nível.

Durante o exercício de 2019, investimos mais de 71.400 horas em formação e um total de 1,98M€ (mais 65% do que no ano anterior), o que representa uma média anual de 23,4 horas por pessoa.

Além disso, colocámos em marcha o Engagement Lab, que nos permite conhecer, através da utilização de ferramentas analítico-preditivas, os fatores-chave de permanência dos nossos profissionais na empresa. E tudo isto com a finalidade de reforçar a satisfação dos nossos profissionais e a retenção do talento.

Inspiração

Na Accenture Portugal, empregamos mais de 3.000 profissionais e estamos conscientes da nossa responsabilidade para com a sociedade, razão pela qual agimos, fomentando uma formação de qualidade e apostando numa empregabilidade digna para as novas gerações.

Um dos obstáculos que detetamos na integração de jovens no mercado laboral é o desfasamento existente entre o ensino regulado e as necessidades empresariais em matéria de inovação. Como tal, colaboramos com os stakeholders do ecossistema educativo (universidades, centros de formação profissional, escolas de negócios, parceiros tecnológicos, etc.), através de acordos quadros para oferecer programas de formação com uma parte teórica e outra prática, para que os estudantes se possam aproximar das últimas tecnologias existentes no mercado. Depois de terminado o período de

formação, a grande maioria passa a fazer parte da nossa empresa e os restantes melhoram a sua empregabilidade, potenciando-se a sua primeira entrada no mercado de trabalho.

Pensamos que a formação profissional, na sua versão tradicional ou dual, é uma excelente oportunidade para que os jovens possam formar-se nas competências que as empresas exigem, bem como nas últimas tecnologias de mercado (IoT, blockchain, big data, java ou cloud, entre outras). Acreditamos que esta opção educativa ajudará a reduzir o abandono escolar e a melhorar a empregabilidade dos jovens, ao mesmo tempo que contribuirá com profissionais especializados para muitos setores económicos em que não se precisa apenas de perfis universitários.

Foram criados novos protocolos com institutos politécnicos enquanto se alargou o número e tipo de iniciativas em todas instituições target para dar a conhecer a Accenture a alunos, através de open days, workshops e sessões de networking.

Foi ainda planeado e concebido o Talent Hub, um novo espaço inovador dedicado ao talento, para fortalecer o posicionamento da marca Accenture enquanto top employer em Portugal. Este é um espaço aberto e colaborativo, pensado para entrevistas, eventos, open days, formação de colaboradores, onboarding de new joiners e sessões de grupo.

Mais de 1.000 pessoas integraram a Accenture Portugal este ano, das quais 87,8% sem experiência, provenientes de universidades ou centros de formação profissional.

Em 2019, cerca de 320 jovens iniciaram o seu estágio na Accenture, representando um aumento de cerca de 23% face ao ano anterior.

Mais de 260 estagiários escolheram ficar a trabalhar connosco depois dos estágios.

Colaboração

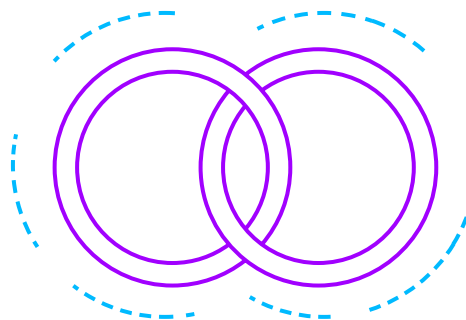
Na Accenture Portugal, consideramos fundamental estabelecer alianças e parcerias, tanto internas como externas, para poder atingir o nosso objetivo de gerar valor para os nossos stakeholders, entre eles, os nossos profissionais. Assim, os nossos espaços de trabalho estão pensados para colaborar e as nossas ferramentas de trabalho são cada vez mais acessíveis para pessoas com diferentes capacidades.

- **Programa Referral:** através deste programa, os nossos colaboradores podem referenciar possíveis candidatos para as vagas que abrimos, recebendo uma compensação por isso. No último ano, 22% das contratações chegaram através dos nossos profissionais, no âmbito deste programa. Para além de ser um programa de muito sucesso entre os nossos profissionais, tem demonstrado um nível de perfis enquadráveis nas nossas oportunidades muito considerável.
- **Ecosistema de ensino** – estabelecemos protocolos de colaboração com os elementos do ecossistema de ensino (universidades, centros de FP, escolas de negócios, parceiros tecnológicos, entre outros), através de programas onde os estudantes podem colocar em prática, dentro da Accenture, os conhecimentos previamente adquiridos. Oferecemos estágios curriculares, de verão e profissionais para estudantes e recém-licenciados. Damos ainda a possibilidade de integração nos quadros da empresa a mais de 90% dos estagiários profissionais.
- Escola Profissional João de Barros
- Faculdade de Ciências e Tecnologia de Lisboa
- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa
- Instituto Superior de Economia e Gestão
- Instituto Superior de Engenharia de Coimbra
- Instituto Superior de Engenharia de Lisboa
- Instituto Superior de Engenharia do Porto
- Instituto Superior Técnico
- Universidade Católica Portuguesa
- Universidade do Minho
- Universidade Nova de Lisboa

O nosso enfoque colaborativo estende-se aos parceiros tecnológicos ao abrigo do programa que denominamos Accenture Academies. Esta iniciativa tem como objetivo a requalificação de recursos, conferindo-lhes uma componente tecnológica e digital, fundamental para o desenvolvimento das competências necessárias para o futuro. Encontra-se em curso o desenvolvimento de academias a serem ministradas por profissionais Accenture, com elevado expertise nestas matérias e com recurso a parceiros externos para acelerar e potenciar a capacidade de desenvolvimento de várias academias em simultâneo. Alguns exemplos do que prevemos desenvolver a curto prazo:

- **OutSystems Academy:** um programa de capacitação na plataforma OutSystems, dirigido a jovens graduados em TIC.
- **Cobol Academy:** um programa de capacitação em programação em mainframe para graduados em STEM (ciências, tecnologia, engenharia e matemática).
- **Applied Intelligence Academy:** um programa de desenvolvimento de competências em inteligência artificial, data science e data visualization para alunos graduados em STEM

Além disso, mantemos uma relação próxima com os nossos profissionais, mesmo depois de saírem da empresa para prosseguirem a sua carreira noutras organizações. O nosso programa alumni está ativo há mais de 10 anos e conta atualmente com mais de 2.000 pessoas, em Portugal.



Programa de reconhecimento de formadores

Com o nosso programa de reconhecimento, pretendemos promover, potenciar e incentivar a importância dos nossos formadores dentro da empresa.

Para além das suas funções como gestores de projetos, os formadores desempenham um papel fundamental na capacitação das nossas pessoas, através de programas de formação e desenvolvimento, nos âmbitos funcional, comportamental ou técnico.

Em 2019, focámo-nos em desenvolver um plano de ações motivadoras, junto dos nossos formadores:

Assessment – Volunteer to Teach

lançámos um diagnóstico aos nossos colaboradores, com o objetivo de encontrar um encontro perfeito entre a competência técnica e a motivação para formar e capacitar outros;

Reuniões de kick-off para cada ação de formação, convidando formadores de cursos anteriores ou experts, para que possam melhor orientar e explicar cada programa formativo, aos futuros formadores;

Feedback survey quer ao nível dos formadores, quer ao nível dos formandos, tendo como finalidade melhorar cada ação futura, permitindo enviar feedback evolutivo a cada formador;

Portal Recognition & Awards, a equipa de formação enviou individualmente um thank you e-card a agradecer o seu papel como formador, dando a conhecer tanto ao seu supervisor, como respetivo administrador;

Portal Performance Achievement, cada formador recebeu feedback relativamente ao seu compromisso e performance que teve naquela ação de formação;

Criação de um badge no perfil do colaborador como sendo formador na Accenture Portugal e de um avatar para o formador do ano, resultado tanto pelo seu desempenho, como pelas horas dedicadas a ministrar formação.



Temos como objetivo futuro, desenvolver outras iniciativas que permitam a continuidade deste compromisso motivador, junto dos nossos atuais e potenciais formadores, como a criação de uma academia de formadores, dotando-os de todas as competências educativas e pedagógicas necessárias para uma melhor entrega e prestação da formação.

Agilidade

Para que as empresas comecem a responder às novas tecnologias e tendências do mercado, e a adaptar-se às necessidades do mundo atual, é prioritário ajustarem a sua forma de pensar e avançarem para serem mais rápidas, flexíveis e ágeis.

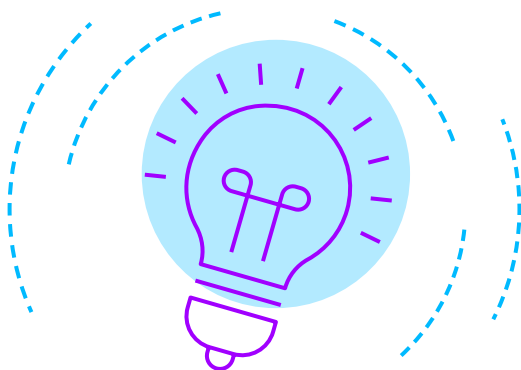
Isto implica abordar os desafios de uma forma diferente: pensar em grande, usar dados para criar ideias e trabalhar juntamente com os clientes e com o ecossistema para tirar o máximo partido possível.

Para preparar as nossas equipas neste novo modelo de colaboração, a Accenture implementou a metodologia FORM, uma inovadora metodologia criada em colaboração com equipas a nível mundial, especializadas em novas formas de trabalhar.

A metodologia baseia-se em ouvir o utilizador, na arte de storytelling, nas formas de trabalhar em agile e no data value, com funções inteligentes, baseadas em resultados, dinâmicas e colaborações. Esta nova metodologia pretende implantar novos comportamentos de trabalho baseados na inovação, na criação de experiências, na cocriação, na ideação e na interação, com um fim coletivo.

Estamos convictos de que, através destes elementos, os nossos profissionais poderão desenvolver soluções mais inovadoras para os nossos clientes e ajudá-los, assim, a criar valor de uma forma mais rápida.

1.500 dos nossos profissionais em Portugal, já se formaram nas diferentes competências desta metodologia e a sua maioria já adotou a metodologia FORM no seu trabalho.



Personalização

Na Accenture, os profissionais assumem as rédeas do seu futuro. Oferecemos-lhes a possibilidade de desenvolverem e desenharem a sua própria carreira profissional e, para tal, dispomos de um modelo transparente e flexível com diversos níveis e orientado para diferentes perfis. Isto permite aos nossos profissionais saberem o que se espera deles nas suas funções e quais são os objetivos concretos da sua área de negócio.

Neste sentido, colocamos à sua disposição três ferramentas chave: o nosso modelo de desenvolvimento profissional performance achievement, a nossa plataforma para vagas internas career marketplace e o nosso software specialization at scale, que permite identificar as competências de cada profissional e realizar uma recomendação personalizada sobre aquelas que mais o poderão ajudar a avançar profissionalmente, se as adquirir. Graças a estes três programas, cada profissional pode escolher a sua própria carreira profissional, com base no que definimos como o “genoma do colaborador”.

Ao mesmo tempo, fomentamos uma cultura em que as pessoas podem dar o melhor de si mesmas. Isto, começa com o processo de seleção, que abordamos como um exercício de autoconhecimento, onde começamos a conhecer profundamente as pessoas que se interessam por trabalhar na Accenture Portugal. Por sua vez, estas têm também a oportunidade de conhecer os nossos valores e a nossa cultura, de forma a que a sua integração seja simples e lhes permita desenvolver uma carreira bem-sucedida connosco.

Parte dos nossos processos de seleção são desenvolvidos em espaços interativos hiperpersonalizados, como o nosso Talent Hub, que facilitam a relação com os futuros profissionais num ambiente exclusivamente dedicado à atração, captação e desenvolvimento de talento.

A flexibilidade de carreiras é importante para nós, mas também a aceleração e a planificação do percurso dos nossos profissionais. Os colaboradores que começam a trabalhar connosco recebem um mapa personalizado que detalha como serão os seus primeiros meses na empresa. A viagem digital do profissional começa no momento em que ingressa na empresa, e continua com o acompanhamento pessoal, através de diferentes ferramentas, como o employee connect ou o programa buddy, com um colega que o guiará nas primeiras semanas na empresa.

Diversidade

Somos uma empresa de forte caráter humano, não só pela natureza do nosso negócio, mas também pela preocupação com as nossas pessoas, o seu desenvolvimento profissional e o seu bem-estar físico e emocional.

A diversidade é, para nós, um imperativo do ponto de vista social e de negócio. Trata-se de um fator chave não só para o sucesso, criatividade e capacidade de inovação da empresa, mas também que seja um reflexo da sociedade em que estamos inseridos. Assim, procuramos que as nossas equipas sejam diversas em todos os sentidos.

FY19 - I&D Accenture PORTUGAL



Um ADN diverso e inclusivo

Somos uma empresa diversa, reconhecida pela Refinitiv (antiga Thomson Reuters), que nos distinguiu, nos últimos dois anos, como a empresa mais diversa e inclusiva do mundo.

Para impulsionar a diversidade dentro da organização, com a finalidade de enriquecer a nossa visão e gerar valor para o nosso negócio, contamos com um Comité de Inclusão e Diversidade, integrado por profissionais das diferentes áreas corporativas e de negócio da empresa, representantes dos diversos pilares de Inclusão e Diversidade (Género, LGBT,

Pessoas com deficiência e/ou incapacidade, Multiculturalidade e Gerações).

Tornámo-nos signatários da Carta Portuguesa para a Diversidade, onde participámos nos grupos de trabalho, nomeadamente, de Empregabilidade e Educação/Ensino.

Género

Com a adesão da Accenture Portugal ao iGen, comprometemo-nos com um conjunto de ações/ metas a realizar, entre as quais, a elaboração de um Plano de Igualdade, até maio de 2020, para garantir o cumprimento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, real e efetiva, dentro da empresa.

A Accenture assinou o Acordo de Adesão ao “Think Tank”, do projeto “Women on Corporate Boards”, que se trata do primeiro estudo compreensivo sobre mulheres nos órgãos de gestão das empresas em Portugal.

Continuamos a desenvolver o estudo anual Getting to Equal, que promove a discussão sobre as disparidades de género, tendo abordado este ano a temática de “Como uma cultura de igualdade gera inovação”.



PwD (Pessoas com deficiência e/ou incapacidade)

Trabalhamos para que todas as pessoas vivam e se desenvolvam profissionalmente num lugar inclusivo que garanta a igualdade de oportunidades. Desenvolvemos programas de apoio às necessidades diárias de cada pessoa:

- **Programa PwD Champion (People With Disability)**, para demonstrar o apoio e a integração deste coletivo. Em 2019, contamos com mais de 280 PwD allies.
- **Programa Flex Ability**, que oferece apoio económico aos colaboradores com deficiência e/ou incapacidade permanente ou temporária, superior a 60%.
- **ICF (Inclusive Community Forum)**: Continuamos a participar ativamente nos fóruns de discussão e grupos de trabalho sobre a educação e empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, no âmbito do projeto ICF, que permite à comunidade e a todos os seus stakeholders assumir um papel ativo na cocriação de soluções. Trabalhamos em parceria com o ICF no seu projeto anual “Educação das pessoas com deficiência enquanto transição para a vida ativa”, nomeadamente, na construção dos materiais para ideação e análise de soluções.
- **Prevenção de Riscos Laborais**: Disponibilizamos um serviço médico que acompanha os colaboradores, disponibilizando o apoio necessário para a saúde e bem-estar de todas as nossas pessoas.
- **Cursos de consciencialização dos restantes profissionais**. Durante 2019, os nossos profissionais receberam formação sobre unconscious bias, para estarem mais sensíveis para os comportamentos associados a discriminação e serem tolerantes para com qualquer tipo de incapacidade.

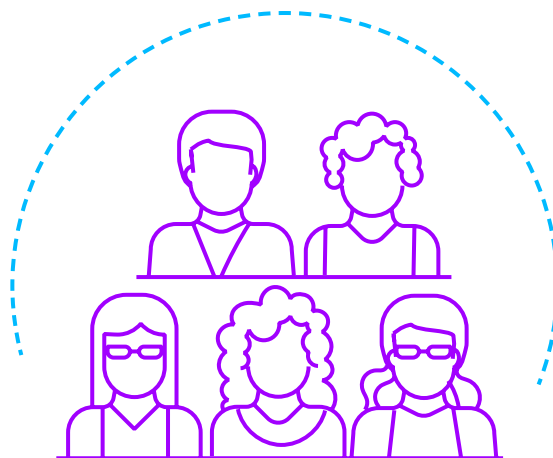
LGBT

A rede ally LGBT da Accenture é constituída por um grupo de mais de 500 colaboradores que têm como propósito promover a inclusão de pessoas LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero), independentemente da sua orientação sexual ou identidade e expressão de género, por acreditarem que uma empresa mais inclusiva e diversificada nos torna mais fortes, criativos e inovadores.

A rede em Portugal já engloba mais de 17% dos nossos colaboradores e 92% dos Managing Directors.

Para promover a inclusão e igualdade de pessoas LGBT no local de trabalho são dinamizados eventos internos e enviadas comunicações com o objetivo de discutir abertamente os temas, partilhar histórias e ajudar a esclarecer os colaboradores da Accenture sobre como apoiar a inclusão. Partilhamos melhores práticas com a rede internacional ally da Accenture, que conta com mais de 117.000 aliados em todos o mundo, e alguns colaboradores são convidados a participar em ações de formação.

Também apoiamos ativamente o processo de transexualidade dos nossos colaboradores que assim o desejem, através de apoio psicológico e esclarecimento das equipas de trabalho em que estejam integrados para dar o maior apoio à sua transição e inclusão.



Gerações

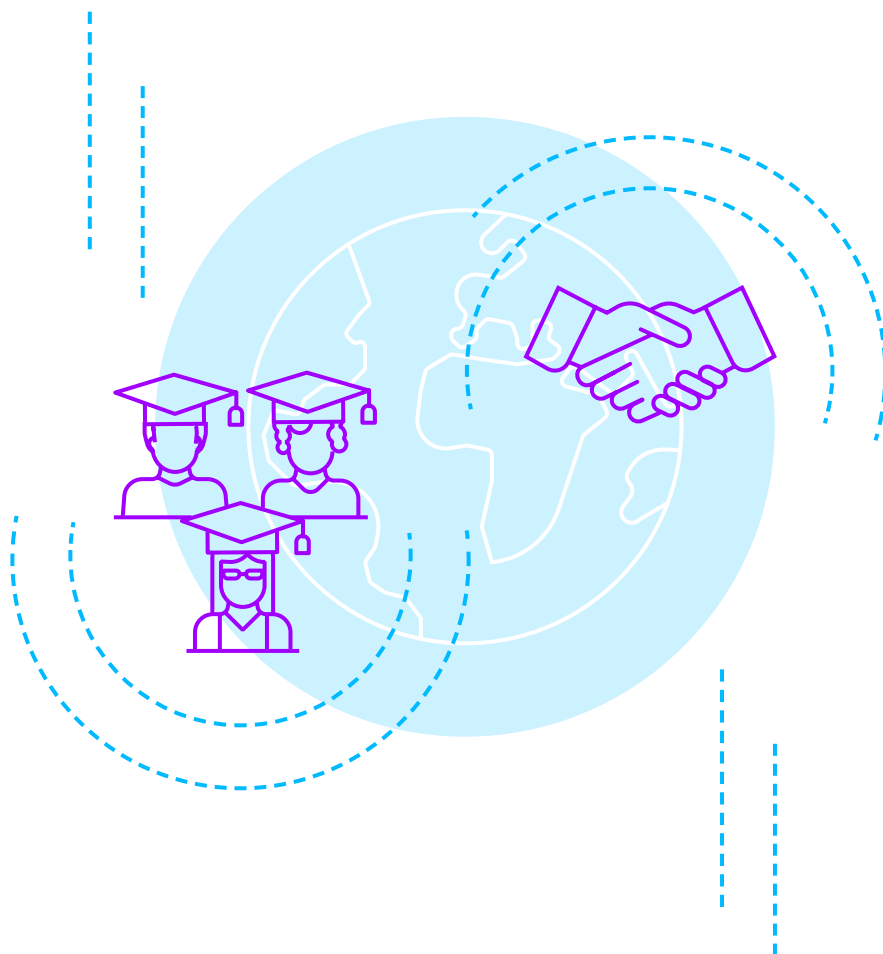
Na Accenture em Portugal, convivem quatro gerações e, como tal, somos um reflexo fiel da pirâmide populacional. A média de idades dos colaboradores na nossa empresa é de 34 anos. Esta realidade leva-nos a criar programas que integrem capacidades e talentos, o melhor de cada geração, como incentivo para contribuir com o máximo valor. Foi lançado este ano o programa de Mutual Mentoring, com o objetivo de aproximar todas as gerações na empresa, demonstrando que não existe um professor e um aluno nesta temática, mas onde todos podemos aprender uns com os outros.

Multiculturalidade

Uma das nossas maiores riquezas é trabalharmos, em Portugal, com mais de 3.000 profissionais de cerca de 50 nacionalidades. Esta diversidade de culturas promove um ambiente onde a criatividade e a inovação são uma constante.

Ao longo do ano, realizamos diversas iniciativas, tanto externas como internas, com o objetivo de sensibilizar a estes coletivos. O evento do Dia Internacional da Mulher junta o mundo empresarial com a sociedade civil, onde se discutem diferentes aspetos relacionados com inclusão e diversidade e continua a ser, ano após ano, um evento reconhecido pelos diferentes stakeholders da Accenture.

Um dos nossos principais focos é o desenvolvimento profissional e pessoal das mulheres. O nosso avanço tem sido grande, mas pretendemos que seja ainda maior. Por isso, definimos o objetivo global para 2025 de alcançar a paridade laboral.



Desenvolvimento e bem-estar físico e emocional

Estamos convictos de que o estilo de vida e o ambiente em que vivemos têm uma implicação direta na qualidade de vida dos nossos colaboradores. Por isso, o nosso objetivo é consciencializar os profissionais para que possam melhorar o seu bem-estar físico e psicológico e criar um ambiente laboral saudável, que também se repercute positivamente no funcionamento da empresa e no desenvolvimento profissional.

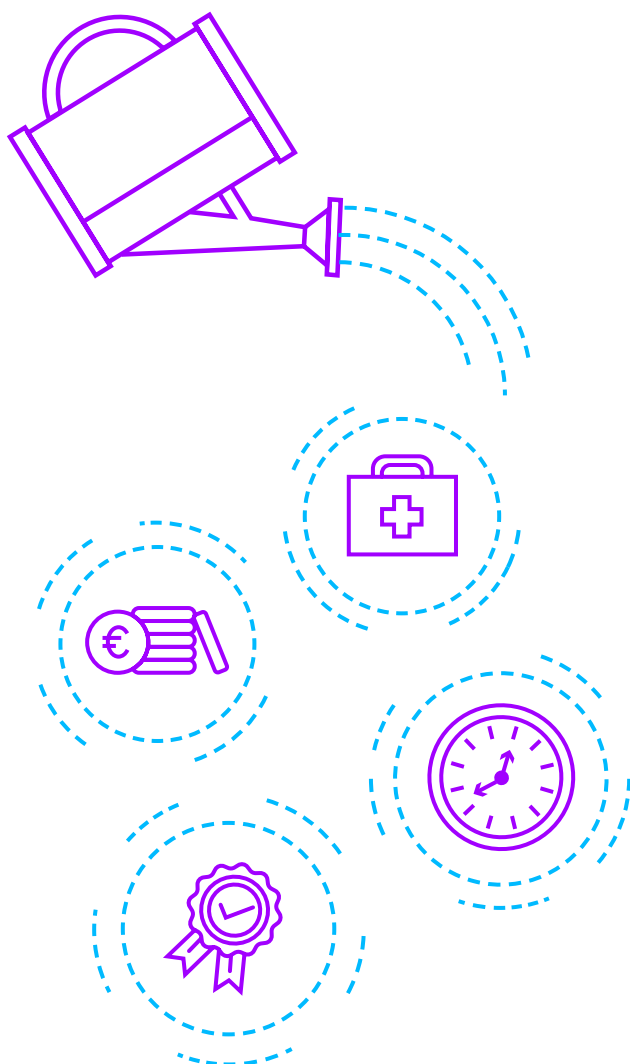
Benefícios sociais

Oferecemos um amplo leque de benefícios sociais orientados para cada coletivo, para que cada profissional possa usufruir daqueles que melhor se adaptarem às suas circunstâncias e necessidades:

- **Seguro de saúde:** os nossos profissionais dispõem de cobertura por seguro médico privado e de coberturas vantajosas para os seus familiares.
- **Seguro de vida:** os nossos profissionais contam com um seguro de vida opcional a partir do momento da sua contratação.
- **Serviço médico:** contamos com um serviço médico e de prevenção, que zela pela saúde de todos os nossos profissionais.
- **Benefícios flexíveis:** através de uma plataforma online, os nossos profissionais têm a possibilidade de selecionar de forma flexível, vantagens sociais adaptadas às necessidades e expectativas de cada indivíduo.
- **Accenture myDiscounts:** é uma plataforma que inclui um conjunto de protocolos com preços e condições mais vantajosas para os profissionais da Accenture, em diferentes bens e serviços.
- **Plano de pensões:** todos os nossos profissionais têm a opção de aderir a um plano de pensões de contribuição definida. A Accenture colabora para o plano de pensões através da realização de contribuições mensais a favor dos seus colaboradores. Tal contribuição está, contudo, condicionada à realização pelo colaborador de contribuições próprias voluntárias para este plano.
- **Plano de aquisição de ações:** todos os nossos profissionais têm a opção de comprar ações da Accenture (cotadas na bolsa de Nova Iorque), a cada seis meses com 15% de desconto sobre o preço de mercado.
- **Programa de reconhecimento Celebrating Performance:** um sistema de incentivos através do qual são atribuídos pontos a pessoas que se tenham destacado no seu desempenho.
- **Programa Referral Bonus:** os colaboradores da Accenture podem recomendar profissionais à empresa dentro das vagas abertas para os seus perfis. Se os candidatos recomendados ingressarem na Accenture, depois de passarem pelo processo de seleção e cumprirem todos os requisitos do programa, o colaborador fica elegível a receber uma compensação monetária ou um prémio. Para tornar este processo mais independente, a equipa de Recursos Humanos e os Managing Directors não são considerados elegíveis para receber essa compensação ou prémio.
- **Cartão AMEX:** todos os nossos profissionais podem aceder ao uso do cartão de empresa da American Express, sem quota mensal, para as suas despesas profissionais.

Flexibilidade e conciliação

A flexibilidade laboral e a conciliação com a vida pessoal são pontos-chave na melhoria da satisfação e no compromisso, tanto dos nossos profissionais como dos candidatos a um novo emprego. São - sem dúvida - a pedra angular que determina a melhor experiência do colaborador e, como tal, todos os anos nos dedicamos a melhorar e a desenvolver novos programas de flexibilidade em resposta a estas exigências e às múltiplas vantagens da sua implementação. Podemos destacar melhorias na motivação e satisfação, no fomento de ambientes de trabalho empáticos, no aumento da produtividade ou no reforço da retenção de talento, entre os muitos pontos-chave existentes tanto para empregador como para o colaborador.



Na Accenture Portugal, reforçamos a nossa flexibilidade laboral através do programa Flex Place to Work, que oferece aos nossos profissionais uma série de possibilidades:

- Horários flexíveis.
- 12 dias de compensação que coincidem com as férias escolares.
- *Remote work*: existem diferentes formas que permitem efetuar trabalho remoto.
- Ampliação da licença de amamentação.
- Vouchers de nascimento de filhos de colaboradores.
- Complemento do salário mensal a 100%, em caso de licença de parentalidade não partilhada de 150 dias ou partilhada de 180 dias.
- Complemento salarial até 6 dias por ano, em caso de atestado médico ou baixa médica.

Através destas medidas, damos resposta às diferentes necessidades dos nossos profissionais, de acordo com o seu estilo de vida, necessidades pessoais e familiares, apostando claramente num melhor ambiente de trabalho.

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Proporcionamos um ambiente de trabalho seguro e saudável em que se fomenta o desenvolvimento, a participação e o bem-estar dos profissionais, e a melhoria contínua da cultura e organização do trabalho. Para tal, colocamos à disposição dos nossos profissionais um serviço de saúde gratuito, composto por quatro especialidades (medicina curativa, quiroprática, psicologia e nutrição) distribuídas pelos principais escritórios, para oferecer:



Observação médica

Os nossos profissionais realizam exames periódicos completos ao seu estado de saúde, que vão para além do estabelecido pela legislação em vigor.



Serviço de psicologia

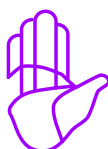
‘Mens sana in corpore sano’ é o nosso lema. Como tal, colocamos à disposição dos nossos profissionais um serviço de consultas com psicólogos profissionais que vão aos principais escritórios.

Adicionalmente, introduzimos um programa de apoio ao colaborador aos seus familiares diretos, nomeadamente, aconselhamento psicológico e pessoal, prestado por especialistas altamente qualificados, garantindo confidencialidade no tratamento de todas as questões. Este programa funciona 24h/7 dias por semana.



Consultas quiropráticas

Disponibilizamos consultas e tratamentos de ajustamento corporal que previnem lesões músculo-esqueléticas que podem surgir pela natureza do trabalho. Os nossos especialistas aconselham os nossos profissionais sobre ergonomia e indicam as posturas que devem evitar.



Nutrição

Promovemos nas nossas instalações, o acompanhamento nutricional por um técnico especializado.

Ter uma alimentação equilibrada proporciona o bem-estar físico e mental de cada indivíduo, e a melhoria da qualidade de vida como um todo.

Adicionalmente, os nossos colaboradores têm à disposição diariamente fruta da época e café, de forma gratuita.



Farmácia @ Accenture

Os nossos colaboradores usufruem de um serviço de apoio que lhes permite encomendar medicamentos e produtos de parafarmácia, com entrega direta nas nossas instalações.



Assistência de saúde em viagem

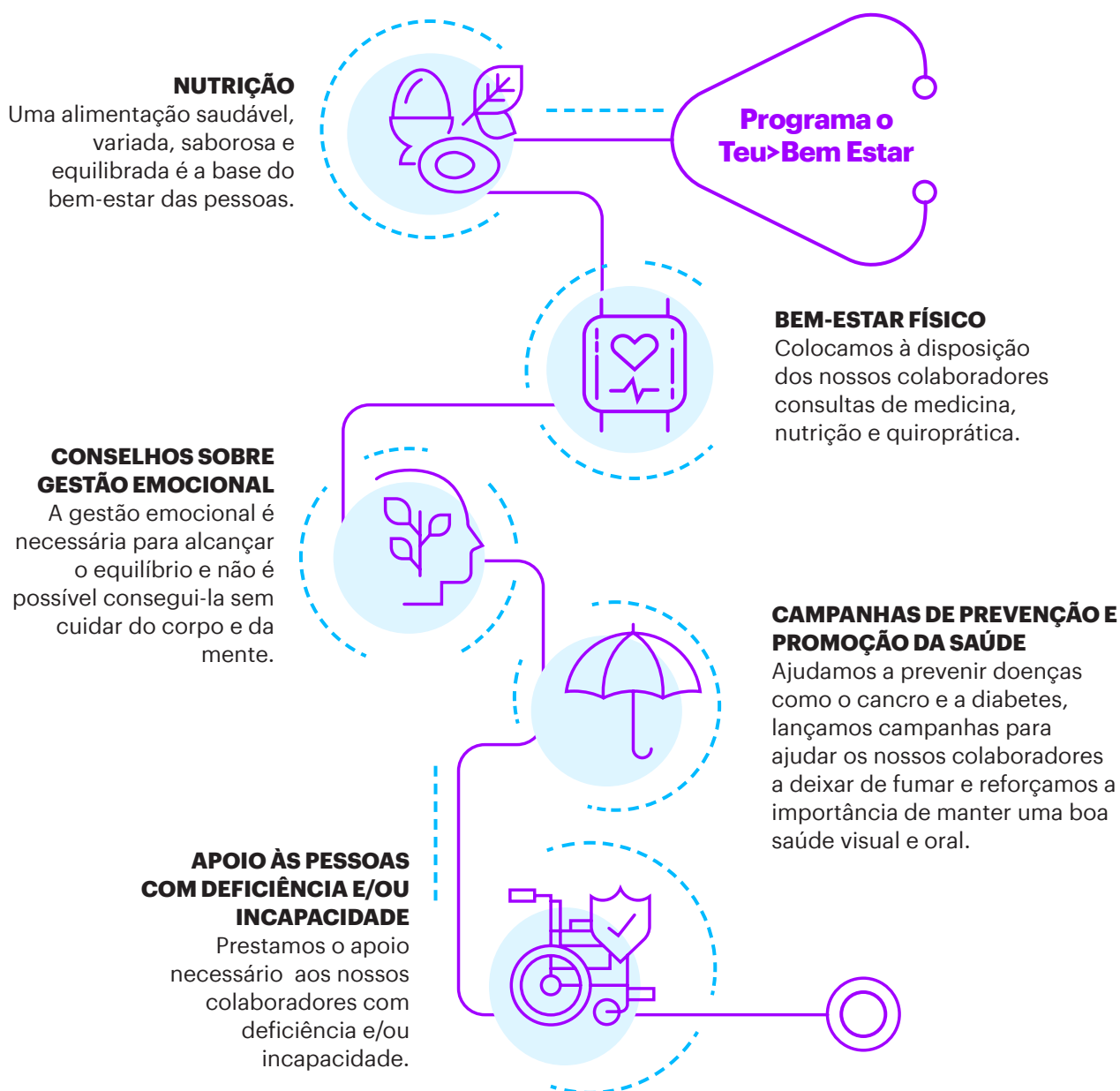
Os colaboradores com viagens internacionais podem pedir informações sobre as vacinas pertinentes e os dados necessários.

Além disso, pretendemos implementar a partir do próximo ano um Sistema de Gestão de Prevenção de Riscos Laborais de acordo com a norma ISO 45001:2018, reforçando o nosso compromisso de proporcionar tanto aos nossos profissionais como a todos os nossos stakeholders:

- Uma política que represente um marco de referência para o estabelecimento dos objetivos e a melhoria contínua do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho, em cumprimento dos atuais requisitos legais em prevenção de riscos laborais.
- Condições de trabalho seguras e salutaras para a prevenção de lesões e deterioração da saúde relacionadas com o trabalho, eliminando os perigos e reduzindo os riscos para a Segurança e Saúde do Trabalho.
- Um ambiente que promova a auscultação e a participação juntos dos nossos colaboradores.

Programa o Teu>Bem Estar

O Programa o Teu>Bem Estar cuida da saúde e do equilíbrio dos nossos colaboradores para melhorar os seus indicadores de saúde, com os seguintes resultados:



Realizámos a 9ª edição da Quinzena Trully Well Being, onde a nossa principal preocupação é promover o bem-estar dos nossos profissionais nas 4 dimensões: Body, Mind, Heart and Soul.



Das 53 iniciativas realizadas, o foco esteve em workshops sobre alimentação saudável e desenvolvimento pessoal, rastreios médicos, voluntariado, massagens, aulas abertas em ginásios e estúdios de yoga/pilates, e em atividades de convívio como a festa de encerramento.

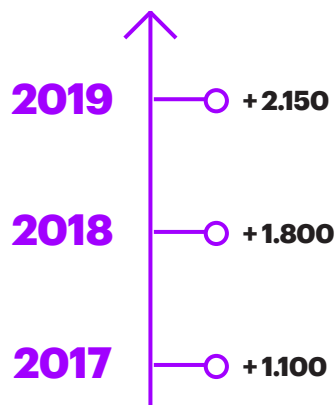
Clube Accenture

Começou há muitos anos como um pequeno grupo de colegas dentro da Accenture Portugal com muito entusiasmo e iniciativa e, conta, neste momento, com mais de 1000 participações por ano em diversas iniciativas promovidas voluntariamente pelos colaboradores da Accenture.

PARTICIPAÇÕES EM:

- Atividades de verão
- Clínica de padel
- Futebol
- Grupo running
- Hiit
- Laser tag
- Magusto
- Padel
- Prova de vinhos
- Sunset no Tejo
- Torneio de bowling
- Workshop de cerveja artesanal
- Workshop de comida saudável
- Workshop de danças latinas
- Workshop de maquilhagem
- Xland

PARTICIPANTES EM:



“Continuem com o bom trabalho. Sem dúvida que o clube é uma boa ponte entre os colaboradores de vários clientes, fazendo assim com que se tenha a hipótese de se conhecer”.

Colaborador Accenture

“Sem dúvida que esta iniciativa é de louvar. Todo o esforço dedicado, todas as ideias apresentadas são uma prova de qualidade e excelência. Devem continuar e apostar na diversidade”.

Colaborador Accenture

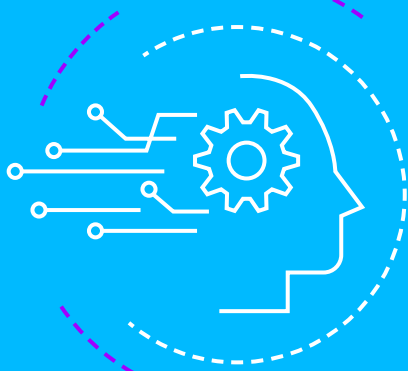
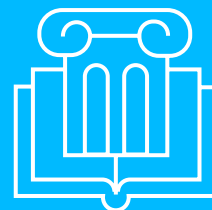
COMPROMISSO COM A BOA GESTÃO E A TRANSPARÊNCIA



**Entre as empresas
mais éticas do
mundo**



**+4.917 horas de
formação em ética**



**Ajudamos os nossos clientes
a adotar as novas tecnologias,
incluindo inteligência artificial,
de forma responsável**

Ética e integridade

Vivemos numa era em constante mudança e onde a confiança é um ativo cada vez mais valioso para as organizações, para os clientes, colaboradores e cidadãos em geral. A ética converteu-se, assim, num fator determinante para o presente e o futuro das empresas, que devem esforçar-se para dar forma a negócios cada vez mais responsáveis.

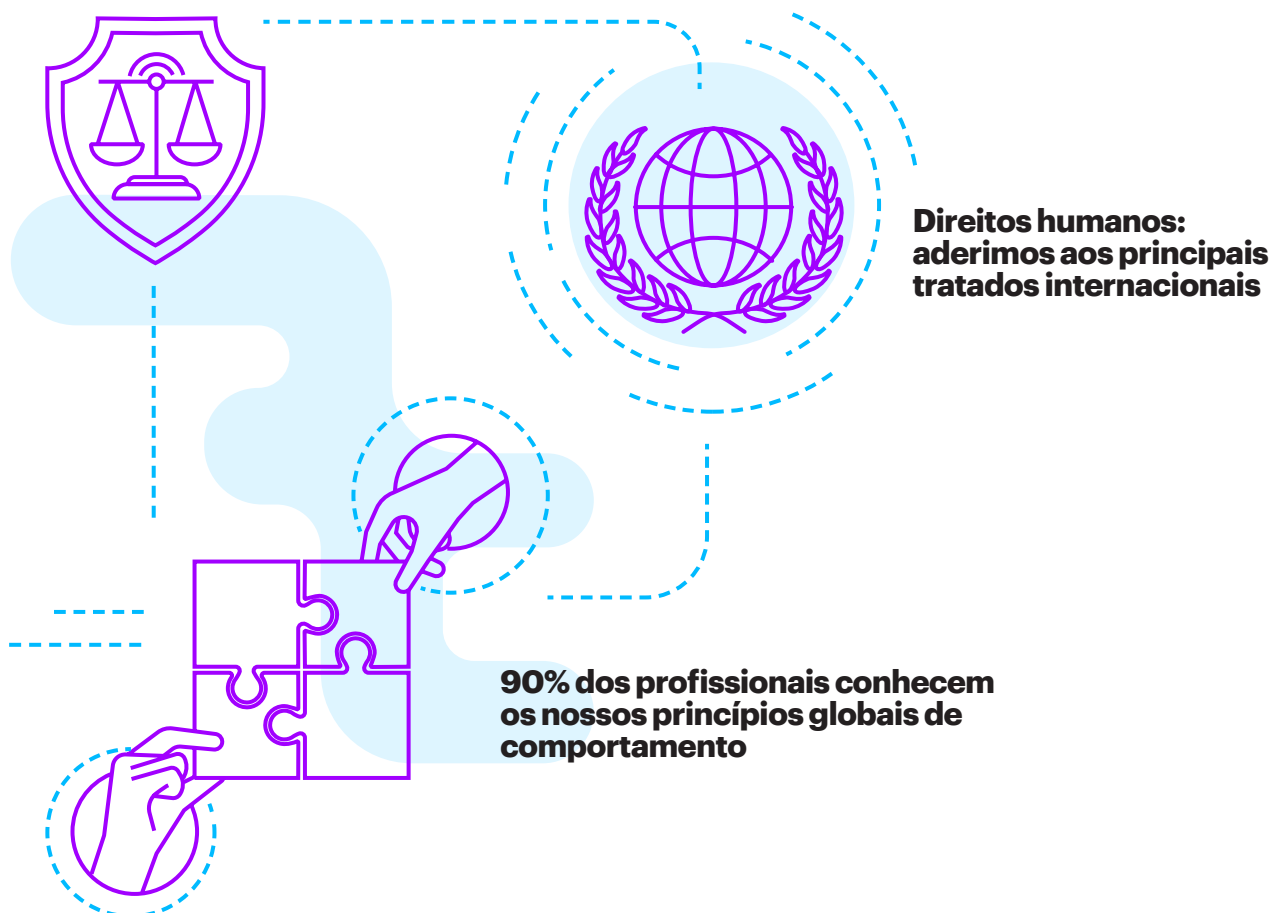
Na Accenture, conhecemos claramente a base sobre a qual construímos a confiança: a ética, os direitos humanos e uma gestão corporativa sólida que impulsionam o nosso crescimento futuro e a nossa diferenciação no mercado, e que protegem os nossos profissionais, os nossos clientes, a nossa marca e os nossos resultados.

Esta confiança é evidenciada nas relações sólidas que estabelecemos com os nossos clientes: 95 dos nossos 100 principais clientes já o são há uma década ou mais.

Enquanto parceiros do Pacto Mundial das Nações Unidas, desde janeiro de 2008, aderimos aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, ao mesmo tempo que demonstramos todos os dias o nosso compromisso ético, defendendo os direitos humanos e dos trabalhadores em todos os nossos processos e áreas de negócio.

Na Accenture, também nos esforçamos por constituir as bases de um negócio responsável e por fomentar uma cultura ética. Assim, pelo 12º ano consecutivo, estamos na lista Ethisphere das empresas mais éticas do mundo, graças ao nosso programa de Ética e Cumprimento.

+7.400 horas de formação sobre a privacidade de dados e a segurança da informação



Criando uma cultura ética: liderar com integridade

No atual cenário regulador, em constante evolução, para tomar boas decisões, é necessário considerar uma série de fatores complexos e ter em conta as possíveis consequências das ações que levarmos a cabo. Para tal, é fundamental contar com um Código de Ética Empresarial (COBE, na sigla em inglês) bem definido, que ajude a aceder à informação necessária para tomar decisões éticas.

Para que os nossos profissionais possam compreender e ser fiéis ao nosso Código de Ética Empresarial ([accenture.com/us-en/company-ethics-code](https://www.accenture.com/us-en/company-ethics-code)), desenvolvemos várias formações (sobretudo cursos breves, visualmente atrativos, interativos e frequentes) e contamos com uma linha de apoio sobre a mesma.

Em 2019, obtivemos taxas de conclusão dos nossos cursos de formação de quase 93%, o que se traduz em 4.917 horas de formação em ética e compliance.

Além disso, incentivamos os nossos profissionais a falar sobre condutas desrespeitadoras, impróprias, pouco éticas ou ilegais de qualquer tipo e temos tolerância zero com as possíveis represálias contra qualquer pessoa que possa comunicá-las de boa fé. Na Accenture, levamos muito a sério todas as preocupações que nos são comunicadas, quer seja através do supervisor, counselor, um Managing Director, ou um profissional da área de Legal ou de Recursos Humanos.

As preocupações também podem ser transmitidas de forma anónima, através da linha de apoio sobre ética empresarial da Accenture, durante 24 horas por dia, sete dias por semana.

CASO DE SUCESSO

CHATBOT COBE: COMBINANDO ÉTICA COM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O desafio

Garantir um modelo de ética empresarial partilhado pelos nossos mais de 450.000 profissionais no mundo (e mais de 3.000 em Portugal) não é uma tarefa simples. Por outro lado, também não é fácil transmitir-lhes de forma acessível, próxima e intuitiva, as informações que constam no nosso Código de Ética Empresarial (COBE).

A solução

Contamos com um chatbot (software de inteligência artificial) que conversa com as pessoas dando resposta às suas dúvidas e apresentando-lhes sugestões. Esta solução orienta de forma simples e intuitiva os nossos profissionais para que possam encontrar conteúdos e recursos sobre o nosso Código de Ética Empresarial. Em 2019, implementámos novas capacidades de análise, inteligência artificial e machine learning para melhorar a forma como o chatbot processa a linguagem e continua a aprender.

Os resultados

Estas novas capacidades ajudam a verificar tendências em tempo real que nos permitem adaptar as respostas do chatbot e identificar novos temas e oportunidades de formação, garantindo o anonimato do utilizador.



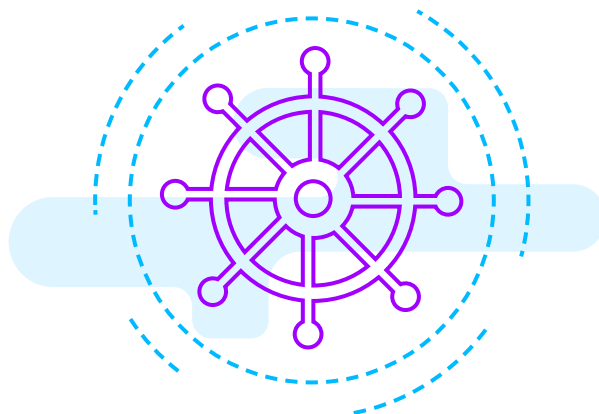
A conduta conta: orientar o comportamento dos nossos profissionais

Uma parte fundamental da nossa cultura empresarial é o respeito pelos nossos valores corporativos. “Faz com que a tua conduta conte” é o lema principal do nosso COBE e articula cinco princípios que devem orientar o comportamento dos nossos profissionais:

- Falar sobre as nossas preocupações, sabendo que a Accenture não tolera represálias.
- Respeito entre todos.
- Ser embaixador da Accenture.
- Aplicar o princípio da meritocracia e da não-discriminação.
- Garantir que os interesses pessoais não criam conflitos para a Accenture.

Acreditamos que um comportamento ético é fundamental para o sucesso do nosso negócio, como tal, medimos periodicamente o “sentimento ético” da Accenture através de inquéritos anónimos.

No início de 2019, realizámos um inquérito global em que obtivemos um resultado de mais de 90% de reconhecimento dos nossos cinco princípios globais de comportamento. Este inquérito é realizado pelo menos a cada dois anos, com o objetivo de impulsionar melhorias contínuas no programa.



Direitos humanos: apoiamos e respeitamos os direitos das pessoas

Os nossos valores corporativos, incluindo o nosso compromisso de realizar negócios de forma ética, legal e íntegra, são a base da nossa cultura empresarial.

Estamos convictos de que o nosso compromisso com os direitos humanos tem implicações em todos os aspetos do nosso negócio e requer o envolvimento da nossa Administração, dos nossos profissionais e dos nossos fornecedores. Assim, tal como recomenda o COBE, canalizamos todos os nossos esforços para melhorar o impacto que, no que diz respeito aos direitos humanos, temos nos negócios e nas operações que desenvolvemos, reforçando: a diversidade e a igualdade de oportunidades, o emprego e as práticas laborais dignas, a manutenção de um ambiente que respeite os nossos profissionais, evitando o assédio e respeitando os seus direitos, a segurança e a saúde dos nossos profissionais, a cadeia de fornecimento, a privacidade de dados e anticorrupção.

Tanto os nossos clientes como os nossos stakeholders valorizam a transparência que demonstramos ao comunicar os nossos

compromissos e políticas em matéria de direitos humanos. Assim, tornamos públicas as nossas políticas globais sobre como apresentar preocupações éticas e legais, e proibir as represálias, o tráfico de pessoas, os trabalhos forçados e o trabalho infantil ([accenture.com/us-en/company-good-corporate-citizen](https://www.accenture.com/us-en/company-good-corporate-citizen)).

A Accenture também aderiu aos principais tratados e documentos internacionais sobre direitos humanos: a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Mas os nossos esforços para garantir e promover os direitos humanos não acabam aqui. Interessamo-nos em conhecer as melhores práticas do mercado e procuramos fórmulas que melhorem ainda mais os nossos compromissos.

Responsabilidade digital: gerar confiança na era digital

A confiança nos modelos de negócio tradicionais tem diminuído devido às relevantes evoluções tecnológicas dos últimos anos. Contudo, essa confiança é fundamental para que as organizações, as pessoas e as sociedades possam inovar de forma segura e crescer com confiança na economia digital.

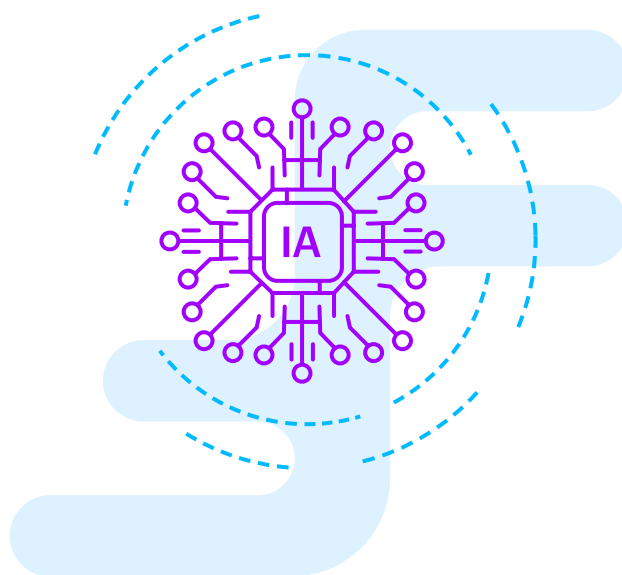
Neste sentido, uma das nossas responsabilidades mais importantes é a proteção dos dados dos clientes, da empresa, dos profissionais, candidatos, fornecedores, alumni, entre outros. De forma constante, fazemos evoluir as nossas políticas sobre segurança da informação e proteção de dados, identificamos novas ameaças e impulsionamos comportamentos adequados que nos permitam reduzir a probabilidade e o impacto de ataques. Também gerimos os dados de forma responsável, de acordo com as nossas políticas internas, incluindo a nossa declaração de proteção de dados (accenture.com/us-en/about/privacy-policy) e procedimentos.

O nosso compromisso com a responsabilidade também abrange o âmbito digital. Assim, ajudamos os nossos clientes a adotar as novas tecnologias, incluindo inteligência artificial, de forma responsável. A inteligência artificial está a transformar a relação entre as pessoas e a tecnologia e a criar inúmeros benefícios para a sociedade. Contudo, o seu rápido avanço também coloca desafios éticos. Para proteger os seus profissionais, clientes e a sociedade em geral, as empresas devem estabelecer regras e utilizar ferramentas para garantir que os seus sistemas de IA são seguros, transparentes e verificáveis. Desta forma, o COBE da Accenture inclui parâmetros em torno da sua utilização.

Quando a IA é desenhada dentro de um quadro ético de colaboração entre humanos e máquinas, o potencial é acelerado para alcançar uma inteligência colaborativa responsável, em que o engenho humano converge com a tecnologia inteligente. Isto constrói as bases para potenciar a confiança entre clientes, profissionais e a sociedade em geral, estimulando o aumento do rendimento empresarial e desbloqueando novas fontes de crescimento para as organizações.

Também desenvolvemos um conjunto de princípios operacionais, técnicos, organizativos e de reputação que podem servir como modelo para aquelas empresas que desejem adotar um modelo de IA responsável. Baseando-nos nas necessidades concretas de cada empresa, oferecemos ferramentas que permitem acelerar a sua adoção nas diferentes áreas de uma organização.

Na Accenture, definimos a inteligência artificial como tecnologia responsável, com a preocupação de uma utilização bem-intencionada da mesma, para que as empresas e os colaboradores tenham um impacto justo nos seus clientes e na sociedade, o que permitirá gerar confiança e expandir a IA de forma fiável.



Na Accenture, desenvolvemos um código de ética e valores sobre inteligência artificial (T.R.U.S.T., na sigla em inglês) que nos serve de guia para qualquer iniciativa interna ou com os nossos clientes, relacionada com a IA:

Trustworthy

IA de confiança, segura, honesta e diversa quanto aos seus pontos de vista, com o que se ganha a confiança dos colaboradores, dos clientes e da sociedade.

Reliable

IA de confiança que permite emitir melhores decisões baseadas num conjunto diverso de valores integrados nos algoritmos de um cliente.

Understandable

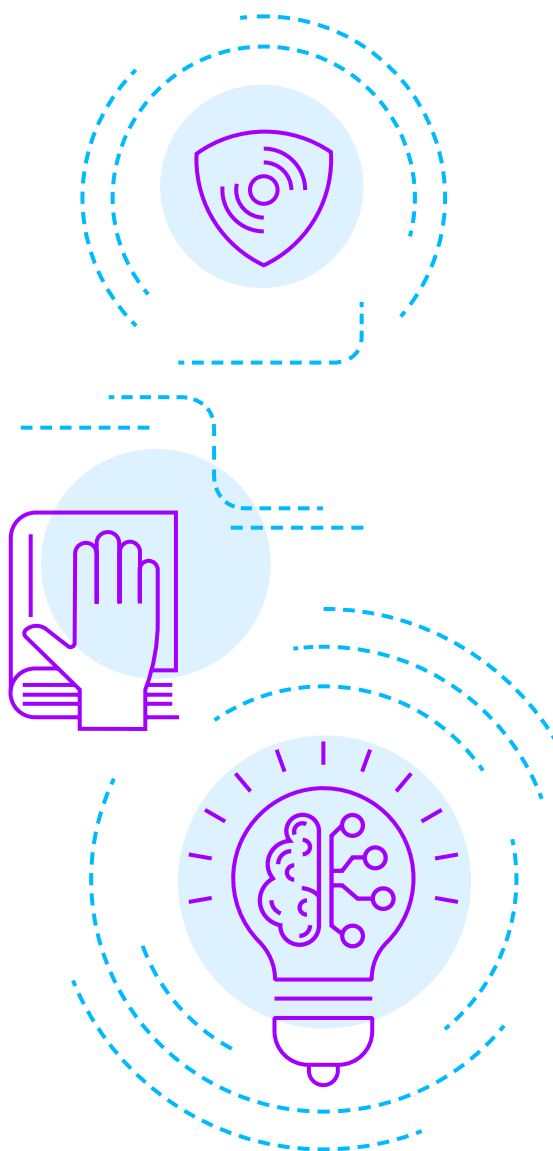
IA compreensível que fomenta a transparência e facilita a interpretação na tomada de decisões.

Secure

IA segura de que mantém a privacidade e a segurança da empresa, bem como a informação e dados do cliente.

Teachable

IA que facilita a aprendizagem, com um design centrado nas pessoas, pensada para que humanos e máquinas possam colaborar, informar-se e ensinar-se mutuamente.



O nosso programa de compliance

A importância dos programas anticorrupção: agir com honestidade e integridade

Na Accenture, comprometemo-nos a realizar negócios de forma ética. O nosso COBE e as políticas anticorrupção relacionadas, que fazem parte do nosso programa global de ética bem como os nossos esforços na proteção dos direitos humanos, requerem que os nossos profissionais e fornecedores cumpram as leis anticorrupção em todos os locais onde realizamos negócios (incluindo a Lei sobre Práticas Corruptas no Estrangeiro dos E.U.A., a Convenção da OCDE para Combater o Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, a Convenção da ONU contra a Corrupção, ou a Lei sobre Suborno do Reino Unido).

Somos membros da Aliança contra a Corrupção do Fórum Económico Mundial (FEM), que reúne empresas com políticas de tolerância zero face ao suborno e à corrupção. No nosso caso, aplicamos estas políticas a todas as pessoas que trabalham na Accenture, independentemente do país onde estiverem ou da entidade concreta para a qual trabalham.

Revemos continuamente e fazemos evoluir o nosso programa de Ética e Compliance, bem como a forma como o fazemos chegar aos nossos profissionais. Assim, proporcionamos formação básica a todos os nossos colaboradores e outra mais avançada para todos aqueles que ocupam cargos de elevado risco.

Além disso, oferecemos cursos presenciais para profissionais da área legal em países de elevado risco.

Criámos um centro especializado em cumprimento normativo, onde trabalhamos com aplicações de compliance para construir plataformas mais eficientes e melhorar a colaboração e a análise.

Contamos com um portal anticorrupção onde os nossos profissionais podem obter aprovação antes de oferecer presentes, convidar para refeições ou para outras atividades, colaboradores de empresas públicas.

Tolerância zero com a corrupção: o modelo de prevenção do delito

Temos uma política de tolerância zero com a corrupção e realizamos um seguimento e controlo contínuo do cumprimento das políticas e procedimentos internos, como parte integrante do nosso Programa de Gestão Empresarial.

No nosso Código de Conduta, são explicitadas as medidas de “controlo devido” estabelecidas pela empresa, bem como o procedimento de investigação e resposta perante a falta destas, de acordo com a Lei.

Contamos com um Comité de Compliance, que detém a responsabilidade última na gestão da prevenção do delito e, como tal, da implementação, revisão, cumprimento e supervisão dos procedimentos aplicáveis. O Comité de Compliance reúne-se pelo menos uma vez a cada dois meses e sempre que o seu presidente, algum dos seus membros ou o Compliance Auditor considerar necessário.

Entre as funções mais importantes do Comité de Compliance encontra-se:

- Apresentar o modelo de prevenção de delito ao órgão de Administração correspondente.
- Rever e aprovar todos os anos o mapa de riscos. Impulsionar a prevenção de delitos.
- Sensibilizar para o tema.
- Fazer um acompanhamento anual do funcionamento correto do modelo de prevenção de delitos.

Todos os membros do Comité de Compliance têm poderes autónomos de iniciativa e controlo, reportando as suas ações e decisões diretamente ao órgão de Administração da Accenture. Este Comité é composto pelos cargos mais elevados da nossa empresa: o presidente e as direções das áreas Financeira, Workplace, Recursos Humanos e Legal.

A Accenture está cotada na bolsa de Nova Iorque e presta contas em todos os aspetos perante a SEC (Securities and Exchange Commission). Todos os requisitos regulamentares da SEC são aplicados na Accenture em Portugal, embora não sejam de cumprimento obrigatório. Como tal, e em muitos aspetos relacionados com este tema, os padrões de cumprimento são superiores aos requeridos, por nossa vontade própria.

Os nossos seis programas de cumprimento global abordam os nossos maiores riscos de cumprimento:

- Anticorrupção.
- Branqueamento de capitais.
- Luta contra a concorrência desleal.
- Proteção de dados pessoais.
- Relações com funcionários públicos.
- Cumprimento comercial.

O nosso COBE proíbe qualquer tipo de corrupção e não admite oferecer, nem aceitar subornos. Além disso, as políticas internas e diversos procedimentos específicos proporcionam orientações sobre a seleção e integração de terceiros, bem como a oferta e aceitação de presentes.

À escala global, os nossos programas internos de cumprimento, capacitação e sensibilização estão criados para prevenir, detetar e corrigir violações do código ético em todo o mundo, conscientes que, dado o carácter global da organização, existem determinados setores e zonas geográficas em que o risco é maior. Também dedicamos uma atenção especial e esforço ao nosso programa de compliance, para que todos os profissionais da Accenture se ajustem às normas anti suborno e às leis contra a corrupção em todas as regiões e setores em que a empresa opera.

De acordo com os nossos guias de gestão empresarial, o Conselho de Administração é responsável por gerir e supervisionar a estratégia, as operações e a administração da Accenture. Entende-se que os deveres fiduciários dos diretores incluem a supervisão dos programas de compliance corporativo, aos quais também se faz referência específica mediante certas regras e normas.

Identificação e gestão do risco

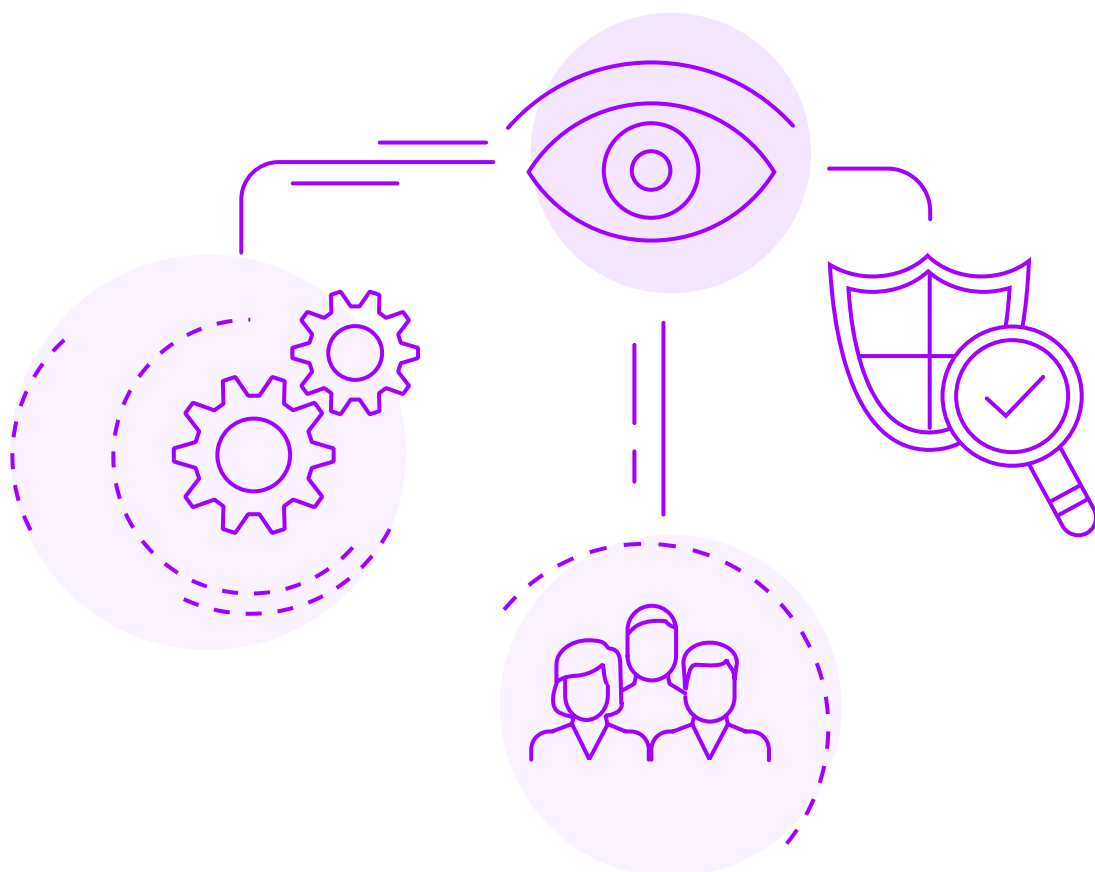
A Accenture tem, entre as suas responsabilidades, a preocupação com a sustentabilidade do negócio, contando com um programa dedicado à antecipação de riscos e sua gestão. Este processo começa, à escala global, no Conselho de Administração, encarregado de supervisionar a gestão dos riscos em toda a empresa, tanto de forma direta como através das suas comissões permanentes.

Além disso, a responsabilidade de coordenar o programa de gestão dos riscos da organização (ERM), criado para identificar, avaliar e gerir a exposição aos diferentes tipos de riscos, recai no Chief Operating Officer (COO).

No âmbito deste programa, procede-se à identificação dos riscos operacionais, estratégicos e financeiros da Accenture; à avaliação e priorização do impacto previsto em cada um deles, em função de fatores como a probabilidade de ocorrência e a eficácia da estratégia de mitigação; e à elaboração de planos para controlar, gerir e minimizar estes riscos.

Além disso, com a finalidade de supervisionar áreas específicas na gestão do risco, existem quatro comités permanentes:

- **Comité de Auditoria:** revê tanto as diretrizes e políticas da empresa relativas à avaliação e gestão dos riscos, como os principais riscos financeiros aos quais a Accenture está exposta, incluindo o seu seguimento e controlo.
- **Comité de Compensação:** analisa as políticas e práticas de compensação da organização e avalia se algum dos riscos identificados tem uma elevada probabilidade de ocorrência e um impacto material negativo na organização.
- **Comité Financeiro:** revê os riscos relativos à gestão financeira que podem afetar a organização, desde as taxas de câmbio de moeda estrangeira, os riscos relacionados com a injeção de liquidez e as aquisições mais importantes, até ao seguro da empresa e às pensões.
- **Comité de Nomeação e Governação:** avalia a eficácia do Conselho de Administração, centrando-se especialmente nos problemas e riscos mais críticos.



Definição dos riscos corporativos e a sua gestão

O nosso sistema de gestão de riscos é o mais adequado relativamente ao perfil da empresa e à nossa estratégia.

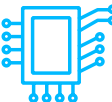


Apresentamos, agora, para os diferentes riscos identificados, os aspetos mais relevantes em relação à sua análise, monitorização e controlo.

Tipologia	Definição do risco corporativo	Gestão do risco
Alianças 	Se não gerirmos e desenvolvermos com êxito as nossas relações com parceiros e aliados, ou se não previrmos e estabelecermos alianças em novas tecnologias, o resultado das nossas operações poderá ser afetado negativamente.	Estabelecemos alianças com os nossos parceiros, sobretudo no âmbito da tecnologia e da inovação. Avaliamos estas alianças de forma permanente.
Cumprimento/ Reputação 	A nossa capacidade de atrair e reter negócios e colaboradores pode depender da nossa reputação no mercado.	Consultar a subsecção deste mesmo capítulo: “Criar uma cultura ética: liderar com integridade”.
Economia e geopolítica 	Os resultados das nossas operações podem ser negativamente afetados pelas condições económicas e políticas adversas ou incertas, e os efeitos destas condições podem afetar o negócio dos nossos clientes e os níveis de atividade.	Existe uma vigilância permanente sobre este risco, com a finalidade de minimizá-lo e para que não afete a evolução do negócio, nem a sua sustentabilidade.
Fiabilidade da informação financeira 	As alterações nas normas contabilísticas ou nas estimativas e hipóteses que realizamos em relação à preparação dos nossos mapas financeiros consolidados, poderiam afetar negativamente os nossos resultados financeiros.	Existe uma vigilância permanente sobre este risco.
Legal/ Regulador 	As alterações ao nosso nível da estrutura contributiva, bem como auditorias, inspeções e procedimentos fiscais, mudanças, na legislação fiscal ou na sua interpretação ou aplicação, podem ter um efeito negativo nos resultados das nossas operações e na nossa situação financeira.	Existe uma vigilância permanente sobre este risco.

Tipologia	Definição do risco corporativo	Gestão do risco
Legal/ Regulador 	Se não pudermos proteger ou fazer valer os nossos direitos de propriedade intelectual, se os nossos serviços ou soluções infringirem os direitos de propriedade intelectual de terceiros, ou se perdermos a nossa capacidade de utilizar a propriedade intelectual de terceiros, o nosso negócio poderá ser negativamente afetado.	Temos uma política de propriedade intelectual.
Legal/ Regulador Conduta/ Cumprimento 	O nosso trabalho com clientes da Administração Pública expõe-nos a riscos adicionais inerentes ao cenário contratual com governos.	Consultar a subsecção deste mesmo capítulo: “O nosso programa de compliance”.
Mercado e competitividade 	Os mercados em que desenvolvemos a nossa atividade são muito competitivos. Como resultado das nossas diversas operações em termos geográficos e da nossa estratégia de crescimento para continuar a expansão geográfica, somos mais suscetíveis a determinados riscos. Deixar passar oportunidades de aquisição, investimento ou integração de negócios que possam ser interessantes para a nossa empresa. Alguns dos nossos contratos incluem uma estrutura de faturação indexada à obtenção de determinados resultados ou objetivos comerciais e/ou exigem-nos o cumprimento de níveis específicos de serviço. Isto pode aumentar a variabilidade das nossas receitas ou ter impacto nas nossas margens.	O nosso modelo de gestão é orientado para a sustentabilidade do negócio em todas as dimensões, a médio e longo prazo, procurando a eficiência dos recursos e a plena satisfação dos nossos stakeholders.

Tipologia	Definição do risco corporativo	Gestão do risco
Negócio e mercado 	O nosso negócio depende da atratividade e manutenção dos nossos serviços por parte dos clientes, assim como da adaptação e ampliação dos nossos serviços e soluções, em resposta às alterações contínuas em tecnologia e às necessidades dos nossos clientes.	A base do nosso negócio é a satisfação do cliente e dos nossos restantes stakeholders. A nossa atividade enquadra-se no negócio responsável e na inovação, com a finalidade de melhorar o mundo em que vivemos e trabalhamos.
	A afetação dos nossos profissionais e os nossos resultados operacionais podem ser negativamente afetados, se não formos capazes de manter o equilíbrio entre a oferta de competências dos colaboradores e a procura dos clientes, bem como atrair e manter profissionais com sólidas capacidades de liderança.	Somos um modelo nas nossas ações de recrutamento e seleção e na captação de novos talentos. Formamos os profissionais da empresa de forma contínua e nas competências que a cada momento são necessárias. A base do nosso negócio é a sustentabilidade, a responsabilidade e a inovação. Os sistemas de rotatividade, promoção e carreira são baseados na meritocracia e no potencial de talento. Os planos de mobilidade ou a conciliação são elementos diferenciadores, assim como as nossas políticas de inclusão e diversidade.
Rendibilidade do negócio 	Obtenção de resultados inferiores ao esperado, dificultando, em última instância, a obtenção de um nível de rendibilidade sustentável.	O nosso modelo de gestão é orientado para a sustentabilidade do negócio em todas as dimensões, a médio e longo prazo, procurando a eficiência dos recursos e a plena satisfação dos nossos stakeholders.
Rendibilidade do negócio e competitividade 	A nossa rendibilidade pode ressentir-se se não formos capazes de obter preços favoráveis para os nossos serviços e soluções, se não formos capazes de continuar a ser competitivos, se as nossas estratégias de gestão de custos não tiverem sucesso, ou se apresentarmos ineficiências na entrega. Os desafios organizacionais associados à nossa dimensão, podem influenciar os nossos objetivos comerciais.	O nosso modelo de gestão é orientado para a sustentabilidade do negócio em todas as dimensões, a médio e longo prazo, procurando a eficiência dos recursos e a plena satisfação dos nossos stakeholders.

Tipologia	Definição do risco corporativo	Gestão do risco
Risco financeiro 	Risco de crédito, associado a numerário e equivalentes a numerário, depósitos em bancos e instituições financeiras, bem como de clientes, incluindo cobranças pendentes e transações comprometidas.	Apenas são aceites entidades financeiras com bom rating. O departamento de controlo de crédito avalia a qualidade de crédito do cliente, tendo em conta a sua posição financeira, a experiência passada e outros fatores. É feito regularmente um acompanhamento da utilização dos limites de crédito. Temos um acordo com a Accenture Finance Limited que disponibiliza crédito e do qual subscrevemos créditos necessários, a taxas de mercado.
	Risco de cotação dos títulos.	O risco de cotação dos títulos, associado aos títulos com cotação em bolsa da nossa carteira, estão sujeitos à volatilidade dos preços de mercado, não sendo significativo em relação à nossa posição financeira consolidada, ao resultado das nossas operações, ou aos fluxos financeiros.
Risco financeiro/ Liquidez 	Risco de liquidez.	Gestão prudente do risco que implica a manutenção de liquidez e valores negociáveis suficientes e a disponibilidade de financiamento por um montante suficiente através de linhas de crédito. A direção realiza um acompanhamento do plano de tesouraria e dos fluxos de caixa esperados. A principal fonte de liquidez são os fluxos de caixa provenientes de operações, a capacidade de endividamento e as reservas de tesouraria disponíveis.
Risco tecnológico e de cibersegurança 	Riscos legais, de reputação e financeiros em caso de divulgação ou perda de dados de clientes e/ou da Accenture, devido a violações da segurança ou ciberataques.	Consultar a subsecção deste mesmo capítulo: “A segurança e a privacidade da informação”.
Risco de câmbio 	Os resultados das nossas operações podem ser afetados por flutuações das taxas de câmbio de divisas.	Operamos no âmbito internacional e, como tal, estamos expostos a riscos cambiais por operações com divisas, sobretudo o dólar americano. O departamento de tesouraria gere as coberturas de taxa de câmbio.

Mais informações na página 8 Fiscal Year 2019 Annual Report-Risk factors **Annual Report 2019**

Segurança e privacidade da informação

A segurança da informação é uma prioridade que a Accenture integra nas suas políticas e processos. Por exemplo, através de formações, sempre apoiada pela equipa de direção e por uma equipa de trabalho que coloca a segurança em primeiro lugar.

A equipa de segurança da informação da Accenture é composta, a nível global, por mais de 750 profissionais que têm como objetivo proteger os dados dos nossos clientes, a empresa, os nossos profissionais, fornecedores, alumni e outros stakeholders.

Certificações e reconhecimentos:

A Accenture está certificada na ISO27001:2013, norma de segurança, pela BSI (British Standards Institution), validando o facto de os nossos processos e controlos de segurança proporcionarem um quadro efetivo para proteger a informação dos nossos clientes e da nossa empresa. A norma da BSI abrange todas as nossas operações globais em mais de 120 países.

Iniciámos em Portugal o programa com vista à obtenção da certificação segundo a norma ISO 27701:2019, relativa à gestão de sistemas de privacidade e tratamento de dados pessoais.

Além disso, o nosso trabalho com prioridade na segurança de informação foi reconhecido por outras entidades:

- Global Data Protection Regulation (GDPR) readiness endorsement da Morrison & Foerster.
- Cyber Essentials Plus aval pelo BSI, requerido para fornecedores do Governo do Reino Unido.
- Distinção de primeiro lugar no Gartner-CEB Security Awareness Survey, pelos comportamentos seguros dos nossos profissionais nos dois anos em que foi realizado.
- Avaliado com o nível mais elevado de "Role Model" nas 23 categorias do NIST Cybersecurity Framework (CSF) pelo BSI.
- Avaliados como "Fully Implemented", o nível mais alto possível, nas 20 categorias de controlo, no SANS Institute Critical Security Controls pela Verizon.

Proteção de dados de clientes e resposta a incidentes

Proteger os dados dos nossos clientes é uma das responsabilidades mais fundamentais e críticas para a Accenture. O programa de proteção de dados de clientes (CDP) pretende que as equipas entendam e cumpram as obrigações de segurança e privacidade de dados relevantes para cada projeto de cliente, proporcionando-lhes um foco padronizado para proteger os dados. Inclui:

- Controlos que protegem a informação quando se acede, gere, transmite, guarda ou armazena, para além de controlos específicos de serviços inerentes a certos tipos de processos.
- Tecnologia, que inclui a encriptação de informação, nomeadamente nos hard drives, o scanning de dispositivos para garantir o cumprimento dos requisitos de segurança de prevenção e proteção contra a perda de dados.
- Formação específica na equipa de projeto que tem em conta os requisitos e fatores de risco específicos do cliente.
- Apoio de especialistas nesta área, que partilham as melhores práticas e efetuam revisões periódicas da eficácia dos controlos e processos de segurança aplicados.

Contamos com uma equipa de resposta a incidentes (CIRT), formada por profissionais altamente qualificados que asseguram serviços em regime 24/7 para qualquer parte do mundo. Um grupo especial dentro desta equipa coloca à prova de forma regular as defesas da Accenture, simulando ataques contra a infraestrutura digital da empresa.

Para proteger os dados dos nossos clientes, desenvolvemos cinco áreas de atuação:



Formação e comunicação



Resposta a incidentes



Proteção de dados do cliente



Gestão do risco



Segurança tecnológica

Tecnologia, infraestrutura e gestão de riscos

O Centro de Operações de Segurança da Accenture (ASOC) emprega algumas das tecnologias de segurança mais avançadas para monitorizar e detetar ameaças em toda a organização.

Esta aposta firme e consistente para conseguir uma maior fortificação e resiliência possibilitou à Accenture construir uma boa reputação entre as empresas de serviços de risco. A Accenture ocupa um lugar de destaque na manutenção de defesas face ao espectro de ameaças atuais, conforme validado pelos benchmarks realizados pela Security Scorecard, UpGuard e BitSight.

A equipa tem uma ampla estrutura com foco especial nos controlos de gestão do risco, políticas, processos e métricas implementadas em toda a organização para estabelecer as expectativas, medir os resultados e proceder às alterações que forem necessárias para minimizar os riscos detetados.

Formação e comunicação em segurança da informação

Contamos com um amplo programa de formação obrigatória para os nossos profissionais, complementado com formação voluntária, disponibilizada através de diversos canais globais e locais. O programa começa quando os nossos profissionais ingressam na empresa, com conteúdos específicos sobre segurança da informação e privacidade de dados, e continua ao longo de toda a relação laboral com a empresa, renovando-se e atualizando os conteúdos em cada ano.

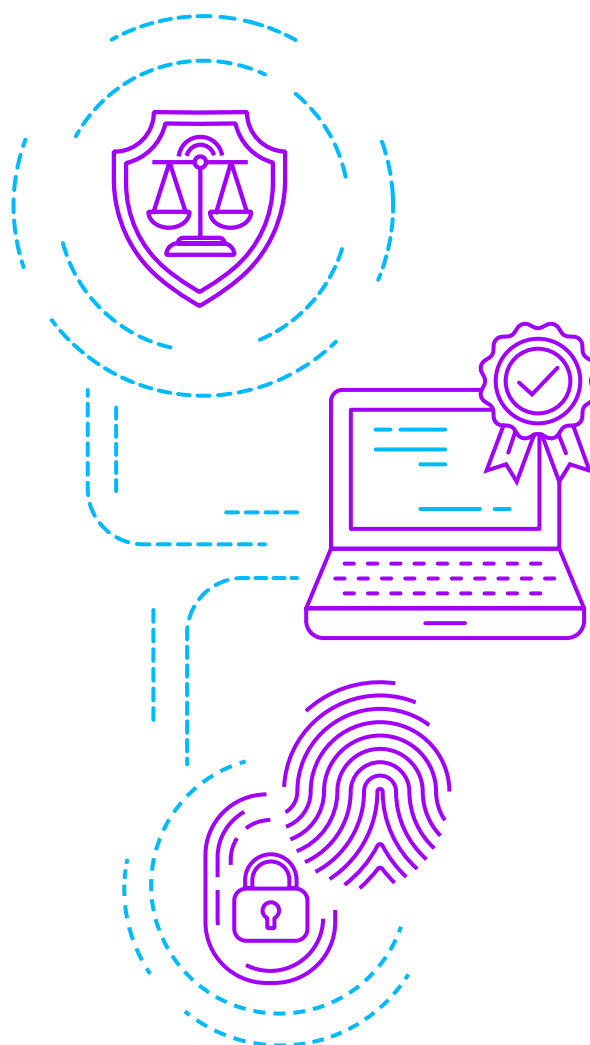
Realizamos inquéritos anónimos bianuais aos nossos profissionais para determinar a percentagem de adoção destas práticas e o seguimento dos protocolos de segurança entre os nossos profissionais.

Este inquérito é complementado com teste de engenharia social trimestrais a toda a organização.

O programa de embaixadores de segurança da informação (IS Advocate) inclui várias atividades de formação voluntárias que fomentam a adoção das melhores práticas de segurança da informação entre os nossos profissionais, para proteger os dados dos clientes e da Accenture. Em 2019, 89% dos nossos profissionais completaram o nível bronze deste programa (existem três níveis: ouro, prata e bronze).

Os programas de formação e promoção da mudança de comportamentos relativamente a temas de segurança de informação da Accenture, foram reconhecidos internacionalmente pela sua abordagem inovadora e resultados.

+7.400 horas de formação sobre a privacidade de dados e a segurança da informação.



COMPROMISSO COM A COMUNIDADE



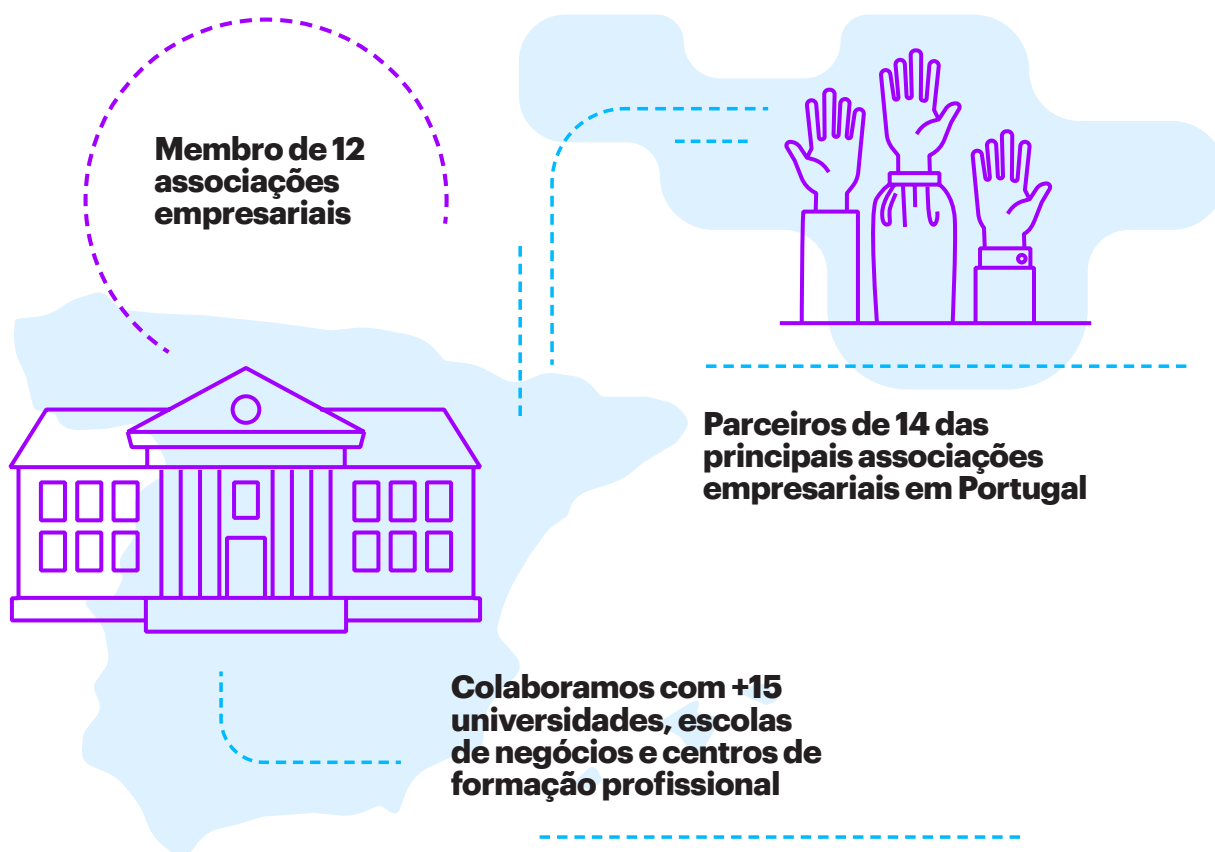
A inatividade, o desemprego e a precariedade laboral são situações de vulnerabilidade face ao emprego que afetam mais de dois milhões de pessoas em Portugal. A transformação digital está a mudar a forma como trabalhamos, afetando mais do que apenas as profissões relacionadas com a tecnologia. Tem também impacto nas funções mais tradicionais, assumidas por pessoas com reduzidas qualificações e poucos recursos económicos, as quais, sem apoio, dificilmente conseguirão progredir.

Na Accenture, estamos conscientes do nosso compromisso com a sociedade de melhorar a empregabilidade e as oportunidades laborais das pessoas em situações de vulnerabilidade.

Para tal, fazemos chegar gratuitamente ao setor social os nossos serviços de consultoria, os nossos donativos corporativos, e proporcionamos aos nossos profissionais o apoio necessário para que possam converter em realidade as suas preocupações sociais, através de voluntariado ou de donativos monetários. Desta forma, trabalhamos

com o ecossistema para gerar soluções inovadoras que capacitem as pessoas para que estas possam prosperar na economia digital.

Além disso, consideramos que a cultura, os avanços económicos, científicos e humanistas são âmbitos fundamentais que devemos apoiar se quisermos alcançar a nossa missão de melhorar a forma como o mundo vive e trabalha. Por isso, colaboramos com mais de 20 associações, organismos e instituições através de diversas iniciativas.



Corporate Citizenship Portugal

Na Accenture, temos um objetivo muito concreto e ambicioso de construir um mercado laboral inclusivo, em que ninguém fique de fora, e contribuir fundamentalmente para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, nomeadamente para o pleno emprego e trabalho decente para todos (ODS 8) e para o desenvolvimento da inovação (ODS9) com uma colaboração entre agentes (ODS 17).

A nossa atividade enquadra-se no programa global da Accenture Skills to Succeed. Contribui para o objetivo global de formar mais de cinco milhões de pessoas no mundo, encontrar um emprego ou criar o seu negócio até 2025.

Com a paixão dos nossos profissionais, a nossa experiência em tecnologia e um amplo ecossistema de parceiros, desenvolvemos e escalamos inovação e programas que ajudam a resolver os problemas prementes da sociedade. Acreditamos que, como empresa global, é nosso compromisso ajudar a criar sociedades que ofereçam mais oportunidades a mais pessoas.

Há cerca de uma década, demos um passo decisivo na nossa jornada de Corporate Citizenship. Lançámos a nossa iniciativa Skills to Succeed para orientar a experiência da Accenture no desenvolvimento global de talento para atender às necessidades globais de diminuir as lacunas de qualificação e preparar indivíduos para conseguir um emprego ou construir um negócio. Isso estabeleceu um precedente significativo na nossa empresa e profissionais - um compromisso para aproveitar ao máximo o melhor da Accenture e aplicá-lo de maneira estratégica e concentrada para abordar questões sociais complexas.

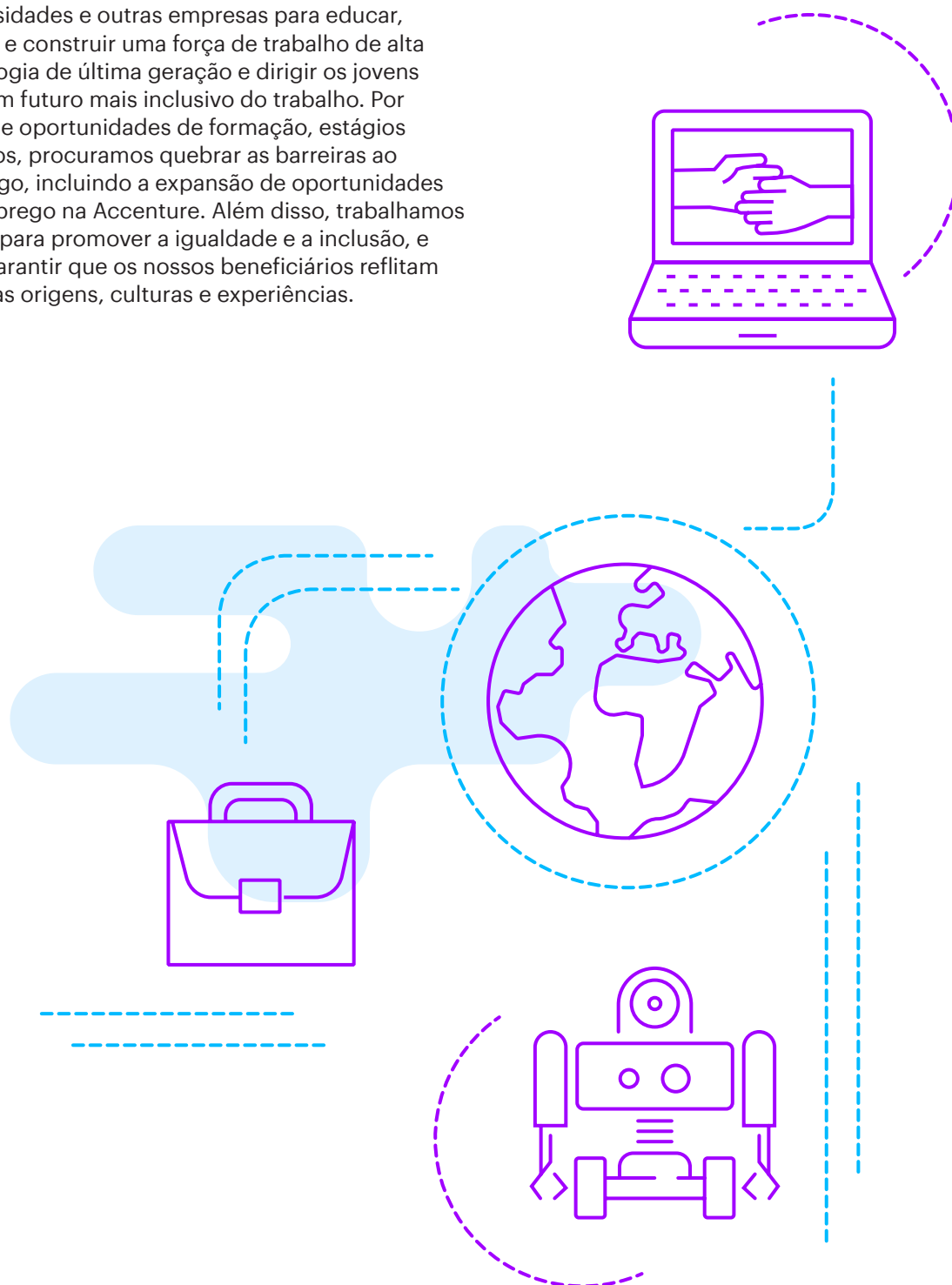
O nosso foco em inovar para a sociedade é hoje muito maior que imaginávamos quando lançámos o Skills to Succeed. Continuamos comprometidos com a qualificação - em maio de 2018, comprometemos mais de 200M\$, a nível global, em três anos, para ajudar a formar pessoas em todo o mundo com habilidades de trabalho para a era digital. Ao mesmo tempo, também estamos entusiasmados em continuar a explorar novos horizontes com os nossos parceiros e com os nossos clientes, inovando juntos em mudar e melhorar vidas.

Através do programa Skills to Succeed, pretendemos abordar - em escala - a necessidade global de qualificações que abrem portas para emprego e oportunidades económicas. Até 2019, com os nossos parceiros estratégicos, equipámos mais de 2.8 milhões de pessoas com as habilidades necessárias para conseguir um emprego ou construir um negócio, a nível global. A nossa meta é atingir mais de 3 milhões de pessoas até o final de 2020, a nível global.

À medida que a tecnologia evolui e tem um impacto crescente na sociedade, também cresce uma lacuna significativa de competências. Esta é uma questão crítica, e abordá-la pode ajudar pessoas, empresas e comunidades a serem prósperas e a aproveitar o crescimento sustentável e a inovação ética. Por meio das nossas atividades para jovens, pretendemos reduzir esta lacuna de competências ou qualificações de forma a poder inspirar os alunos de hoje - a força de trabalho de amanhã - não apenas com qualificações em STEM, mas também com uma compreensão de como podem aproveitar a criatividade e a inovação para melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.

De acordo com o Solutions for Youth Employment (S4YE), um em cada três jovens em todo o mundo não se encontra em fase de educação, emprego ou formação. Colocar a economia global nos eixos, criar nova prosperidade e eliminar a pobreza extrema será impossível, a menos que os setores público e privado trabalhem juntos para mudar as perspectivas de emprego dos jovens. As empresas podem desempenhar um papel crítico em parceria com governos, organizações sem fins lucrativos, universidades e outras empresas para educar, formar e construir uma força de trabalho de alta tecnologia de última geração e dirigir os jovens para um futuro mais inclusivo do trabalho. Por meio de oportunidades de formação, estágios e cursos, procuramos quebrar as barreiras ao emprego, incluindo a expansão de oportunidades de emprego na Accenture. Além disso, trabalhamos juntos para promover a igualdade e a inclusão, e para garantir que os nossos beneficiários reflitam diversas origens, culturas e experiências.

Hoje em dia, tecnologias inteligentes como analytics, big data, IA e robótica estão a transformar o trabalho e a automatizar tarefas rotineiras, enquanto aumentam atividades que envolvem habilidades sociais, emocionais e cognitivas. Essas mudanças contínuas oferecem uma enorme oportunidade para os trabalhadores, atuais e futuros, aprenderem novas competências e criarem mais valor.



Consultoria pro bono

Queremos devolver à sociedade o que de melhor esta nos deu: o talento dos nossos profissionais. Fazemo-lo contribuindo de forma desinteressada com aquilo em que somos especialistas - os nossos serviços de consultoria - com a finalidade de ajudar na formação e inserção de coletivos em situação de vulnerabilidade perante o emprego e na adaptação às mudanças produzidas pela transformação digital.

Os profissionais da Accenture realizam anualmente uma média de 5.000 horas de consultoria pro bono, gerindo projetos e zelando pelo compromisso social da empresa.

Em 2019, em Portugal, aumentámos em 47% as horas de consultoria pro bono relativamente ao exercício anterior.

Queremos devolver à sociedade o que de melhor esta nos deu: o talento dos nossos profissionais. Fazemo-lo, contribuindo de forma desinteressada com aquilo em que somos especialistas, os nossos serviços de consultoria.

Workforce of the Future-Alpha Generation

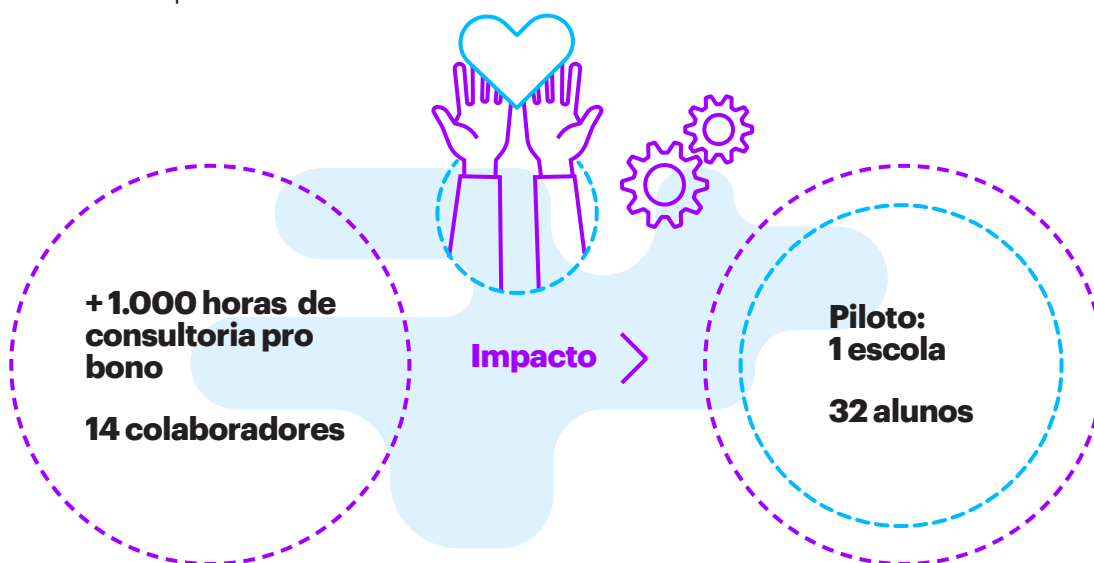
Projeto iniciado em 2018 com o objetivo de repensar o atual ensino profissional na área da tecnologia/informática.

Enquadramento:

Identificámos que o potencial de ensino profissional na área da informática não estava ainda explorado, não estando o conteúdo programático alinhado com um pensamento tecnológico. E, portanto, respondendo às reais necessidades das empresas. No contexto empresarial atual, caracterizado por uma falha ao nível dos perfis tecnológicos, um alinhamento real constitui uma oportunidade.

O que foi feito:

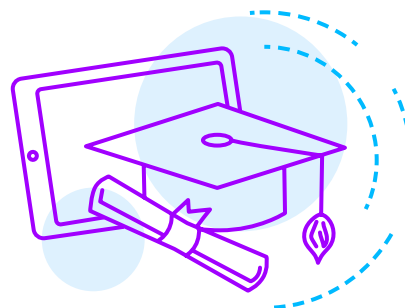
Definição de um novo plano curricular e desenvolvimento de conteúdos programáticos técnicos que incidem no ensino profissional de informática com o objetivo de capacitar os jovens ao nível do pensamento tecnológico e reduzir a carência de competências, potenciando assim a empregabilidade deste target nas empresas.



Plataforma + Competências

Plataforma tecnológica de desenvolvimento de soft skills lançada em 2018, com o objetivo de potenciar o desenvolvimento pessoal e a empregabilidade.

A Plataforma + Competências permite a realização online de uma avaliação individual de competências determinantes para o desenvolvimento pessoal, a integração na sociedade e a progressão profissional. Esta avaliação permite, de seguida, a elaboração de um plano individual de capacitação para o desenvolvimento de um leque de competências agregadas por diversos níveis de complexidade e que incorporam a crescente digitalização da sociedade. A capacitação pode decorrer online ou, se a organização assim o desejar, em formato presencial.



- “Ser digital”
- “Aula digital”
- Orientação ao cliente
- Orientação ao sucesso
- Criatividade e inovação
- Tolerância à frustração
- Capacidade de relacionamento
- Iniciativa e tomada de decisão
- Flexibilidade
- Autoconfiança
- Autocontrolo
- Comunicação
- Cumprimento de regras e tarefas
- Raciocínio matemático

Impacto

5 organizações

+200 beneficiários

+100 cursos concluídos

Donativos

Na área de donativos, a Accenture Portugal, e os seus colaboradores, mobilizaram-se em prol de diversos projetos sociais nas seguintes linhas de ação:

- Contribuímos com financiamento de múltiplos projetos sociais, focados sobretudo em melhorar a situação de emprego dos coletivos vulneráveis.
- Canalizamos os apoios monetários voluntários e de bens dos nossos profissionais para projetos sociais, ou como contributos para situações de emergência humanitária.

Programa de doações

Doações financeiras da empresa a Organizações Não Governamentais (ONG) alinhadas com a estratégia de compromisso do Skills to Succeed.

Doações dos colaboradores a projetos de ONG, por eles identificados, por via do programa de arredondamentos de salários.

Doações dos colaboradores de bens para os beneficiários de ONG, no âmbito de campanhas solidárias.

Doações conjuntas de colaboradores e empresa, no âmbito de recuperação de catástrofes.



"Inspirar e capacitar para um mundo melhor, através do empreendedorismo social".



"Dotamos jovens empreendedores com competências fundamentais que fortalecem o mundo do trabalho e o aproximam do mundo das escolas, e estimulamos o desenvolvimento de uma cultura de compromisso individual".



"Promover a excelência na educação, com uma forte consciência social".



"Capacitar as mulheres a alcançar independência económica, fornecendo uma rede de apoio, vestuário profissional e ferramentas de desenvolvimento para ajudar as mulheres a prosperar no trabalho e na vida".



"Promover a integração social de pessoas em situação de pobreza e/ou exclusão social".



"Centro de acolhimento temporário de crianças e jovens".



"Solidariedade Salesiana – pensado para ir ao encontro das necessidades das crianças, adolescentes e jovens, em situações de especial vulnerabilidade".



"Organização social, sem fins lucrativos, focada na promoção da saúde emocional de crianças, jovens e idosos."



"Desenvolvimento projetos de vida para pessoas com atraso de desenvolvimento intelectual e que pretende contribuir para a sua inclusão na sociedade".



"Levar alegria à criança hospitalizada, aos seus familiares e profissionais de saúde, através da arte e imagem do Doutor Palhaço".



"Organização independente, orientada por cidadãos, 100% voluntária, uma comunidade de caridade eco-humanitária, que trabalha para eliminar o desperdício de alimentos e a fome em cada bairro".

Voluntariado

O voluntariado é uma das muitas formas pelas quais as nossas pessoas podem cumprir um propósito, aproximar-se das comunidades e fazer a diferença enquanto desenvolvem as suas carreiras. Os profissionais da Accenture têm flexibilidade e liberdade para escolher quando, onde e como contribuir para a sociedade, oferecendo o seu tempo e capacidades da forma que melhor se adequa aos seus horários. A nossa plataforma digital de voluntariado para colaboradores – Making a Difference – oferece uma ampla variedade de opções de voluntariado, incluindo todas as atividades patrocinadas pela empresa, bem como as paixões pessoais dos nossos colaboradores voluntários – ampliando a experiência de voluntariado para reconhecer todas as maneiras pelas quais os nossos profissionais podem fazer a diferença.

Facilitamos e incentivamos a participação dos nossos profissionais em iniciativas de voluntariado, dentro e fora do horário de trabalho, que lhes permitam impactar a sociedade e com as quais se sintam emocionalmente conectados. A mentoria a estudantes, o apoio a iniciativas de literacia financeira e empreendedorismo, a sensibilização e capacitação em competências digitais, a capacitação a colaboradores e beneficiários de ONG, o apoio a idosos, a realização de sonhos de crianças institucionalizadas/com doenças terminais, a recolha de alimentos para contextos vulneráveis, são apenas exemplos.

Abraçamos o desafio de fazer chegar o voluntariado a mais profissionais, de uma forma fácil. Para tal, oferecemos oportunidades de voluntariado virtual, disponíveis a qualquer hora ou lugar, e extensíveis a familiares e amigos. Pretendemos com isto dar resposta às múltiplas escolhas dos nossos colaboradores.

Destacamos algumas iniciativas virtuais:

- Apoio em situação de emergência humanitária, ajudando a mapear infraestruturas rodoviárias e civis, em locais vulneráveis ou propensos a desastres naturais e epidemias. Com a participação de 33 colaboradores mapeamos mais de 1.200 edifícios na Tanzânia.
- Na área das ciências e humanidades, apoiamos a classificação de informação contida em imagens que apoiarão a comunidade científica em temas ambientais, de compreensão da nossa história e do universo. Esta iniciativa mobilizou 70 voluntários.

Este ano trouxemos a inovação ao voluntariado com a promoção do voluntariado virtual e as múltiplas iniciativas orientadas para as competências digitais.

Apostámos também em iniciativas de voluntariado alinhadas com o nosso posicionamento, focado nas novas tecnologias e o impacto que as competências digitais podem ter no futuro dos jovens.

A Accenture Portugal aliou-se ao movimento global da Hour of Code, que visa capacitar todos os alunos, em todas as escolas do mundo, ajudando-os a desenvolver competências de programação e a prepararem-se para prosperar no mundo digital. Os 19 colaboradores envolvidos levaram a diversas escolas o jogo desenvolvido pela Accenture, que explica como aplicar inteligência artificial num robot, tendo impactado cerca de 100 alunos em escolas de Lisboa e Braga.

Apoio à educação, cultura e desenvolvimento económico

Contribuímos para o desenvolvimento económico e social em Portugal, aliando as nossas capacidades às das instituições académicas, empresariais e culturais mais significativas do nosso país.

Instituições académicas

Promover o talento, fomentar a investigação e facilitar a integração dos jovens no mercado laboral é um objetivo a que nos propomos enquanto empresa responsável e inovadora. Para tal, colaboramos com as principais universidades, institutos politécnicos e escolas de negócio portuguesas.

Contamos com aulas no Instituto Superior de Economia e Gestão (Consulting Approach), no Instituto Superior Ciências do Trabalho e Empresa (Innovation and Organizational Change), na Nova School of Business & Economics (MIP: Managing Impactfull Projects) e na Porto Business School (Infrastructures Big Data e Management and Information Systems). Proporcionamos apoios monetários ao melhor aluno na pós-graduação em Business Intelligence & Analytics na Porto Business School e ao melhor aluno do mestrado em Engenharia Informática, Informática e Bioinformática e Biologia Computacional da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.

Continuamos a nossa atividade junto das instituições académicas, universidades, institutos politécnicos, escolas de negócio e polos de investigação de forma a fomentar e a ampliar as parcerias com estas instituições. Com base nesta premissa, em 2019 foram assinados novos protocolos para a promoção e receção de estágios académicos.

Desenvolvemos ao longo do ano diversas ações de forma ativa e contínua nas instituições onde participamos, como jornadas, palestras, encontros e workshops onde levamos a experiência dos nossos colaboradores junto dos alunos e docentes, de forma a que esta seja mais imersiva e envolvente.

É através destas ações nas instituições académicas que damos a conhecer as nossas áreas, bem como as oportunidades que oferecemos aos jovens universitários.

Ao longo dos anos, a Accenture Portugal, tem vindo a apostar continuamente na colaboração com as instituições académicas de forma a aproximar os jovens universitários das necessidades das empresas.

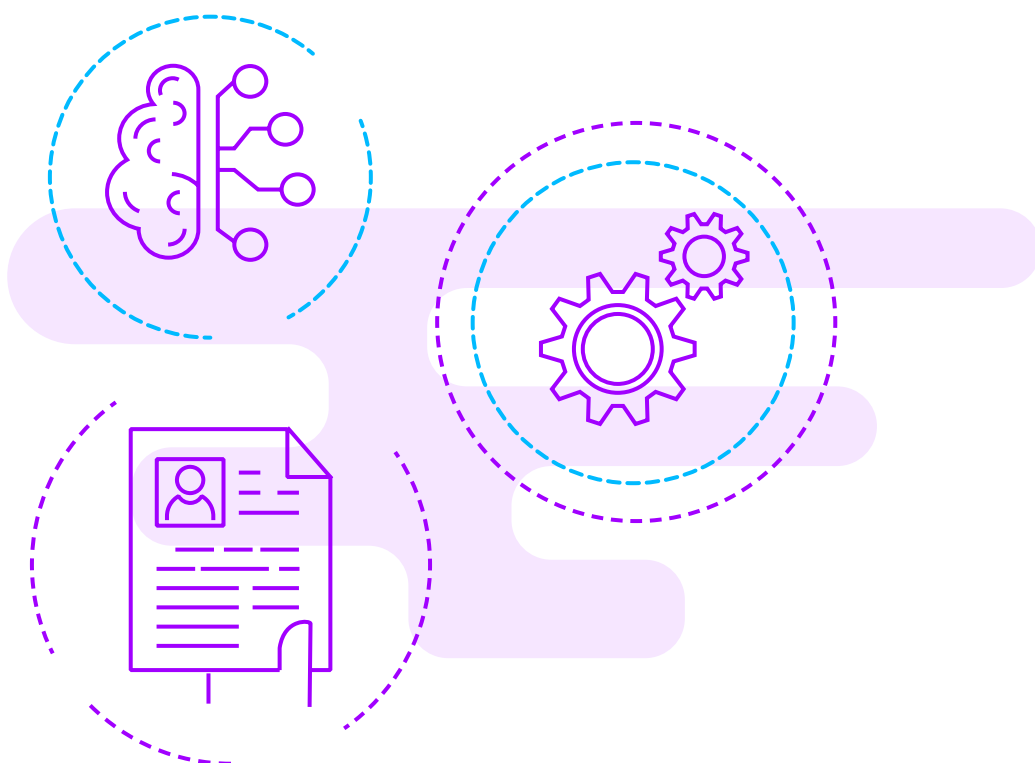
Os nossos objetivos são claros: por um lado, dotar-nos do melhor talento do mercado, por outro, impulsionar as carreiras destes jovens, contribuindo para que possam obter formação de acordo com as necessidades do mercado laboral, aumentando a sua empregabilidade.

Contamos com uma rede de colaboração com instituições em Portugal, localizadas em Lisboa, Porto, Coimbra, Braga, entre outras localizações, de onde são provenientes os mais de 300 alunos que realizaram os estágios na Accenture (estágios de verão, curriculares e profissionais). Apostamos na realização de estágios profissionais e medidas de emprego direcionadas a jovens licenciados e mestres, onde somos parceiros estratégicos do IEFP.

Associações empresariais

A Accenture Portugal é parceira de algumas das associações empresariais e comerciais mais relevantes no mercado nacional, de acordo com a sua estratégia de negócio, e com quem partilhamos a necessidade de identificar desafios e oportunidades para o desenvolvimento económico.

- APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações
- APDSI - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento dos Sistemas de Informação
- APE - Associação Portuguesa de Energia
- APPE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial
- APG - Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas
- APLOG - Associação Portuguesa de Logística
- BCSD Portugal - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
- CCAP - Câmara do Comércio Americana em Portugal
- CCI - Câmara Comércio Italiana
- CCILF - Câmara Comércio e Indústria Luso- Francesa
- CCIP - Câmara do Comércio e Indústria Portuguesa
- COTEC - Associação Empresarial para a Inovação
- FAE - Fórum de Administradores e Gestores de Empresas
- PFA - Portugal Fintech Association

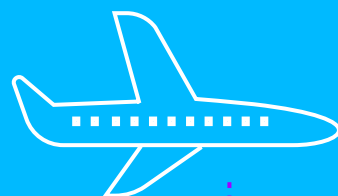


COMPROMISSO COM O AMBIENTE

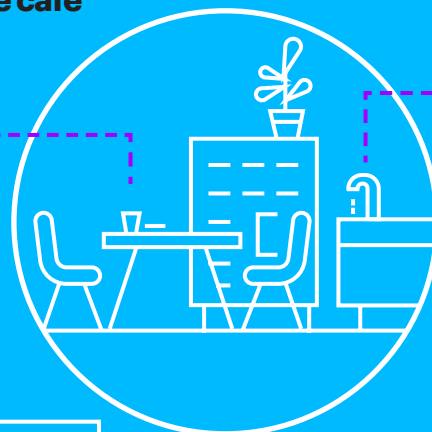
Reduzimos em 21% o consumo de energia por colaborador



Eliminámos a 100% o uso de copos e colheres de plástico nas nossas máquinas de café



Reduzimos em 8% o consumo de água por colaborador



Separámos 61% dos resíduos para reciclagem

Os dados apresentam o comportamento ambiental em todos os escritórios certificados ou em vias de certificação da Accenture, em Portugal, nos últimos três anos fiscais (2017, 2018 e 2019) exceto os dados relativos a reciclagem que respeitam a 2018 e 2019.

Estamos conscientes de que as alterações climáticas, a contaminação dos ecossistemas e a geração de resíduos são desafios globais do nosso tempo que não podemos deixar de abordar.

Acreditamos que a sustentabilidade ambiental é um impulsionador da sustentabilidade económica. O nosso foco é liderar o caminho para uma economia de baixo carbono, trabalhando com os nossos profissionais, clientes, fornecedores e comunidades. Neste relatório apresentamos um resumo do que temos feito até ao momento, para onde nos dirigimos e de que forma tudo encaixa na nossa estratégia global.

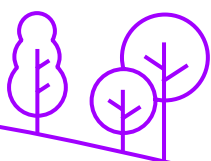
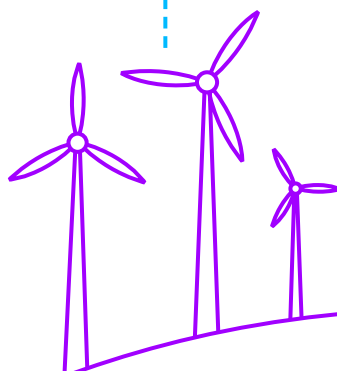
O nosso modelo de negócio responsável e a sua aderência aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas constituem a base do nosso compromisso com o ambiente, conforme assumimos na Política Ambiental da Accenture Portugal.



Evitámos a emissão de +29 ton. CO₂, graças ao teletrabalho

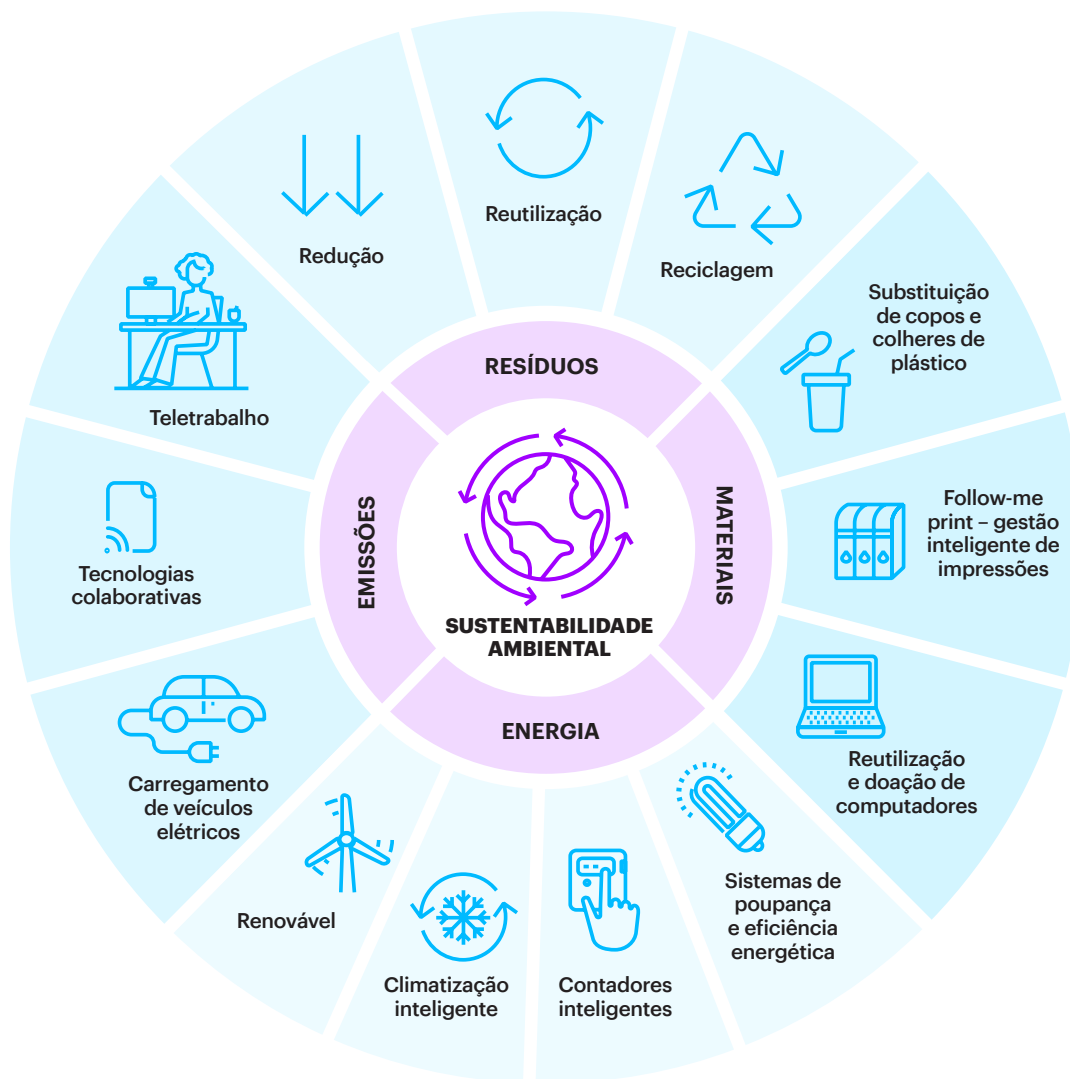
Negociámos novos contratos para atingir mais de 70% de fornecimento de energia elétrica de fontes renováveis

Reduzimos em 36% as emissões por colaborador, decorrentes de viagens, nos últimos 3 anos evitando assim a emissão potencial de mais de 800 ton. CO₂



Grandes mudanças com pequenos gestos

Estamos convictos de que a soma de pequenos gestos pode mudar o mundo. Por isso, na Accenture Portugal promovemos a colaboração entre as diversas áreas e departamentos da nossa organização, para aliar esforços que nos ajudem a atingir os objetivos que definimos. As nossas pessoas constituem um valor fundamental na transformação para uma empresa mais sustentável, e consideramos a tecnologia como um facilitador chave no processo de mudança.



Gestão da energia que consumimos

Fazemos um consumo responsável de energia, utilizando sistemas de poupança energética nos nossos escritórios, como termóstatos, detetores de presença e iluminação de baixo consumo. Para 2020, prevemos ainda aumentar a percentagem de iluminação LED nos nossos escritórios em Portugal.

Além disso, a Accenture, a nível global, monitoriza em tempo real o consumo de energia dos

escritórios de diversos países, através da tecnologia Remote Energy Monitoring. Graças à instalação de quase mil contadores inteligentes, podemos identificar padrões de consumo e falhas, de forma a corrigir os desvios e otimizar os sistemas de gestão de energia.

Na Accenture Portugal, estamos a trabalhar com gabinetes de projeto para novos escritórios, de

forma a avaliar se os sistemas implementados nos edifícios permitem uma maior eficiência energética, asseguram o estacionamento para veículos elétricos e utilizam soluções construtivas, que permitem um melhor desempenho energético do próprio edifício através de medidas passivas.

Na Accenture Portugal os nossos escritórios têm áreas com iluminação LED, embora não na totalidade do espaço. Normalmente, este tipo de iluminação está montado nas zonas de circulação e WC's, mas existem algumas zonas de trabalho que já possuem esta tecnologia. O escritório Plaza 6-A é o único espaço com iluminação LED na sua totalidade. Nos restantes, onde não existe iluminação LED, as lâmpadas são de alta eficiência e baixo consumo.

Todos os escritórios estão ainda equipados com relógios para controlar a iluminação e ar condicionado nas zonas de "open space" (zonas de produção). Algumas salas de reunião e zonas de circulação, de alguns escritórios, também possuem o mesmo sistema de controlo.

Cinco, em sete dos nossos edifícios, têm sensores de movimento para ativar a iluminação nos WC's. Nos dois escritórios onde não existem sensores, a iluminação utilizada é LED.

Prevemos atingir, já no próximo ano, cerca de 70% de energia elétrica de fontes renováveis e pretendemos continuar a trabalhar com os proprietários para atingir 100%. Além disso, durante a Cimeira do Clima celebrada em Nova Iorque, a Accenture anunciou, a nível mundial, o nosso compromisso para 2023, de utilizar 100% de energia, proveniente de fontes renováveis.

Redução do nosso consumo de materiais

Reduzir o consumo de plástico nos nossos escritórios converteu-se numa prioridade para a Accenture. Este material tem demonstrado ser muito contaminante, demora longos períodos a degradar-se e afeta todos os ecossistemas, especialmente os nossos mares e oceanos.

Substituímos, em todos os nossos escritórios em Portugal, os copos de café e as paletinas de plástico por copos de papel e paletinas de madeira, evitando o consumo de 2,1 milhões de copos de plástico e cerca de 50% desse montante em paletinas, por ano.

Prevemos em 2020, renovar os nossos contratos de serviços de vending (de comidas e bebidas) para todos os nossos escritórios, aplicando como critério de seleção a não utilização de plásticos de utilização única.

Relativamente ao consumo de papel em Portugal, colocámos em marcha, durante 2019, um projeto piloto para substituir papel de secar mãos por secadores de alta eficiência, com uma perspetiva de redução em 20% das emissões associadas, face às soluções atualmente utilizadas de papel.

Pretendemos para 2020, introduzir uma taxa mínima de 5% de papel reciclado nos nossos serviços de impressão, bem como no papel consumido nas instalações sanitárias.

Com estas iniciativas reduzimos a necessidade de matéria-prima, o consumo de energia e as emissões no processo de fabrico.

Colocámos em marcha, em 2019, um projeto piloto para substituir papel de secar mãos por secadores de alta eficiência, com uma perspetiva de redução em 20% das emissões associadas, face às soluções atualmente utilizadas de papel.

Redução das nossas emissões

Tendo atingido duas das nossas metas ambientais para o início de 2020, a Accenture trabalhou com as principais partes interessadas para definir o próximo capítulo da nossa jornada ambiental. Em dezembro de 2018, anunciámos uma nova meta baseada na ciência, aprovada pela Science Based Targets Initiative (SBTi), para reduzir as nossas emissões absolutas de gases de efeito estufa (GEE) em 11% até 2025, em relação aos valores base de 2016.

Esta meta ambiciosa, inclui uma redução absoluta de 65% nas emissões de âmbito 1 e 2 e uma redução de 40%, por unidade de intensidade de volume de negócios, para as emissões de GEE de âmbito 1, 2 e 3 no mesmo período. Até ao momento, somos a maior empresa de serviços profissionais a assumir esse tipo de compromisso.

Assim, realizamos o acompanhamento e controlo anual das nossas emissões diretas e indiretas de gases com efeito de estufa, de acordo com padrões internacionais estabelecidos pela Agência Internacional da Energia (AIE) e pela metodologia Greenhouse Gas Protocol.

Em dezembro de 2018, anunciámos a nível global o nosso objetivo baseado na ciência (Science Based Target) para reduzir as nossas emissões: diminuí-las em 11% para 2025 em comparação com a nossa linha base de 2016.

Este objetivo está alinhado com o proposto na Cimeira Climática de Paris de 2015, para limitar o aquecimento global abaixo dos 2 °C.

Para 2020, perspetivamos a implementação de um novo projeto utilizando uma aplicação específica para Gestão de Car-sharing, oferecendo a uma grande parte dos nossos colaboradores a possibilidade de utilizar, de forma sustentável, viaturas ecológicas da empresa que serão adquiridas para o efeito.

Em Portugal, trabalhamos para alcançar este objetivo global, levando a cabo diversas ações, como as detalhadas na secção anterior sobre energia. Além disso, implementámos as seguintes medidas:



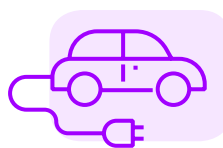
Cerca de 5% dos colaboradores em Portugal, em relação ao total do quadro, teletrabalha. Desta forma, evitamos as emissões decorrentes da deslocação para os nossos escritórios.

Durante 2019, evitámos a emissão de mais de 29 toneladas de CO₂ e o percurso de mais de 280 mil quilómetros.



Trabalhamos com tecnologias colaborativas que facilitam a ligação entre os nossos colaboradores e até com os nossos clientes, reduzindo a necessidade de se deslocarem. Graças a estas tecnologias, diminuámos as emissões das viagens de trabalho dos nossos colaboradores.

Durante 2019, utilizámos estas tecnologias durante mais de 10 M de minutos (Skype e Teams), com um aumento de 43% comparativamente a 2018.



Disponibilizamos lugares para o carregamento de carros elétricos nos nossos principais escritórios.

Em 2020, pretendemos aumentar em 5% a oferta de veículos híbridos plug-in e elétricos.

Esta iniciativa é uma demonstração do nosso compromisso com a qualidade do ar das nossas cidades.

Este ano, mais uma vez, a Accenture alcançou um lugar destacado no seu desempenho em alterações climáticas no programa CDP Climate Change, conseguindo manter-se na categoria Leadership.

Gestão de risco associado às alterações climáticas

A Accenture apoia as recomendações Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), que incentiva as empresas a avaliar e divulgar os seus riscos financeiros relacionados com o clima.

A implementação oportuna dessas recomendações, é um passo crucial para cumprir os compromissos do Acordo de Paris e manter o aquecimento global abaixo dos 2 °C. A divulgação aprofundada permite-nos avaliar melhor o impacto financeiro das alterações climáticas e apoiar uma transição pacífica para uma economia de baixo carbono.

Todos os anos desde 2007, a Accenture comunica, a nível global, o seu desempenho ambiental ao nível do Carbon Disclosure Project (CDP), incluindo riscos, oportunidades e metodologias ambientais para mitigação e adaptação às alterações climáticas. Desde 2017, de acordo com as diretrizes do TCFD, atualizamos os nossos registos financeiros para incluir o impacto fiscal destes temas e dos riscos associados. Isso inclui o aumento da frequência e da severidade de condições climáticas adversas, que podem ter um efeito negativo nos nossos profissionais, nas nossas instalações e nas nossas operações.

Em relação aos procedimentos de gestão de riscos da Accenture, consideramos os riscos de alterações climáticas no curto e no longo prazo. Por exemplo, a curto prazo - reduzir o potencial risco regulatório através da redução de emissões, em comparação, a longo prazo - de que forma o aumento do nível do mar pode afetar as nossas localizações. Como empresa de serviços, focamo-nos principalmente no curto prazo, uma vez que a magnitude e a velocidade dos nossos riscos são inferiores às de empresas de setores intensivos em emissões carbónicas. O nosso negócio é ágil no sentido em que, por exemplo, não temos compromissos imobiliários a longo prazo. Monitorizamos os riscos a curto e longo prazo, adaptando a nossa estratégia de forma ágil.

Reduzimos o total das nossas emissões, diretas e indiretas, de carbono por colaborador em 30% nos últimos três anos. Evitámos assim, a emissão potencial de mais de 1000 ton. de CO2.

O Diretor Global de Ambiente da Accenture, realiza uma avaliação anual de riscos operacionais ambientais em conjunto com a nossa rede de Leads ambientais, que leva em consideração o horizonte temporal do risco. Os Leads ambientais usam informações, externas e internas, para identificar riscos relevantes para os negócios da Accenture e avaliar a natureza da nossa exposição a riscos - por exemplo, financeiros, entrega ao cliente, jurídicos, etc. Os resultados são partilhados anualmente com o Environment Steering Group - um grupo funcional de líderes; sponsors relevantes do nosso Comité de Gestão Global (membros individuais patrocinam a nossa estratégia de Corporate Citizenship e a nossa estratégia ambiental) e o Comité de Gestão Global (GMC) completo, o nosso grupo de gestão mais senior, para validar a prioridade de risco, mitigações e ações subsequentes. Além disso, a Accenture mantém um programa de Gestão de Riscos Corporativos (ERM), no qual analisa os riscos em toda a empresa e prioriza aqueles para gestão adicional e supervisão da Administração. O Conselho de Administração valida essa prioridade de risco anualmente. Os riscos relacionados com o clima seriam considerados como parte dessa avaliação, levando em consideração a gravidade potencial dos impactos, as probabilidades e a eficácia da mitigação de riscos da gestão. Todos os membros do GMC contribuem para esse processo de avaliação anual e podem escalar os riscos relacionados com o clima, conforme apropriado.

Estamos a trabalhar com gabinetes de projeto para novos escritórios, de forma a avaliar se os sistemas implementados nos edifícios permitem uma maior eficiência energética, asseguram o estacionamento para veículos elétricos e utilizam soluções construtivas que permitem um melhor desempenho energético do próprio edifício através de medidas passivas.

Promovemos a economia circular

Na Accenture Portugal, promovemos o avanço para um modelo de economia circular, através da redução do nosso consumo de materiais e da melhoria na separação e reutilização dos resíduos que geramos.

Aplicando este modelo, facilitamos que os resíduos voltem a converter-se em materiais úteis, diminuimos a pressão sobre o uso de matérias-primas, recursos naturais e energia, e reduzimos emissões, favorecendo a luta contra as alterações climáticas.



Graças ao nosso modelo de gestão de impressões, follow-me print, implementado em todos os nossos escritórios em Portugal, conseguimos poupar mais de 470.000 folhas de papel A4 nos últimos 3 anos, o equivalente a evitar o abate de cerca de 24 eucaliptos.

Tendo em conta a nossa atividade, merecem um procedimento especial os resíduos de aparelhos elétricos e eletrónicos. No caso de computadores e telemóveis, depois de se ter produzido a eliminação certificada da informação que continham, estes podem ser reutilizados, através de um programa de aquisição pelos nossos profissionais, ou doados na íntegra ou decompostos, a associações não governamentais com vista ao seu aproveitamento para a formação de jovens e crianças.

Em 2019, foram geridos de forma responsável 1.421 equipamentos informáticos, sendo que reutilizámos 468 computadores e também doámos 687 computadores e 266 equipamentos (monitores, impressoras, servidores, etc.).

Extremamos o cuidado na recolha e gestão dos resíduos considerados perigosos, cumprindo sempre a legislação em vigor. Por um lado, resíduos como as lâmpadas fluorescentes são armazenados e entregues a gestores autorizados para transporte e tratamento adequado. Por outro, os resíduos bio sanitários, gerados nos escritórios que dispõem de serviço médico, são depositados em contentores especiais para serem geridos por uma empresa autorizada.

Para reduzir o desperdício alimentar, realizamos encomendas mais ajustadas ao nosso fornecedor de catering, com base na nossa experiência de alimentos excedentes nos diversos eventos.

Durante 2019, chegámos a acordos que, não só nos ajudam a avançar no nosso compromisso de respeito pelo ambiente, como também contribuem para atingirmos os nossos objetivos de ação social.

Reciclámos 108kg de cápsulas de café

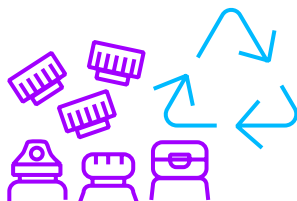
Graças ao nosso fornecedor de cápsulas em Portugal, as borras do café das cápsulas são transformadas em compostos fertilizantes utilizados para adubar campos agrícolas de Santa Margarida do Sado, onde é produzido arroz que é doado ao Banco Alimentar, tendo contribuído para uma doação global de 86,5 toneladas de arroz. Por outro lado, o alumínio separado dessas cápsulas é reciclado, contribuindo para a produção de máquinas fotográficas 100% feitas de alumínio.



Reciclámos tampas de plástico

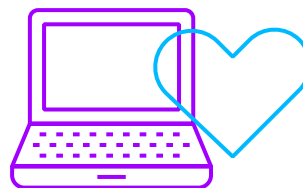
Em conjunto com a Associação de Dadores de Sangue de Portel, a Accenture comprometeu-se a ajudar crianças com distrofia muscular congénita. As tampas recolhidas, possibilitaram a manutenção das sessões de fisioterapia destes doentes.

Durante o FY19 recolhemos cerca de 160Kg pelo que proporcionámos, a uma criança, cerca de 3 sessões de fisioterapia.



Doámos 687 computadores

No âmbito da nossa estratégia de Corporate Citizenship, trabalhamos com diversas organizações sem fins lucrativos a quem doámos computadores e equipamentos informáticos.



Sê a mudança que queres ver no mundo!

Os nossos profissionais são apaixonados pela proteção do planeta. De facto, eles são a força motriz por detrás de grande parte do nosso progresso nesta área. As nossas equipas de Ambiente, Workplace, TI e Procurement dão vida à nossa estratégia ambiental, colaborando com a nossa rede global de mais de 10.500 membros da Eco team em 70 países, para promover atividades de voluntariado ecológico, incluindo uma mistura de eventos e desafios virtuais e presenciais.

Na Accenture, acreditamos na força da colaboração para mudar o mundo. Durante este ano, lançámos diversas campanhas de sensibilização ambiental dirigidas aos nossos profissionais.



- **Hora do planeta 2019 promovida pela WWF:** no dia 30 de março, todos os profissionais da Accenture foram convidados a participar nesta iniciativa mundial para apagar as luzes entre as 8h30 e as 9h30 da noite, para elevar a consciência sobre as alterações climáticas. Além disso, tiveram a oportunidade de partilhar fotografias do momento num espaço de colaboração interno.

- **Dia Mundial do Ambiente:** celebramos este dia, partilhando com os nossos profissionais um decálogo de boas práticas ambientais para o dia-a-dia.



- **Greener than Game:** de 22 de abril (dia da Terra) a 5 de junho (dia do Ambiente), os nossos profissionais puderam participar em diversos jogos e foram convidados a propor ideias relacionadas com o ambiente para implementá-las nos nossos escritórios, candidatando-se a um prémio para as melhores ideias a implementar.



- **Eco-voluntariado Ambiental:** através da nossa área de Corporate Citizenship, colaborámos com diversas organizações sem fins lucrativos, recolhendo um total de 160kg de tampas de plástico, para apoiar crianças com doenças congénitas.



Além disso, realizámos sessões de formação dirigidas aos fornecedores que trabalham nos nossos escritórios, com uma dupla finalidade: garantir que cumprem a legislação que lhes é aplicável e explicar os procedimentos do nosso Sistema de Gestão Ambiental em que necessitamos da sua colaboração. Entre estes fornecedores, cabe destacar as empresas de limpeza, catering e as que realizam obras nos nossos escritórios.

Consideramos que os nossos fornecedores de limpeza e serviço de catering são um elemento chave na cadeia de separação de resíduos nos nossos escritórios. Como tal, acompanhamos as sessões de formação realizadas aos seus colaboradores, para trabalhar na melhoria da gestão dos resíduos ao longo de todo o seu processo de produção.

Em 2019, lançámos um novo portal interno exclusivamente dedicado ao ambiente. Neste portal, os nossos profissionais podem consultar facilmente:

- A nossa política ambiental
- Os nossos programas de gestão ambiental para:
 - Gestão de recursos naturais
 - Gestão de resíduos
 - Gestão de emissões carbónicas

- Os nossos resultados
- A nossa certificação ISO 14001

Disponibilizamos ainda, um canal de comunicação específico para que, todos os nossos profissionais, possam partilhar connosco comentários e sugestões em matéria de ambiente.

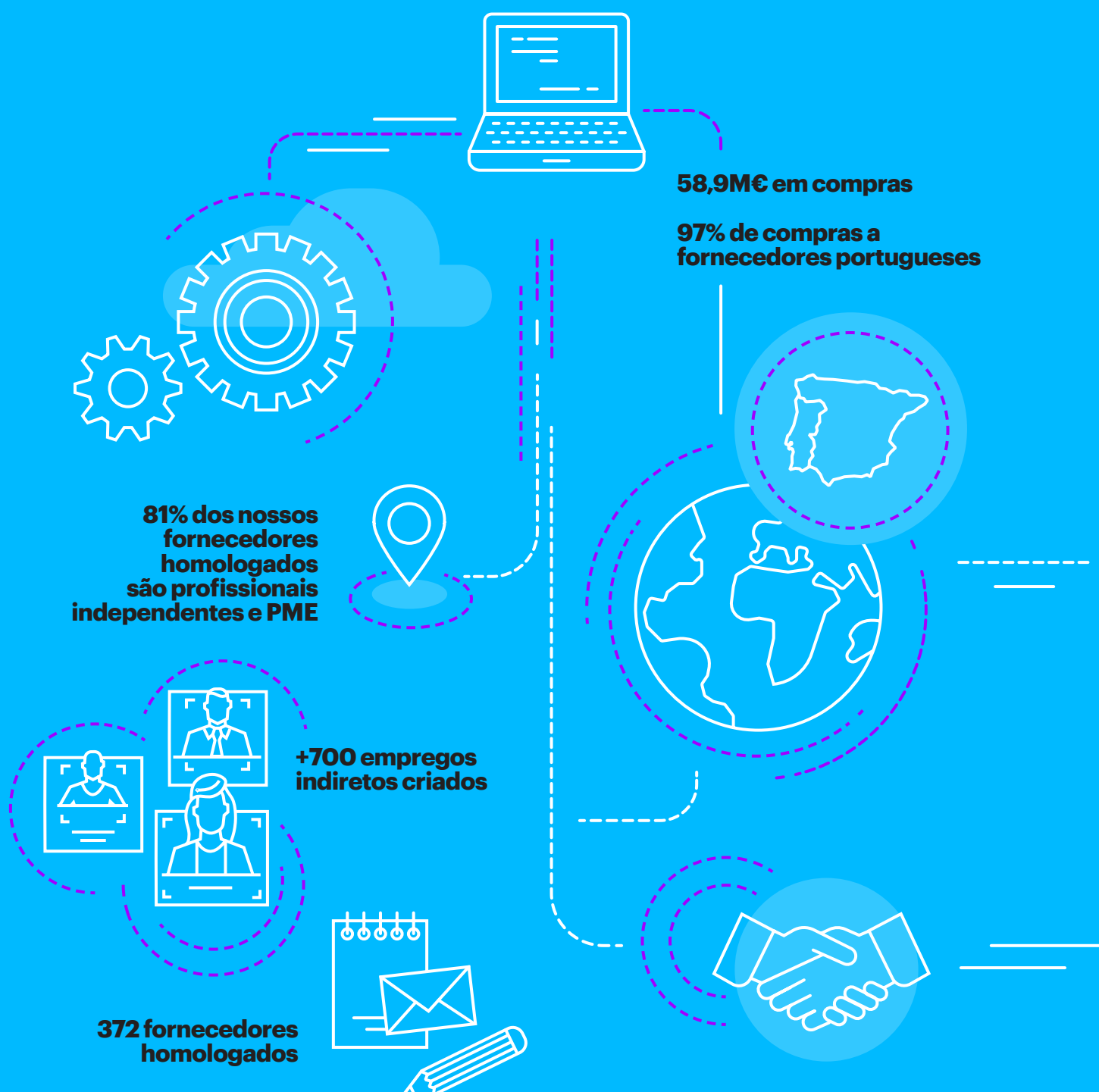
Formação especializada direcionada

- **Indução:** a consciencialização e o entendimento do compromisso da Accenture com a gestão ambiental, fazem parte da formação que os novos profissionais recebem ao ingressar na empresa.
- **Formação em sustentabilidade:** para ajudar a atender a necessidade de sensibilizar e formar os colaboradores sobre a importância e o impacto da sustentabilidade, a Accenture desenvolveu uma solução de formação online chamada Accenture Academy. Esta plataforma de formação ajuda a capacitar a força de trabalho de uma empresa para desenvolver a base de conhecimento necessária para “viver e respirar” a estratégia de sustentabilidade da empresa, enquanto fornece as habilidades necessárias para agir. Esta solução para clientes também é disponibilizada aos profissionais da Accenture.

- **Formação do sistema de gestão ambiental:** Temos um curso de formação on-line sobre o Sistema de gestão ambiental da Accenture que sustenta a nossa certificação Global ISO 14001. Os especialistas em operações ambientais nas nossas localizações ISO devem fazer esta formação. Outros colaboradores nos locais são incentivados a fazer o mesmo curso.



COMPROMISSO COM A CADEIA DE FORNECIMENTO



Em 2019, o volume de compras da Accenture Portugal atingiu os 58,9M€. Este número demonstra a magnitude da responsabilidade que temos ao transferir este investimento para o tecido empresarial português e de transformar esta riqueza em oportunidades para a nossa sociedade.

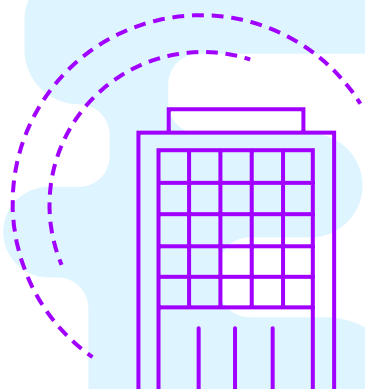
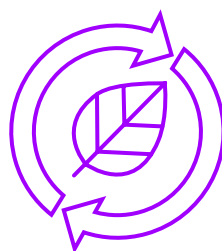
Tudo isto com um foco especial na sustentabilidade, para tentar mitigar os possíveis impactos negativos no ambiente, enquanto atenuamos os riscos inerentes ao funcionamento da nossa cadeia de fornecimento.

Para abordar estes desafios, contamos com um departamento de compras profissionais especializados que trabalham com tecnologias, processos e procedimentos especificamente pensados para atingir os nossos objetivos. Assim, dispomos de uma metodologia comum para os processos de homologação, avaliação e contratação de fornecedores que nos permite saber se estes cumprem todas as suas obrigações fiscais, laborais, éticas e ambientais, entre outras.



85%: peso da sustentabilidade na homologação de fornecedores

61% das despesas em compras são realizadas a fornecedores homologados com novos critérios de sustentabilidade



Formação para fornecedores:

+3.300 cursos em ética, compliance e segurança da informação

+350 horas de formação em sustentabilidade - Ambiente, Saúde e Segurança - providenciada a fornecedores críticos



O nosso contributo para o desenvolvimento local

Sustentabilidade na cadeia de fornecimento

Através de um enfoque na sustentabilidade e inclusão e diversidade de fornecedores, a nossa estratégia de compras ajuda-nos a melhorar os impactos sociais e ambientais em toda a cadeia de fornecimento.

Temos o compromisso de trabalhar com pessoas, clientes, fornecedores e parceiros de negócios para operações mais sustentáveis com uma menor intensidade carbónica.

Envolver os nossos fornecedores na gestão e divulgação de emissões de carbono na nossa cadeia de fornecimento ajuda-nos a alcançar a nossa visão de melhorar forma como o mundo vive e trabalha. A Accenture está a cumprir o seu compromisso com a política ambiental no que concerne aos seus fornecedores, através de programa estruturado de compras sustentáveis, cujo objetivo é incorporar práticas de compras sustentáveis em todo o processo de compras da Accenture.

Esperamos que os nossos fornecedores nos disponibilizem atualizações sobre as suas iniciativas, metas e impactos ambientais e discutimos compras sustentáveis durante as nossas reuniões regulares com os mesmos. Ao sensibilizar os nossos fornecedores para os benefícios de práticas comerciais sustentáveis, aumentamos o número de organizações que monitoriza e comunica o seu impacto ambiental.

As nossas equipas de Procurement continuam a incluir o desempenho ambiental, social and governance (ESG) de possíveis fornecedores como fatores para as nossas decisões de compra, além das categorias com maior impacto de sustentabilidade: tecnologias de informação e telecomunicações, viagens e mobilidade, local de trabalho e instalações. A nível global, estamos a analisar de que forma podemos envolver os nossos fornecedores para atuar no desempenho da sustentabilidade através de um programa de recompensa, inclusão e sustentabilidade de fornecedores, ou discussões entre pares.

Em relação à gestão dos fornecedores já homologados, como membro corporativo do programa Supply Chain do CDP, usamos as ferramentas do CDP para promover o envolvimento, transparência e práticas comerciais sustentáveis com os nossos fornecedores a nível global. Desde 2010, convidamos um grupo de fornecedores a responder ao questionário de autoavaliação da Supply Chain do CDP, todos os anos. A compilação de informações de forma padronizada ajuda-nos a entender melhor as práticas ambientais de cada fornecedor. Também nos ajuda a perseguir a nossa meta para 2020 de medir e divulgar o impacto das nossas iniciativas de sustentabilidade com clientes e fornecedores e formaliza os nossos esforços para promover a divulgação de emissões de fornecedores a nível global.

Ao longo dos anos, a Accenture tem vindo a aumentar significativamente o número de fornecedores que convida a participar no programa de divulgação e reporting do CDP.

Também progredimos em direção à nossa meta de 2020 de que 75% dos nossos principais fornecedores divulguem as suas metas de redução de carbono e divulguem as ações que estão a desenvolver para reduzir as emissões carbónicas.

Desenvolvimento local

Contribuímos para o desenvolvimento económico e social do nosso país, através da contratação de mais de 300 fornecedores nacionais (97% do total). Além disso, apostamos na contratação de pequenas e médias empresas locais, o que permite a criação de empregos indiretos e a manutenção do tecido empresarial do nosso país, constituído na maior parte por PME.

A partir de 2020 a Accenture Portugal irá desenvolver um novo Plano Estratégico de Compras, num horizonte a 3 anos, em conjunto com a equipa de Procurement Iberia. Este plano terá como objetivo aprofundar os nossos requisitos e critérios em matéria de sustentabilidade aplicados à nossa cadeia de fornecimento. Pretendemos não só, aplicar critérios mais exigentes e uma análise de risco mais aprofundada na fase de homologação, mas também monitorizar o desempenho dos nossos fornecedores ao longo da sua colaboração connosco. Para além disto, pretendemos ir mais longe. Queremos envolver os nossos fornecedores para que eles próprios se sintam mais alinhados e comprometidos com o nosso modelo de negócio responsável, apoiando-os na definição de processos e implementação de medidas que permitam responder aos nossos critérios por um lado, e aprendendo nós próprios com as melhores práticas e experiências que os nossos fornecedores possam aportar à nossa atividade.

Ao abrigo deste novo plano pretendemos:

- Aumentar o nosso foco nos processos de compras, alcance e consistência em relação à sustentabilidade.
- Definir indicadores relevantes e rigorosos
- Aprofundar a gestão de risco, definindo matrizes de risco e desenvolvendo a sua análise.
- Melhorar os procedimentos e critérios de sustentabilidade na homologação e avaliação de fornecedores.
- Incluir uma perspetiva de sustentabilidade em todas as categorias.
- Promover fornecedores homologados com as melhores práticas de sustentabilidade como critério de seleção.

Também pretendemos contribuir para um mundo mais sustentável com iniciativas locais. Desenvolvemos uma iniciativa para apoiar um programa de inclusão social para crianças, jovens e adultos com dificuldades intelectuais e de desenvolvimento através da aquisição de cabazes de Natal desenvolvidos pela associação de solidariedade social Semear.

81% dos nossos fornecedores homologados são profissionais independentes e PME.



Gestão sustentável de fornecedores

Contamos com três principais processos na gestão dos nossos fornecedores:

Homologação

Na Accenture Portugal, estabelecemos uma série de requisitos para os nossos fornecedores, os quais devem passar por um processo de homologação que inclui requisitos específicos, de acordo com a tipologia e o tamanho. Todo o processo é realizado com a ajuda da ferramenta digital My Supplier Set Up, com a finalidade de garantir a sua rastreabilidade e visibilidade. Em 2019, trabalhamos com 372 fornecedores e homologámos 116 novos fornecedores.



O nosso processo de homologação

Para completá-lo, os fornecedores devem contar com uma avaliação satisfatória nos seguintes aspetos:

Em 2019, 61% das despesas em compras foram realizadas a fornecedores homologados com novos critérios de sustentabilidade - incluindo-se aqui as compras estratégicas e de maior risco.

* O processo de homologação encontra-se em fase de revisão, pelo que esta percentagem aumentará ao longo de 2020.



Contratação

Para cumprir os nossos objetivos de contratação responsável, estabelecemos cláusulas sociais, éticas e ambientais que todos os nossos fornecedores devem cumprir, perante a gestão de um serviço ou venda de um produto. Desta forma, garantimos condições laborais dignas, a inserção sócio-laboral de coletivos desfavorecidos, uma gestão eficiente do ambiente, e uma correta privacidade e proteção de dados.

Todos os nossos fornecedores têm a obrigação e o compromisso de respeitar as normas de conduta para fornecedores que complementam o nosso código de ética empresarial, de forma a podermos alargar os nossos critérios de sustentabilidade a toda a nossa cadeia de fornecimento.

O nosso rigoroso processo de contratação exige dos nossos fornecedores o cumprimento de critérios de responsabilidade e a assinatura de cláusulas de sustentabilidade. Todos os nossos contratos incluem requisitos em matéria ambiental, tanto gerais como específicos, bem como requisitos em segurança da informação.

O nosso programa anticorrupção

Lutamos contra a corrupção através de um programa específico que trata das relações com os intermediários comerciais. Embora estes fornecedores sejam independentes da nossa organização, somos responsáveis pelos seus atos, porque as suas atividades têm visibilidade perante os nossos clientes.

Cabe destacar que, antes de iniciar uma relação contratual com um fornecedor, este tem de passar por um processo de avaliação exaustivo, em que são necessárias determinadas autorizações a alto nível, em função do potencial risco apresentado. Este programa é regulado por uma série de políticas internas que têm como finalidade última evitar riscos que se possam repercutir na nossa reputação e, assim, comprometer a sustentabilidade do negócio.

Além disso, existem políticas internas que exigem aos colaboradores do fornecedor – que atua em representação da Accenture e que tem acesso aos sistemas internos da organização – a realização de cursos de cumprimento obrigatório sobre proteção de dados, segurança da informação e ética. Em todo o caso, garantimos que o fornecedor está consciente da importância desta formação e das consequências que enfrenta em caso de incumprimento.

Formação e sensibilização

Desenvolvemos um conjunto de ações de formação, tanto para os nossos fornecedores, como para a área de Compras.

Entre outras, durante 2020, será dada formação ambiental ao nosso principal fornecedor de limpeza e catering em todos os nossos escritórios, bem como aos nossos empreiteiros em projetos que se venham a realizar.

Por outro lado, formamos a equipa de compras em diferentes matérias, muitas das quais relacionadas com a sustentabilidade ascendendo o total de horas de formação a 272.



Formação para fornecedores:

3.345 cursos em matéria de ética, compliance e segurança da informação

370 horas em matéria de sustentabilidade - Ambiente, Saúde e Segurança - providenciada a fornecedores críticos

Análise de riscos

Na Accenture em Portugal, identificamos os fornecedores estratégicos que apresentam maior risco para o nosso negócio e reputação. De acordo com a nossa atividade, identificamos como fornecedores estratégicos a categoria de compras que denominamos “contractors”. Num mundo cada vez mais digitalizado, o foco na segurança da informação é uma condição indispensável, e os colaboradores dessas empresas podem necessitar de acesso a âmbitos de informação ou suportes físicos confidenciais ou restritivos.

Para verificar estes níveis de exigência em matéria de segurança da informação, este ano foram realizadas auditorias de segunda parte aos 27 fornecedores principais de prestação de serviços incluídos nesta categoria. Além disso, com a finalidade de proteger os nossos clientes e ajudar os fornecedores a obterem padrões de qualidade que melhorem a sua competitividade, foram definidas pautas de ação para quem, não tendo passado na auditoria, estiver interessado em implementar as medidas necessárias para continuar a colaborar connosco.

A análise de riscos desenvolvida pela Accenture Portugal inclui a contingência de interromper a colaboração com aqueles que não conseguirem cumprir os padrões que definimos.

Como demonstração do nosso compromisso com a melhoria contínua durante 2020, realizaremos auditorias de segunda parte a 28 novos fornecedores incluídos na categoria de contractors.

Além disso, em 2019, o departamento de sustentabilidade realizou uma auditoria interna ao procedimento de homologação e contratação de fornecedores em matéria de sustentabilidade e de compliance. O objetivo era identificar os potenciais riscos de sustentabilidade na cadeia de fornecimento, tendo sido analisados os diferentes tipos de fornecedores e revista a monitorização do processo. Graças a esta auditoria, foram identificadas diversas propostas de melhoria contínua. Estes avanços serão realizados por uma equipa de trabalho, constituída para esse efeito, formada por técnicos dos departamentos de compras e sustentabilidade.



ANEXOS

ANEXO I

O NOSSO CONTRIBUTO PARA OS ODS E AS METAS DA AGENDA 2030

ODS estratégicos

5 IGUALDADE DE GÉNERO



8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO



9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS



16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



ODS 5: Igualdade de género

Meta 5.5

Participação plena e igualdade de oportunidades



Promovemos a participação plena e a igualdade de oportunidades em todos os nossos processos e negócios

Temos uma clara orientação para a igualdade que está patente nas nossas políticas empresariais

- Promovemos a igualdade com compromissos e medidas concretos. O nosso objetivo é garantir uma igualdade verdadeira e efetiva de oportunidades entre homens e mulheres dentro da Accenture.
- Temos um Comité de Inclusão e Diversidade onde estão representadas todas as áreas da empresa. O seu objetivo, entre outros, é garantir a continuidade do trabalho desenvolvido no que respeita à igualdade entre todos os colaboradores da Accenture, independentemente do seu género.
- Os nossos processos de seleção e as políticas de retribuição reforçam a não diferenciação salarial entre homens e mulheres.
- O nosso código ético e os sistemas de cumprimento reforçam a tolerância zero em relação a qualquer forma de violência no ambiente laboral que contemple abusos verbais e/ou físicos.
- Colaboramos com organizações sociais focadas no empoderamento da mulher através do emprego e da formação.
- As nossas políticas em matéria de igualdade permitiram-nos a distinção, em 2019, pelo Índice Bloomberg de igualdade de género.

Temos um claro objetivo: a presença de mulheres nos nossos quadros e nos cargos de direção

- A percentagem de mulheres na Accenture Portugal ascende a 42,9% em 2019 (objetivo global que se aplica também a Portugal é o de alcançar 50% em 2025).
- A percentagem de mulheres em cargos de direção no final do exercício atinge:
 - No caso de Managing Director, 20% (objetivo global que se aplica também a Portugal é o de alcançar 35% em 2025).
 - Ao nível de cargos executivos de direção, 32% (objetivo global, é o de alcançar 37,5% em 2025) e no nível máximo contamos com 30% de mulheres no conjunto dos órgãos de Administração da Accenture em Portugal.
- Desenvolvemos o Radar, um programa inovador de acompanhamento que analisa o posicionamento das nossas profissionais em cargos executivos, para traçar um plano de desenvolvimento que as ajude a alcançar cargos de direção.
- A Accenture apresenta para todas as mulheres um portefólio de formação e programas de desenvolvimento que lhes permite ancorar e potenciar a sua carreira. Exemplos de programas: Insight, Developing Our Women, Global Mentoring Program for Women, entre outros.

Meta 5.5

Participação plena e igualdade de oportunidades

**Sensibilizamos os nossos profissionais e os nossos fornecedores em matéria de igualdade**

- Formamos os nossos profissionais e fornecedores, através dos cursos obrigatórios de ética e compliance, para a igualdade de homens e mulheres. Em caso de incumprimento, tal afeta de forma direta o processo de avaliação e progressão na carreira.
- Temos um curso no nosso catálogo de formação denominado “Zero Tolerance for Sexual Harassment”, que foi realizado por 920 colaboradores (46% mulheres e 54% homens).
- Realizamos ações que promovem a igualdade de género e a sensibilização dos nossos profissionais e ecossistema. Alguns exemplos são: “Women in Power”, “Women on Boards”, “Women in Strategy”, “Girls ICT day – why become a wo(men) engineer”, entre outros.

Implementamos e promovemos internamente os instrumentos que fomentam a igualdade e a conciliação

- Contamos com o plano “Flex Place to Work” que oferece diferentes possibilidades, muitas das quais orientadas para a conciliação:
 - Horários flexíveis
 - Suporte financeiro para colaboradores com deficiência ou incapacidade (programa FlexAbility)
- Complemento do salário mensal a 100%, em caso de licença de parentalidade não partilhada de 150 dias ou partilhada de 180 dias.
- Complemento salarial até 6 dias por ano, em caso de atestado médico ou baixa médica.
- Teletrabalho: existem diferentes formas que permitem teletrabalhar entre 2 e 5 dias por semana (atualmente, 5% dos nossos quadros teletrabalham).

Meta 5.B

Melhorar a utilização de tecnologias e TIC

**A tecnologia ao serviço da igualdade****A ciência e a tecnologia ajudam-nos nos nossos processos**

- Estamos focados em despertar vocações nas carreiras STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Matemática) nas crianças, especialmente nas raparigas. Participamos no projeto “Engenheiras por um Dia” promovido pela Carta da Diversidade e organizamos encontros em Lisboa e Braga, cidades onde temos os nossos principais escritórios, aproximando a tecnologia das escolas.
- Desenvolvemos o RADAR, um programa inovador de seguimento que analisa o posicionamento das nossas profissionais em cargos executivos, para traçar um plano de desenvolvimento que as ajude a alcançar cargos de direção.
- Utilizando plataformas de colaboração, participamos em programas de mentoring virtual para apoiar empreendedores em Portugal e em países em vias de desenvolvimento (empreendedores sociais em São Tomé, Timor e Açores no MOVE, mulheres empreendedoras em países em via de desenvolvimento na Cherie Blair, jovens empreendedores sociais na Junior Achievement Portugal).

Meta 5.C

Políticas e leis para a Igualdade

**Apoiamos as políticas e leis que promovem a igualdade**

- Subscrevemos os sete princípios para o Empoderamento da Mulher (UNGC Women’s Empowerment Principles) promovidos pelo Pacto Mundial das Nações Unidas e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), cujo objetivo é promover a igualdade de género no local de trabalho, no mercado e na comunidade.
- A Accenture Portugal assinou, com uma instituição governamental, o acordo iGen (fórum de organizações para a igualdade), no qual se compromete com um conjunto de ações para promover a igualdade das mulheres.

ODS estratégicos



ODS 8: Trabalho digno e crescimento económico

Meta 8.1

Manutenção do crescimento económico



Contribuímos para o crescimento económico per capita e para o PIB de Portugal com:

Os nossos clientes

- Em Portugal, trabalhamos com mais de 90 clientes.
- 66% das empresas do índice PSI 20 e 22 das 100 maiores empresas do país são clientes da Accenture Portugal.
- No mundo, 95 dos nossos 100 principais clientes trabalham connosco há 10 anos ou mais.

Os nossos números de negócio: em 2019 atingimos 190M€ de volume de negócios

Por área de negócio de acordo com regras internacionais:

- Technology: 79M€
- Strategy & Consulting: 21M€
- Operations: 36M€

Os resultados financeiros ascendem a 6,7M€

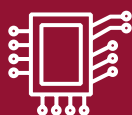
Os resultados das ações:

- O lucro por ação foi de 7,36\$
- Foi reembolsado aos acionistas 4.600M\$
- O dividendo por ação atingiu os 2,92\$, 10% superior aos exercícios anteriores
- 19% de revalorização total das ações
- O valor em bolsa superou os 120.000M\$ (a 3 de outubro de 2019)

65M€ de impostos pagos, impostos arrecadados de terceiros e outras taxas

Meta 8.2

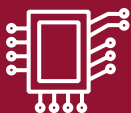
Diversificação, tecnologia e inovação



Contribuímos para atingir níveis mais elevados de produtividade financeira, através da modernização tecnológica e da inovação dos nossos clientes.

A nossa estratégia de negócio

Na Accenture antecipamos tendências tecnológicas de mercado, por isso, focamo-nos especialmente nos temas que consideramos estratégicos e prioritários, tanto para o nosso crescimento, como para o crescimento dos nossos clientes. A nossa estratégia de investimento reflete o nosso compromisso de impulsionar as tecnologias existentes, ao mesmo tempo que exploramos o potencial dos avanços em inteligência artificial, blockchain, realidade aumentada, computação quântica, cibersegurança, cloud, plataformas inteligentes ou ciber-resiliência, entre outros. Tudo isto com o objetivo de criar valor para os nossos clientes.

Meta 8.2Diversificação,
tecnologia e
inovação**A nossa atividade inovadora**

- Mantemos acordos de colaboração com mais de 20 startups bem como, com vários centros de investigação em inteligência artificial e laboratórios, em Portugal.

A nossa rede de centros

- Em Portugal, contamos com diversos centros, nos quais os nossos clientes podem aceder às tecnologias mais avançadas, para transformar não só o seu negócio, como também o setor. Os nossos centros de Advanced Technology e Intelligent Operations, estão situados em Lisboa e em Braga. Este último surgiu com o objetivo de desenvolver o ecossistema de inovação em cidades de forma descentralizada, mas com elevado potencial.
- O nosso compromisso com a inovação tornou-se realidade com a criação de três novos hubs de inovação em Portugal, focados em áreas críticas no setor da energia, do retalho e das finanças e seguros.

Meta 8.3Fomento das
pequenas
e médias
empresas

Promovemos políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades de produção, a criação de postos de trabalho decente e o crescimento das microempresas e das pequenas e médias empresas

Geramos emprego indireto

- Através da nossa atividade com fornecedores, geramos mais de 707 postos de trabalho de forma indireta.

Realizamos compras aos nossos fornecedores no valor de cerca de 59M€

- 97% das compras são realizadas a fornecedores portugueses.
- 92% dos nossos fornecedores são portugueses.
- Aplicamos uma metodologia comum para os processos de homologação e contratação de fornecedores que nos asseguram o seu cumprimento das obrigações éticas, laborais e fiscais, etc.
- Durante o contrato, são ministrados mais de 3.300 cursos de formação em segurança da informação e ética, e mais de 350 horas em sustentabilidade.
- 81% dos nossos fornecedores homologados são profissionais independentes e PME.

Somamos as nossas capacidades com as de quem inova

- Subscrevendo acordos de colaboração com +20 startups e IDE.
- Contribuindo para o desenvolvimento económico e social em Portugal com as instituições académicas, empresariais e culturais mais significativas do nosso país, as quais também apoiamos financeiramente (são 70.000€ em contributos financeiros diretos).

Contribuímos para a geração de emprego indireto

Apoiaremos, um programa de inclusão social para crianças, jovens e adultos com dificuldades intelectuais e de desenvolvimento através da aquisição de cabazes de Natal desenvolvidos pela associação de solidariedade social Semear.

Meta 8.5**Pleno emprego e trabalho decente**

Contribuímos para o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e todos os homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, bem como a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor

O nosso emprego é de qualidade e inclusivo

- +50% dos nossos profissionais em Portugal mantêm um contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- Convivemos com 4 gerações, 50 nacionalidades diferentes e 485 áreas de formação.
- Integramos na nossa empresa pessoas com diferentes graus de incapacidade e apoiamo-las financeiramente através do nosso programa FlexAbility, que melhora a qualidade da sua vida pessoal e profissional, bem como a das suas famílias.
- Em todos os níveis da nossa organização, estamos empenhados na criação de um ambiente integrador com o coletivo LGBT: mais de 500 membros do coletivo de allies, (92% dos Managing Directors e 17% do conjunto dos profissionais), na Accenture Portugal.
- Somos reconhecidos por alguns dos rankings mais prestigiados das melhores empresas para trabalhar: Fortune, Great Place to Work, Human Resources Magazine, Prémios Marketeer.

Apostamos na formação de qualidade

- Investimos em Portugal mais de 1,98M€ em formação e os nossos profissionais receberam mais de 71.400 horas de formação, o que representa uma média de 23 horas por pessoa.
- Incluímos conteúdos tecnológicos de vanguarda e apostamos nas últimas tendências de formação e no desenvolvimento de técnicas que favoreçam o equilíbrio pessoal dos nossos profissionais (por exemplo, práticas de mindfulness, coaching, etc).
- Temos programada a realização de diversos workshops sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com responsáveis das áreas de negócio e corporativas da Accenture Portugal, com a finalidade de sensibilizar e incorporar os ODS no seu dia-a-dia.

Comprometemo-nos com a formação e o emprego das pessoas mais vulneráveis

- A nossa plataforma tecnológica de desenvolvimento de Soft Skills + Competências pretende potenciar o desenvolvimento pessoal e a empregabilidade na era digital. Para tal, combinando o engenho humano com tecnologias mais inovadoras, geramos soluções digitais de diagnóstico de empregabilidade, formação digital, etc. Estas soluções e ferramentas, impactaram desde 2018, em Portugal:
 - 5 organizações
 - 200 beneficiários que realizaram mais de 100 cursos
- O projeto “Workforce of the Future – Alpha Generation” pretende repensar o atual ensino profissional na área da tecnologia/informática. Em 2018, definimos um novo plano curricular e desenvolvemos conteúdos programáticos técnicos que incidem no ensino profissional de informática, com o objetivo de capacitar jovens ao nível do pensamento tecnológico e de reduzir a carência de competências, potenciando assim a empregabilidade deste target nas empresas. Este projeto impactou desde 2018:
 - 1 escola
 - 32 alunos
 - 14 profissionais Accenture que realizaram mais de 1.000 horas de consultoria pro bono

Meta 8.6Jovens com
trabalho e
estudos

Contribuímos para promover a capacitação e o emprego dos jovens

O nosso compromisso com o emprego jovem através da universidade

- Contratámos 164 recém-licenciados/mestres para a nossa área de Technology (em 2019 representam 6% dos colaboradores; em 2018 representavam 4,7% dos colaboradores).
- Iniciámos parcerias com diferentes universidades e para diferentes áreas, como por exemplo: IST – Instituto Superior Técnico, Nova SBE, Nova-IMS, ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão, ISEP – Instituto Superior de Engenharia do Porto, ISEL – Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.
- Proporcionámos diferentes oportunidades para realização de estágios curriculares ao nível da licenciatura e do mestrado em diferentes universidades. Posteriormente, muitos dos alunos que realizaram o seu estágio/tese foram contratados pela Accenture.

O nosso compromisso com o emprego jovem, através do nosso pleno apoio à formação profissional

- Demos oportunidade a 320 alunos provenientes de diferentes instituições académicas e profissionais para fazerem estágio connosco.
- Foram realizados +70 estágios de verão em todas as áreas de negócio da Accenture e 24 estágios curriculares na área de tecnologia.

O nosso compromisso com o emprego jovem e o nosso apoio aos recém-licenciados

A Accenture continua a sua aposta em recrutar o melhor talento, sendo uma das iniciativas mais relevantes, o programa dos Accenture Student Ambassador (ASA). Esta iniciativa é dirigida a 23 estudantes universitários de 10 universidades em Portugal que, durante um ano letivo, têm a oportunidade de conhecer os nossos especialistas e projetos inovadores, obter formação específica em competências relevantes para a sua carreira e ajudar a Accenture a estar mais próxima das academias.

Parte fundamental da missão dos ASA é ajudar os seus colegas a compreender melhor as áreas de negócio e a proposta de valor da Accenture, garantindo assim o aumento da capilaridade da nossa marca em contexto universitário, bem como das nossas oportunidades destinadas aos jovens talentos.

Meta 8.8

Proteção
do direito
laboral e
ambiente
seguro



Protegemos os direitos laborais e promovemos um ambiente de trabalho seguro, sem riscos e saudável para todos os nossos profissionais

Providenciamos um ambiente de trabalho seguro e saudável

- Colocamos à disposição dos nossos colaboradores, e em diferentes escritórios, um nutricionista, uma psicóloga (work-life balance), uma médica de medicina geral e um quiroprático. Estes profissionais, cuidam e melhoram a nossa saúde, de forma personalizada, e atendendo às necessidades de cada um.
- Pretendemos implementar a partir do próximo ano, um sistema de gestão de prevenção de riscos laborais de acordo com a norma ISO 45001:2018.
- 100% dos nossos profissionais estão cobertos pelo sistema de proteção de acidentes laborais, e a companhia seguradora assume o pagamento de 70% do salário desde o segundo dia de baixa médica por acidente de trabalho.
- Todos os nossos colaboradores dispõem de cobertura por seguro médico privado e coberturas vantajosas para os seus familiares.

Programa de Saúde o Teu > Bem-estar

Cuidamos da saúde integral dos nossos colaboradores, através de diversas campanhas:

- Nutrição e recomendações dietéticas.
- Preparação, exercício físico e gestão emocional.
- Campanhas de prevenção e promoção da saúde.
- Apoio às pessoas com deficiência e seus familiares.

ODS estratégicos



ODS 9: Indústria, inovação e infraestruturas

Meta 9.2

Indústria
inclusiva e
sustentável



Contribuímos para desenvolver negócios fiáveis, sustentáveis, resilientes e de qualidade para apoiar o desenvolvimento económico e o bem-estar humano, com especial ênfase numa acessibilidade equitativa para todos

Ajudamos os nossos clientes a crescer e melhorar os seus resultados através da inovação e da transformação das suas organizações

- Aceleramos a sua agilidade competitiva e apoiamo-los na criação e execução de estratégias que lhes permitam crescer no atual cenário de transformação digital.
- Ajudamo-los a reimaginar, redesenhar e reinventar os seus negócios, e a descobrir novas oportunidades de crescimento, aplicando tecnologias de última geração.
- Com as nossas capacidades, ajudamos os nossos clientes a reinventar-se como empresas inteligentes e a inovar em escala: plataformas inteligentes (SAP, Oracle, Microsoft, Salesforce, etc.), IES (sistemas inteligentes de engenharia de software), serviços de infraestrutura e na cloud, inovação e consultoria tecnológica.
- Gerimos as suas infraestruturas e processos de negócio, apoiando-nos nos dados, na inteligência artificial, em analytics e nas tecnologias digitais, através de um modelo as-a-service, para ajudar a melhorar a sua produtividade, experiência e resultados.
- Oferecemos duas linhas de serviços em consultoria: consultoria especializada nos diferentes setores económicos e nas diversas funções de negócio, e em tecnologia.

Adiantamo-nos às novas tecnologias e tendências do mercado

- Desenhamos soluções inteligentes na cloud — pública, privada ou híbrida — que maximizem o valor do negócio dos nossos clientes.
- Oferecemos melhorias contínuas através das nossas plataformas inteligentes baseadas em dados e digitalmente integradas.
- Implementamos estratégias de ciber-resiliência que permitem dar resposta com agilidade às ameaças, minimizar os danos e continuar a operar perante um ciberataque.
- Transformámos o call center em Intelligence Experience Center, integrando alta tecnologia e motores cognitivos, criando experiências únicas que estreitam laços e aumentam a confiança.
- Desenvolvemos soluções desenhadas à medida dos nossos clientes através do IES, baseadas em novas tecnologias e arquiteturas.

Meta 9.5

Investigação
científica
Capacidade
tecnológica



Contribuímos para melhorar a capacidade tecnológica dos setores industriais e fomentamos a inovação

A nossa arquitetura de inovação possibilita a cadeia de valor da inovação, da ideia à industrialização

- As nossas capacidades de inovação estão enquadradas naquilo que denominamos arquitetura de inovação, com a qual ajudamos os nossos clientes a tirar partido das disrupções tecnológicas, para crescer, gerar valor e melhorar os seus resultados. Atualmente, a Accenture Portugal tem dois centros operacionais de última geração, em Lisboa e Miraflores, onde reúne e disponibiliza um conjunto de serviços personalizados, otimização de processos e capacidades diferenciadas a clientes de todo o mundo. Com mais de 1.500 colaboradores, reúne a combinação perfeita de pessoas, ambiente e soluções para desenvolver as ideias mais inovadoras associadas à tecnologia.

Ajudamos as startups e os IDE, co-inovando soluções para fomentar o seu talento empreendedor

- Subscrevemos acordos de colaboração com +20 startups e IDE.
- Criámos parcerias para três novos hubs de inovação em Portugal, focados em áreas críticas no setor da energia, do retalho, das finanças e dos seguros.

Investigação científica e capacidade tecnológica

- Solicitámos +670 novas patentes em todo o mundo.
- Criámos o THE BAY: O Innovation Habitat for Financial Services é um conceito de inovação onde intervêm diferentes parceiros, incluindo universidades, Fintechs, Insurtechs e a Portugal Fintech, entre outros. Este hub de inovação pretende dinamizar, junto dos bancos e seguradoras na Europa, a introdução de novas soluções que venham ao encontro das necessidades dos seus clientes finais, capitalizando as novas tecnologias de Inteligência Artificial e Blockchain. Para além disso, é ainda prioridade do hub “THE BAY”, o estímulo à criação de novo talento e capitalização do existente, num novo contexto de modelos e métodos de trabalho remoto, ágil e sustentável.
- Com mais de 800 profissionais, o Portugal Advanced Technology Center da Accenture desenvolve soluções e serviços para clientes de todo o mundo a partir de Braga e Lisboa. Em 2019, este centro completou 5 anos de existência e o balanço desde a sua inauguração em 2014 é muito positivo, principalmente pela afirmação de Lisboa como um pólo de atração enquanto destino tecnológico e digital. O foco a que se dedica este centro passa pela aposta contínua nas tecnologias mais dinâmicas, em particular os serviços para a cloud e big data analytics. Os centros da Accenture em Portugal são especializados em algumas áreas, nomeadamente Utilities, sistemas de portagens (tolling) e gestão de grandes forças de trabalho (field force management).
- A Avanade, parceria entre a Accenture e a Microsoft, abriu o primeiro escritório em Portugal, em julho de 2019, sendo Lisboa a cidade escolhida para se instalar o 16.º escritório europeu. O principal objetivo da empresa é dar resposta à crescente procura das organizações por soluções Microsoft que proporcionem experiências com impacto junto de colaboradores e clientes. Criada em 2000, a Avanade conta com mais de 36.000 profissionais em 25 países que oferecem serviços digitais, tecnologias da informação (TI) e de consultoria a clientes de todo o mundo, em diversos setores de atividade.

Meta 9.5

Investigação
científica
Capacidade
tecnológica

**Aplicamos as últimas tecnologias e inovamos para otimizar os nossos processos internos**

- A inovação está presente na primeira entrada em contacto com a nossa empresa, através de modelos inovadores de seleção baseados em neurociência, inteligência artificial, analytics e gamificação.
- O nosso projeto piloto, Genoma do Colaborador, desenvolve um modelo preditivo baseado em inteligência artificial que nos vai permitir antecipar a formação de que cada profissional necessita, para que as suas capacidades estejam sempre atualizadas. Trata-se de uma ferramenta de identificação que, enquanto empresa, nos autocalifica para preparar profissionais ao mais alto nível.
- O programa Engagement Lab ajuda-nos a descobrir, através do uso de ferramentas analítico-preditivas, os fatores chave de permanência dos nossos profissionais na empresa, com a finalidade de os conhecer.
- O nosso programa de formação contempla os conteúdos tecnológicos mais de vanguarda e as últimas tendências, como hackatones, project based learning ou comunidades de aprendizagem e interesses.

ODS estratégicos



ODS 16: Paz, justiça e instituições eficazes

Meta 16.5

Reduzir a
corrupção e o
suborno



Contribuímos para reduzir a corrupção e o suborno

Somos uma empresa ética e rigorosa no cumprimento da lei e dos direitos humanos

- As políticas anticorrupção que fazem parte do nosso programa global de ética e compliance, e os nossos esforços na proteção dos direitos humanos requerem que os nossos profissionais e fornecedores cumpram as leis anticorrupção em todos os locais onde realizamos negócios.
- Os programas e as políticas de tolerância zero à corrupção implicam a obrigação de que todos os nossos profissionais atuem com integridade e de forma ética e honesta. Na Accenture, aplicamos a legislação em vigor mais restritiva de todos os países onde operamos e contamos com o compromisso pleno da Administração.
- Aplicamos o código de ética, as normas de conduta e de anticorrupção na nossa cadeia de fornecimento.

Aderimos aos principais tratados e pactos internacionais em matéria de direitos humanos, ética e compliance

- Assinámos a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.
- Somos membros da Aliança contra a Corrupção do Fórum Económico Mundial (FEM), que reúne empresas com políticas de tolerância zero face ao suborno e à corrupção.

Sensibilizamos, formamos e assessoramos os nossos profissionais em matéria de ética e compliance

- Contamos com um portal anticorrupção em que os nossos profissionais podem obter aprovação antes de oferecer presentes, convidar para refeições ou para outras atividades funcionários e colaboradores de empresas públicas.
- Sensibilizamos e formamos os nossos profissionais a partir do momento em que ingressam para fazer parte da nossa empresa. Ministramos mais de 4.900 horas de formação em ética a todos os nossos profissionais em Portugal.
- Temos um chatbot com inteligência artificial como mecanismo anónimo e acessível ao qual é possível formular consultas em matéria de ética.
- Formamos em matéria de ética e compliance, os agentes envolvidos na nossa cadeia de valor desde que começam a fazer parte e durante todo o tempo em que dura a sua relação contratual.

Meta 16.10

Acesso à
informação e
liberdades
fundamentais



Garantimos políticas de acesso público a informação de acordo com a legislação nacional e acordos internacionais, protegendo esta informação em conformidade com os mesmos

A segurança e privacidade da informação, uma prioridade que integramos em todas as nossas políticas e processos

- Todos os nossos processos e sistemas foram adaptados à regulamentação RGPD. Contamos com a certificação ISO 27001 de segurança da informação.
- Existem políticas internas que estabelecem obrigações de todos os profissionais em relação à privacidade dos dados.
- A equipa de resposta a incidentes (CIRT) é formada por profissionais altamente qualificados que proporcionam cobertura 24x7 em qualquer parte do mundo.
- Colocamos à prova de forma regular as defesas da Accenture, simulando ataques contra a infraestrutura digital da empresa.
- O centro de operações de segurança da Accenture (ASOC) usa algumas das tecnologias de segurança mais avançadas para monitorizar e detetar ameaças em toda a organização. A Accenture ocupa lugares destacados nas avaliações realizadas pela Security Scorecard, UpGuard e BitSight.
- Ministramos mais de 7.400 horas de formação em privacidade de dados e segurança da informação. 89% dos nossos profissionais concluíram o programa advocate (nível máximo de segurança) que inclui várias atividades de formação voluntárias que fomentam a adoção das melhores práticas de segurança da informação entre os nossos profissionais para proteger não só os nossos dados, mas também os dos nossos clientes.

Ajudamos os nossos clientes a adotar as novas tecnologias, incluindo a inteligência artificial (IA) de forma responsável

- Desenvolvemos um conjunto de princípios operacionais, técnicos, organizativos e de reputação que podem servir como modelo para aquelas empresas que desejem adotar um modelo de IA responsável.
- Desenvolvemos um código de ética e valores sobre inteligência artificial (denominado T.R.U.S.T.) que nos serve como guia para qualquer iniciativa interna ou com os nossos clientes relacionada com IA.

ODS relevantes



ODS 12: Produção e consumo sustentáveis



Gerimos de forma responsável a energia que consumimos

- Prevemos que 70% do consumo de energia nos nossos centros seja proveniente de fontes renováveis, já no próximo ano. O compromisso da Accenture a nível mundial é utilizar em 2023 100% da energia proveniente de fontes renováveis.
- Utilizamos sistemas de poupança energética em todos os nossos escritórios.
- Aplicamos as últimas tecnologias no controlo energético da climatização dos nossos escritórios.
- Durante os últimos três anos, reduzimos em 21% o consumo de energia por colaborador.

Reduzimos as nossas emissões de CO₂

- Estabelecemos o nosso objetivo global baseado na ciência (Science Based Target) para reduzir as nossas emissões em 11% para 2025 em comparação com a nossa linha base de 2016.
- Graças ao teletrabalho, no último ano evitámos a emissão de mais de 29 ton. de CO₂ e o percurso de mais de 280.000 km que derivam das deslocações diárias para os nossos escritórios.
- Trabalhamos com tecnologias de colaboração que facilitam a ligação entre os nossos profissionais e até com os nossos clientes. No último ano, graças ao uso destas tecnologias, realizámos mais de 460 mil reuniões remotamente, registando um aumento de 43% dos minutos por colaborador, e reduzimos em 36% as emissões por colaborador decorrentes das viagens.
- Disponibilizamos o carregamento de carros elétricos nos nossos principais escritórios.
- A Accenture alcançou uma posição de destaque no seu desempenho em alterações climáticas no programa CDP Climate Change, conseguindo manter-se na categoria Leadership.

Promovemos a economia circular

- Desde 2008 que contamos com um sistema de gestão ambiental certificado com base na ISO 14001.
- Substituímos, em todos os nossos escritórios em Portugal, os copos de café e as paletinas de plástico por copos de papel e paletinas de madeira, evitando o consumo de 2,1 milhões de copos de plástico e cerca de 50% desse montante em paletinas, por ano.
- Iniciámos, em 2019, um projeto piloto para substituir papel de secar mãos por secadores de alta eficiência, com uma perspetiva de redução em 20% das emissões associadas face às soluções atualmente utilizadas de papel.
- Graças ao nosso modelo de gestão de impressões, follow-me print, implementado em todos os nossos escritórios em Portugal, conseguimos poupar mais de 470.000 folhas de papel A4 nos últimos três anos, o equivalente a evitar o abate de cerca de 24 eucaliptos.
- Durante os últimos dois anos, separámos em média cerca de 80% dos resíduos urbanos equiparáveis para reciclagem.
- Gerimos de forma responsável os nossos telemóveis e computadores, bem como os resíduos perigosos que são gerados nos nossos escritórios. Em 2019, foram geridos de forma responsável 1.421 equipamentos informáticos sendo que reutilizamos 468 computadores e também doámos 687 computadores e 266 equipamentos (monitores, impressoras, servidores, entre outros).
- Reciclámos as cápsulas de café e as tampas de plástico, contribuindo também para alcançar os nossos objetivos em ação social.

Promovemos o nosso compromisso ambiental na nossa cadeia de fornecimento

- No nosso processo de homologação de fornecedores, estão incluídas cláusulas sobre ambiente de cumprimento obrigatório.
- Realizamos sessões de formação à medida para os fornecedores que trabalham nos nossos escritórios, com o objetivo de assegurar que cumprem a legislação que lhes é aplicável e explicar os procedimentos do Sistema de Gestão Ambiental.

ODS 17: Parcerias para a implementação dos objetivos



Fomentar e promover a constituição de alianças eficazes nas esferas públicas, público-privadas e da sociedade civil para contribuir para o desenvolvimento sustentável

- Colaboramos desde 2006 com a Junior Achievement Portugal em programas para o ensino básico, secundário e universitário, capacitando os jovens empreendedores com competências fundamentais que fortalecem o mundo do trabalho e o aproximam do mundo das escolas, e estimulamos o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade individual.
 - +450 voluntários Accenture
 - 7.385 horas de voluntariado
 - 10.459 alunos impactados
- Apoiamos empreendedores sociais em Portugal (Açores) e em países em vias de desenvolvimento (São Tomé e Timor) através do MOVE, uma ONG para o desenvolvimento que acredita no empreendedorismo como forma de combater a pobreza.
- Apoiamos mulheres empreendedoras através da Professional Women's Network.
- Donativos corporativos e donativos de colaboradores através do salário mensal.
- Fazemos parte do GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial, juntamente com mais de 170 empresas, tendo como missão a reflexão, promoção e desenvolvimento de iniciativas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade.
- Somos membros da IES – Social Business School, tendo apoiado a implementação de cerca de 1.400 programas de inovação e empreendedorismo social

Fomentar e promover a constituição de alianças eficazes nas esferas públicas, público-privadas e da sociedade civil, aproveitando a experiência e as estratégias de obtenção de recursos das alianças

Mantemos um ecossistema de mais de 180 alianças com empresas líderes nos seus respetivos setores que complementam a nossa capacidade de oferecer novos serviços e tecnologias.

Desenvolvemos quadros de colaboração com a Amazon, Google, IBM, Microsoft, Oracle, Salesforce ou SAP, entre outros, para co-criar soluções tecnológicas para os nossos clientes.

Apoiamos a educação, a cultura e o desenvolvimento económico do nosso país, somando as nossas capacidades às das instituições académicas, empresariais e culturais.

Alianças com organizações que se focam nas novas gerações e em todo o seu ecossistema

- A Accenture Portugal aliou-se ao movimento global da Hour of Code, que visa capacitar todos os alunos, em todas as escolas do mundo, ajudando-os a desenvolver competências de programação e a prepararem-se para prosperar no mundo digital. Os 19 colaboradores envolvidos levaram a diversas escolas o jogo desenvolvido pela Accenture, que explica como aplicar inteligência artificial num robot, tendo impactado cerca de 100 alunos em escolas de Lisboa e Braga.
- Colaboramos com a Junior Achievement Portugal, através das iniciativas Braço Direito e Leaders for a Day para jovens, inspirando-os a encontrar as suas motivações pessoais e profissionais.
- Realizamos iniciativas destinadas a crianças em que partilhamos a importância das novas tecnologias e a responsabilidade na sua utilização

No âmbito da sustentabilidade:

- Somos membros da Global Compact Network Portugal.
- Subscrevemos os princípios de direitos humanos e empoderamento da mulher do Pacto Mundial e os da Aliança contra a Corrupção do Fórum Económico Mundial.
- Somos parceiros do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD Portugal) e membros do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) a nível mundial.
- Somos membros da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE).
- Somos parceiros do Fórum de Organizações para a Igualdade (iGen).
- Somos também parceiros do Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE).
- Estamos em processo de formalização de protocolo para nos tornarmos membros da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI).

ANEXO II

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

CONTEÚDOS GERAIS

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
GRI 101: Fundamentos				
GRI 102: Conteúdos gerais	PERFIL ORGANIZACIONAL			
	102-1 Nome da organização		Páginas 6, 18	
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços		Páginas 32, 33, 34, 35-37	
	102-3 Localização da sede		Avenida Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 1 (Amoreiras) 16º 1070-101 Lisboa	
	102-4 Localização das operações		Páginas 6, 39	
	102-5 Propriedade e natureza legal		Páginas 6, 18	
	102-6 Mercados servidos		Páginas 32, 33, 34/ accenture.com/pt-pt/consulting-index	
	102-7 Dimensão da organização		Página 19	
	102-8 Informação sobre colaboradores e outros trabalhadores		Páginas 48, 151, 152, 153, 160, 162	
	102-9 Cadeia de fornecimento		Páginas 100, 104, 105, 166	
	102-10 Alterações significativas na organização e na respetiva cadeia de fornecimento		Página 38	
	102-11 Abordagem ao princípio da precaução		Páginas 72, 74, 75, 76, 77, 91	
	102-12 Iniciativas externas		Páginas 24, 44, 52, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 114	
	102-13 Membro de associações		Páginas 24, 39, 88, 89	
	ESTRATÉGIA			
	102-14 Mensagem do Presidente		Páginas 2, 3	
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades		Páginas 22, 23, 38, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 105	
	ÉTICA E INTEGRIDADE			
	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de conduta	Objetivo 16	Páginas 14, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 79, 104	
			Código de ética empresarial	
			Valores corporativos	
			Normas de conduta para fornecedores	
	102-17 Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas	Objetivo 16	Páginas 65, 66, 67, 70, 71, 104 24/7 Business Ethics Line website	

CONTEÚDOS GERAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
GRI 102: Conteúdos gerais	GOVERNO			
	102-18 Estrutura de governação		Páginas 16, 17	
	102-19 Delegação de autoridade		Functions of the Board of Directors (página 1)	
	102-20 Responsabilidade a nível executivo de temas económicos, ambientais e sociais		accenture.pt/leadership-global	
	102-21 Consulta a grupos de interesse sobre temas económicos, ambientais e sociais	Objetivo 16	accenture.pt/investor-relations	
	102-22 Composição do órgão máximo de gestão e seus comités	Objetivo 5 Objetivo 16	accenture.pt/leadership-governance	
	102-23 Presidente do órgão máximo de gestão	Objetivo 16	Página 16	
	102-24 Nomeação e seleção do órgão máximo de gestão	Objetivo 5 Objetivo 16	accenture.pt/leadership-governance	
	102-25 Conflitos de interesse	Objetivo 16	Páginas 16, 66	
	102-26 Funções do órgão máximo de gestão na definição de objetivos, valores e estratégia		Páginas 16, 17 accenture.pt/ethics-compliance	
	102-27 Conhecimentos coletivos do órgão máximo de gestão		Páginas 16, 17 Corporate-governance-guidelines – Characteristics of Board Members. (páginas 2-3)	

CONTEÚDOS GERAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/ URL	OMISSÃO
GRI 102: Conteúdos gerais	102-28 Avaliação de desempenho do órgão máximo de gestão		accenture.pt/ corporate-governance- guidelines – Performance Evaluation (página 5)	
	102-29 Identificação e gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais	Objetivo 16	accenture.pt/ corporate-governance- guidelines – Functions of the Board of Directors (página 1)	
	102-30 Eficácia dos processos de gestão do risco		2018 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting – Risk Oversight (página 5)	
	102-31 Revisão de temas económicos, ambientais e sociais		2018 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting – Board Meetings and Committees of the Board (página 6)	
	102-32 Função do órgão máximo de gestão na elaboração de relatórios de sustentabilidade		Página 6	
	102-33 Comunicação de preocupações críticas		company-contacts	
	102-34 Natureza e número total de preocupações críticas		investor.accenture. com/	
	102-35 Políticas de remuneração		accenture.pt/ corporate-governance- guidelines	
	102-36 Processo para determinação da remuneração		2018 Proxy Statement and Notice of Annual Meeting – Process for Determining Executive Compensation (páginas 31-33)	
	102-37 Envolvimento dos grupos de interesse na remuneração	Objetivo 16	Summary of the 2019 Annual General Meeting of Shareholders of Accenture plc – Voting Results (página 1)	
	102-38 Rácio de remuneração total anual			Problemas de confidencialidade. As políticas internas de confidencialidade de dados da Accenture não permitem publicar esta informação.
	102-39 Rácio do aumento percentual da remuneração total anual			Problemas de confidencialidade. As políticas internas de confidencialidade de dados da Accenture não permitem publicar esta informação.

CONTEÚDOS GERAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/ URL	OMISSÃO
GRI 102: Conteúdos gerais	ENVOLVIMENTO DOS GRUPOS DE INTERESSE			
	102-40 Lista de grupos de interesse		Página 25	
	102-41 Acordos de negociação coletiva	Objetivo 8	Página 159	
	102-42 Identificação e seleção de grupos de interesse		Página 24	
	102-43 Abordagem de envolvimento dos grupos de interesse		Páginas 24, 25	
	102-44 Principais temas e preocupações mencionados pelos grupo de interesse		Página 27	
	PRÁTICAS DE ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS			
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		Página 6	
	102-46 Processo de definição do conteúdo do relatório e dos limites dos temas		Página 26	
	102-47 Lista de temas materiais		Página 27	
	102-48 Reformulação da informação		Manteve-se a estrutura utilizada no relatório anterior.	
	102-49 Alterações no relatório		Não se verificou necessidade de introduzir alterações relevantes ao nível da estrutura do relatório.	
	102-50 Período objeto do relatório		Ano fiscal 2019 (de 1 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019).	
	102-51 Data do último relatório		Ano fiscal 2018 (de 1 de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018).	
	102-52 Ciclo de relatórios		Anualmente	
	102-53 Contacto para questões sobre o relatório		Página 6	
	102-54 Declaração de elaboração do relatório em conformidade com as Normas GRI		Página 6	
	102-55 Índice de conteúdos GRI		Páginas 125-146	
	102-56 Verificação externa		O presente relatório não foi alvo de verificação externa.	

TEMAS MATERIAIS

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/ URL	OMISSÃO
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS				
DESEMPENHO ECONÓMICO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e seus componentes	Objetivo 8	Páginas 19, 32, 33	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 201: Desempenho económico	201-1 Valor económico direto gerado e distribuído	Objetivo 5 Objetivo 8 Objetivo 9	Páginas 19, 20, 21, 80, 81, 84, 86, 89, 164, 165, 166	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização decorrentes das alterações climáticas	Objetivo 9	Página 95	As atividades desenvolvidas pela Accenture não são susceptíveis de serem afetadas direta ou significativamente pelas alterações climáticas. Assim, não foram quantificadas as consequências financeiras associadas aos potenciais riscos e oportunidades decorrentes das alterações climáticas.
	201-3 Obrigações do plano de benefícios definido e outros planos de reforma	Objetivo 8	Benefícios	
	201-4 Benefícios financeiros significativos recebidos do Governo		Páginas 163, 164	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
PRESEÇA NO MERCADO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 32, 33	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 202: Presença no mercado	202-1 Rácio salarial de categoria inicial por género face ao salário mínimo local	Objetivo 5 Objetivo 8	Página 155	
	202-2 Proporção de altos quadros contratados da comunidade local	Objetivo 8	Independentemente da comunidade local de onde for proveniente uma pessoa, na Accenture promove-se a igualdade de oportunidades, com base no mérito, nos processos de seleção e promoção.	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRETOS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 32, 33, 40, 48, 49, 80, 100	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 203: Impactos económicos indiretos	203-1 Investimentos em infraestruturas e serviços apoiados	Objetivo 5 Objetivo 9	Páginas 32, 33, 34, 39, 78, 79, 81, 82, 86	
	203-2 Impactos económicos indiretos significativos	Objetivo 8 Objetivo 17	Páginas 48, 51, 52, 81, 82, 86, 100, 102, 165	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
PRÁTICAS DE AQUISIÇÃO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 70, 71	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 204: Práticas de aquisição	204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais	Objetivo 12	Páginas 100, 101	
ANTICORRUPÇÃO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 70, 71	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 205: Anticorrupção	205-1 Operações avaliadas quanto ao risco de corrupção	Objetivo 16	Página 70	
	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Objetivo 16	Páginas 70, 104	
	205-3 Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	Objetivo 16	Durante o ano fiscal de 2019, não se registou informação sobre incidentes de corrupção através dos canais estabelecidos pelo departamento Legal.	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
PRÁTICAS DE CONCORRÊNCIA DESLEAL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 70, 71	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 206: Práticas de concorrência desleal	206-1 Ações jurídicas relacionadas com a concorrência desleal, práticas monopolistas e contra a livre concorrência	Objetivo 16	Durante o ano fiscal de 2019, não foram registadas ações por práticas de concorrência desleal, monopolistas ou contra a livre concorrência através dos canais estabelecidos pelo departamento Legal.	
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS				
MATERIAIS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 90, 91, 93, 98	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26,27	
GRI 301: Materiais	301-1 Materiais utilizados por peso ou volume	Objetivo 8 Objetivo 12	Páginas 90, 147	
	301-2 Materiais utilizados provenientes de reciclagem	Objetivo 8 Objetivo 12	O papel que utilizamos nos nossos centros de trabalho é 100% ecológico (livre de cloro), e 100% do papel que utilizamos para impressão apresenta as certificações FSC e PEFC.	
	301-3 Produtos reutilizados e materiais de embalagem	Objetivo 8 Objetivo 12		Este aspeto não é considerado um tema material pela empresa dado que a atividade desenvolvida pela Accenture, enquanto prestadora de serviços profissionais, não envolve a venda direta de produtos que utilizem materiais de embalagem. No entanto, a Accenture Portugal encontra-se a avaliar a introdução de critérios relacionados com este tema nos seus processos de procurement e cadeia de fornecimento.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
ENERGIA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 90, 91, 92, 98	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 302: Energia	302-1 Consumo energético dentro da organização	Objetivo 8 Objetivo 12	Páginas 91, 92, 148	
	302-2 Consumo energético fora da organização	Objetivo 8 Objetivo 12	Este aspeto não é considerado um tema material de forma direta. O consumo energético upstream e downstream na nossa cadeia de valor toma relevância para a Accenture ao nível das emissões carbónicas associadas. Este tema é tratado ao nível dos indicadores 305-2 e 305-3.	
	302-3 Intensidade energética	Objetivo 8 Objetivo 12	Página 148	
	302-4 Redução do consumo energético	Objetivo 8 Objetivo 12	Páginas 90, 92, 148	
	302-5 Redução nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Objetivo 8 Objetivo 12	Não aplicável. Dada a atividade levada a cabo pela Accenture, os consumos de energia em produtos e serviços vendidos não são materiais, pelo que, atualmente, não existem registos dos mesmos.	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
ÁGUA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 90, 91, 98	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 303: Água	303-1 Extração de água por fonte		Páginas 90, 147 O fornecimento de água de todos os centros de trabalho da Accenture é proveniente das suas respetivas redes municipais de abastecimento, e as suas águas residuais são canalizadas para as redes públicas de saneamento.	
	303-2 Recursos de água significativamente afetadas pela extração de água			Não aplicável. Dada a natureza da atividade da Accenture, não é considerado relevante. A Accenture não realiza captações de água; o fornecimento aos escritórios é efetuado através da rede local de abastecimento de água.
	303-3 Água reciclada e reutilizada	Objetivo 8 Objetivo 12	Dada a natureza da atividade da Accenture, não é considerado relevante. As instalações da Accenture são escritórios e, como tal, as águas residuais vão para a rede municipal de saneamento. Para cada novo projeto de concepção para novos espaços/escritórios, a Accenture Portugal avalia a viabilidade de implementação/utilização de processos de recuperação/reutilização de água.	
BIODIVERSIDADE				
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 91, 98	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
BIODIVERSIDADE				
GRI 304: Biodiversidade	304-1 Instalações operacionais (próprias, arrendadas ou geridas), situadas dentro de áreas protegidas ou em áreas adjacentes, ou em zonas de grande valor para a biodiversidade fora de áreas protegidas			Não aplicável. Nenhuma das instalações da Accenture se encontra em espaços naturais protegidos ou em áreas de elevada biodiversidade não protegidas. Todos os nossos escritórios estão situados em terrenos urbanos.
	304-2 Impactos significativos das atividades, dos produtos e dos serviços na biodiversidade			Não aplicável. Não é considerado relevante, já que a organização não afeta de forma significativa e direta (quer seja com a sua presença, descargas ou outros efeitos) habitats protegidos ou recuperados.
	304-3 Habitats protegidos ou recuperados			Não aplicável. Não é considerado relevante, já que a organização não afeta de forma significativa e direta (quer seja com a sua presença, descargas ou outros efeitos) habitats protegidos ou recuperados.
	304-4 Espécies que aparecem na lista vermelha da UINC e em listas nacionais de conservação, cujos habitats se encontrem em áreas afetadas pelas operações da organização			Não aplicável. Dada a atividade desenvolvida pela Accenture e a localização dos seus escritórios, não existem espécies em perigo de extinção que se encontrem afetadas pelas operações levadas a cabo pela organização.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
EMISSÕES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 91, 94, 98	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas de GEE (alcance 1)	Objetivo 12	Página 149	
	305-2 Emissões indiretas de GEE (alcance 2)	Objetivo 12	Página 149	
	305-3 Outras emissões indiretas de GEE (alcance 3)	Objetivo 12	Páginas 94, 149	
	305-4 Intensidade das emissões GEE		Página 149	
	305-5 Redução das emissões de GEE		Páginas 91, 94, 149	
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozono (ODS)	Objetivo 12	A Accenture Portugal cumpre todos os requisitos legais aplicáveis, no que se refere ao controlo de fugas de gases que destroem a camada de ozono (ODS). Estes requisitos aplicam-se apenas aos equipamentos de AVAC que controlamos diretamente nas nossas instalações e como tal não é considerado um tema material.	
	305-7 Óxidos de nitrogénio (NOX), óxidos de enxofre (SOX) e outras emissões significativas	Objetivo 12	As emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono não são consideradas relevantes no contexto da atividade da Accenture, dado que as mesmas apenas se encontram associadas às viaturas da frota automóvel com motor de combustão interna.	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
RESÍDUOS E EFLUENTES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 90, 91, 96, 97, 98, 150	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 306: Resíduos e efluentes	306-1 Descarga de águas em função da qualidade e destino	Objetivo 12		Não aplicável. Dada a atividade desenvolvida pela Accenture, não são efetuadas descargas de águas residuais, à exceção das produzidas nos escritórios, que vão para as redes municipais de saneamento.
	306-2 Resíduos por tipo e método de eliminação	Objetivo 12	Páginas 90, 96, 97, 150	
	306-3 Derramamentos significativos	Objetivo 12	Os derramamentos podem ocorrer apenas nas instalações que possuem parque automóvel. Tendo em conta as dimensões da Accenture Portugal, não se considera que esta quantidade de combustível seja significativa.	
	306-4 Transporte de resíduos perigosos	Objetivo 12		Não aplicável. A Accenture não transporta, importa ou exporta resíduos perigosos. Além disso, dispõe de operadores de gestão de resíduos devidamente licenciados, bem como transportadores autorizados para a gestão dos seus resíduos.
	306-5 Recursos hídricos afetados por descargas e/ou escoamentos			Não aplicável. A Accenture não realiza descargas de água a partir de nenhuma das suas instalações. Todas se encontram em solo urbano.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
COMPLIANCE AMBIENTAL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 91	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 307: Compliance ambiental	307-1 Incumprimento da legislação e regulamentação ambiental	Objetivo 16	Durante o ano fiscal de 2019, não foram registadas multas por incumprimento da regulamentação ambiental através dos canais estabelecidos pelo departamento Legal.	
AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 100 - 104	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores	308-1 Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios ambientais		Página 104	
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecimento e ações tomadas		Páginas 104, 105	
DIVULGAÇÕES SOCIAIS				
EMPREGO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e seus componentes	Objetivo 8	Páginas 48, 49, 50	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 48, 161, 163	
	401-2 Benefícios concedidos aos colaboradores a tempo inteiro que não são concedidos aos colaboradores a tempo parcial ou temporários	Objetivo 8	Páginas 59, 60	
	401-3 Licença parental	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 60, 156, 157	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
RELAÇÕES LABORAIS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 48, 49, 50	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 402: Relações laborais	402-1 Períodos mínimos de aviso relativos a alterações operacionais	Objetivo 8	Os períodos de pré-aviso mínimo são aplicados de acordo com a legislação em vigor.	
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 61, 62	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional	403-1 Representação dos trabalhadores em comissões formais de saúde e segurança do trabalho	Objetivo 8	A Accenture possui um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho a nível de Iberia, que assegura a implementação de todos os requisitos legais aplicáveis em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho. Nomeadamente, todos os colaboradores são livres de se associar em comissões formais de saúde e segurança do trabalho.	
	403-2 Tipos de acidentes e taxas de frequência de acidentes, doenças profissionais, dias perdidos, absentismo e número de mortes por acidente laboral ou doença profissional	Objetivo 8	Páginas 155, 156, 157, 158	
	403-3 Colaboradores com elevada incidência ou alto risco de doenças relacionadas com o trabalho	Objetivo 8	Embora as nossas atividades não apresentem um elevado risco de provocar doenças específicas, a Accenture tem implementadas medidas de ação para aqueles profissionais que viajam para países em vias de desenvolvimento. Com isto, pretende-se evitar os possíveis riscos antes, durante e depois da viagem.	
	403-4 Temas de saúde e segurança abrangidos por acordos formais com sindicatos	Objetivo 8		Não aplicável.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 54	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 404: Formação e educação	404-1 Média de horas de formação por ano e por colaborador	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 48, 51, 159	
	404-2 Programas de melhoria de competências dos colaboradores e programas de apoio à transição	Objetivo 8	Páginas 50, 51, 54, 66	
	404-3 Percentagem de colaboradores que recebem, regularmente, avaliações de desempenho e de desenvolvimento da carreira	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 49, 162	
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes	Objetivo 5	Páginas 55-58	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de gestão e colaboradores	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 16, 48, 151, 152, 155	
	405-2 Rácio do salário base e da remuneração mulheres face aos homens	Objetivo 5 Objetivo 8	Páginas 154	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
NÃO DISCRIMINAÇÃO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes	Objetivo 5 Objetivo 16	Páginas 55-58	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 406: Não discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas tomadas	Objetivo 5 Objetivo 8 Objetivo 16	Página 67	
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 68, 69	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva possa estar em risco	Objetivo 8	Páginas 159 A Accenture não coloca impedimentos à liberdade de associação e à negociação coletiva. Além disso, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial.	
TRABALHO INFANTIL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 67	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 408: Trabalho infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho infantil	Objetivo 8 Objetivo 16	Página 67	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 67	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Objetivo 8	Página 67	
PRÁTICAS EM MATÉRIA DE SEGURANÇA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 67	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 410: Práticas em matéria de segurança	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos	Objetivo 16	Página 67	
DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 67	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 411: Direitos dos povos indígenas	411-1 Casos de violações dos direitos dos povos indígenas			Não aplicável. O desenvolvimento da atividade da Accenture, enquanto prestadora de serviços profissionais, bem como o ambiente geográfico em que operamos, não implica uma relação com povos indígenas.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
AValiação DE DIREITOS HUMANOS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 67	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 412: Avaliação de direitos humanos	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos		Página 104	
	412-2 Formação dos profissionais em políticas e procedimentos relacionados com direitos humanos		Páginas 66, 70	
	412-3 Acordos de investimento e contratos com cláusulas sobre direitos humanos ou sujeitos a avaliação de direitos humanos		Página 104	
COMUNIDADES LOCAIS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes	Objetivo 16	Página 80	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26,27	
GRI 413: Comunidades locais	413-1 Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações dos impactos e programas de desenvolvimento		Páginas 81-87	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais ou potenciais - nas comunidades locais			Não aplicável. Os serviços oferecidos pela Accenture não apresentam um impacto negativo significativo sobre as comunidades locais.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
AValiação Social de Fornecedores				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 100 - 104	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 414: Avaliação social dos fornecedores	414-1 Novos fornecedores que tenham sido seleccionados de acordo com critérios sociais	Objetivo 5 Objetivo 8 Objetivo 16	Páginas 100, 104	
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecimento e medidas tomadas	Objetivo 5 Objetivo 8 Objetivo 16	Página 104	
POLÍTICAS PÚBLICAS				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 70, 71	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 415: Políticas públicas	415-1 Contribuições para partidos e/ou representantes políticos		A Accenture não realiza contribuições para partidos e/ou representantes políticos.	
SAÚDE E SEGURANÇA DOS CLIENTES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 32, 33	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 416: Saúde e segurança dos clientes	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos ou serviços			Não aplicável. Os serviços oferecidos pela Accenture não apresentam impactos negativos significativos na saúde e segurança dos clientes.
	416-2 Casos de incumprimento relativos aos impactos na saúde e segurança das categorias de produtos ou serviços			Não se verifica. Os serviços oferecidos pela Accenture não apresentam impactos negativos significativos na saúde e segurança dos clientes e, como tal, não há casos de incumprimento relativos a este assunto.

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
PRIVACIDADE DOS CLIENTES				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 32, 33	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 418: Privacidade dos clientes	418-1 Reclamações fundamentadas relativas a violações da privacidade do cliente e perda de dados do cliente	Objetivo 16	Durante o ano fiscal de 2019, não foram registadas reclamações significativas relacionadas com o respeito pela privacidade e com a fuga de dados pessoais dos clientes.	
COMPLIANCE SOCIOECONÓMICA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes	Objetivo 16	Páginas 70, 71	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
GRI 419: Compliance socioeconómica	419-1 Incumprimento das leis e regulamentações no âmbito social e económico	Objetivo 16	Durante o ano fiscal de 2019, não se registaram multas significativas no âmbito social através dos canais estabelecidos pelos departamentos Legais, nem multas significativas no âmbito económico através dos canais estabelecidos pelo departamento Financeiro.	
INOVAÇÃO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 40	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 48, 49, 50, 54	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	

TEMAS MATERIAIS (CONT.)

GRI STANDARD	ÍNDICE	ODS	PÁGINA/ RESPOSTA DIRETA/URL	OMISSÃO
PRIVACIDADE DE DADOS E CIBERSEGURANÇA				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 78, 79	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
PROPRIEDADE INTELECTUAL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Página 40	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL				
GRI 103: Formas de gestão	103-1 Explicação do tema material e os seus limites		Páginas 26, 27	
	103-2 A forma de gestão e os seus componentes		Páginas 32,33	
	103-3 Evolução da forma de gestão		Páginas 26, 27	

ANEXO II.1

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES AMBIENTAIS

TABELA 1: CONSUMO DE ÁGUA

GRI 303-1



	2019	2018	2017
Consumo de água (m³)	2.777	7.262	4.169
Consumo por profissional	2,15	3,66	1,97
Variação 2019-2017 (por profissional)	-8%		

Nota: O consumo de água corresponde àqueles espaços em que possuímos certificação ou encontramos-nos em processo de certificação ISO 14001. Tal representa cerca de 70% do alcance, pelo que o restante foi estimado em relação ao número de colaboradores.

TABELA 2: MATERIAIS COMPRADOS

GRI 301-1

Compra de material informático e telemóveis


	2019	2018	2017
Equipamento Elétrico e Eletrónico (Unidades)	7.031	1.1207	8.216

Compra de papel


	2019	2018	2017
Papel (Kg)	3.266	4.421	5.051
Compra de papel por profissional	1,08	1,56	2,74
Variação 2019-2017 (por profissional)	-61%		

Materiais de plástico que se deixou de consumir


	2019	2018	2017
Copos de plástico (Unidades)	2.100.000	-	-
Colheres de plástico (Unidades)	1.050.000	-	-
Consumo de plástico evitado (kg)	4.830	-	-
Consumo de plástico evitado por colaborador (kg)	1,6	-	-

Nota: Durante 2019, deixou-se de consumir copos e colheres de plástico nas máquinas de café em todos os escritórios.

TABLA 3: CONSUMO INDIRECTO DE ENERGIA

GRI 302-1, 302-3, 302-4



	2019	2018	2017
Consumo elétrico (gigajules)	2.239	2.067	1.698
Consumo elétrico por profissional	0,74	0,73	0,92
Variação consumo de eletricidade 2019-2017	+8,3%		
Variação consumo por profissional 2019-2017	-19,6%		

Notas:

- Os edifícios com fatura de eletricidade representam cerca de 70% do alcance; o restante foi estimado em função dos m². Para 2020 prevemos a contratualização de energia elétrica de fontes renováveis.
- A Accenture Portugal não apresenta consumos diretos de energia nas suas instalações.

TABELA 4: GERAÇÃO DE EMISSÕES DIRETAS E INDIRETAS DE CO₂

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5



	2019	2018	2017
Emissões diretas			
(Alcance 1: frota automóvel) (ton)	640	596	515
Emissões de Alcance 1 por profissional	0,21	0,21	0,28
Variação emissões de Alcance 1 por profissional 2019-2017	-24%		
Emissões indiretas			
(Alcance 2: eletricidade) (ton)	655	605	497
Emissões de Alcance 2 por profissional	0,22	0,21	0,27
Variação emissões de Alcance 2 por profissional 2019-2017	-20%		
Emissões indiretas			
(Alcance 3: viagens) (ton)	1.583	1.442	1.504
Emissões de Alcance 3 por profissional	0,52	0,51	0,82
Variação emissões de Alcance 3 por profissional 2019-2017	-36%		
Total emissões diretas (ton)	640	596	515
Total emissões indiretas (ton)	2.238	2.047	2.001
Total de emissões por profissional	0,95	0,93	1,36
Variação emissões por profissional 2019 2017	-30%		

Notas:

- Alcance 3 (viagens): estas emissões foram calculadas diretamente pela nossa agência de viagens.
- A geração de emissões diretas de gases com efeito de estufa não é um assunto material para a empresa.

Emissões de CO₂ evitadas por teletrabalho


	2019
Percursos não percorridos (km)	282.516
Emissões evitadas por teletrabalho (ton)	29
Emissões evitadas por profissional (kg)	9,57

Nota: Dados estimados para todo o grupo em função do número de dias de teletrabalho (2, 3, 4 ou 5), do percurso por profissional ida e volta, e do tipo de transporte utilizado (autocarro, metro, comboio ou veículo próprio) por profissional.

TABELA 5: USO DE TECNOLOGIAS COLABORATIVAS (MINUTOS)

GRI 305-5



	2019	2018
Skype	7.300.310	7.066.218
Teams	3.479.031	-
Total de minutos de utilização de tecnologia colaborativa	10.779.341	7.066.218
Minutos por profissional	3.562	2.496
Dias por ano por profissional	7,4	5,2
Variação por profissional 2019-2018	43%	

TABELA 6: RESÍDUOS POR TIPO

GRI 306-2

Resíduos não perigosos


	2019	2018	2017
Plástico e Vidro (ton)	157,68	13,74	3,54
Indiferenciado (ton)	43,60	48,62	17,86
Total de resíduos (ton)	201,28	62,36	21,40
Fração de resíduos separados	78%	22%	17%
Percentagem de resíduos separados 2019-2017	61%		

Nota: Os dados relativos a resíduos de embalagens, vidro e indiferenciados correspondem aos resultados da pesagem realizada nos espaços em que controlamos o processo.
Fórmula para determinação da fração de resíduos separados revista em 2019.
A geração de resíduos não é um assunto material para a empresa.

Outros resíduos não perigosos


	2019	2018	2017
Papel e cartão / Papel confidencial (ton)	3,72	5,64	7,39
Pilhas (ton)	-	-	0,02
Resíduos de higiene (ton)	-	0,72	0,74
Equipamento Elétrico e Eletrónico (ton)	-	-	0,16
Cápsulas de café (ton)	-	0,11	-
Toners (ton)	0,04	0,14	0,69

Notas:
Os resíduos de destruição de papel confidencial e toners são de todo o grupo.
Os resíduos de cápsulas de café correspondem a diversos escritórios da Accenture em Portugal.
A geração de resíduos não é um assunto material para a empresa.

TABELA 7: OUTROS INDICADORES

GRI 103-2

Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais


Tipologia	2019
Despesa: Gestão de Resíduos Industriais não perigosos¹ (€)	12.429,76

Nota:
¹ A despesa incluída na gestão de resíduos perigosos corresponde à gestão dos resíduos apresentados na Tabela 6 – Outros resíduos não perigosos.
Encontram-se atribuídas à área de Sustentabilidade em Portugal um total de 2 pessoas, encarregadas da gestão ambiental da empresa.

ANEXO II.2

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES SOCIAIS E RELATIVAS AO PESSOAL



EMPREGO

AP: Accenture em Portugal

M: Mulheres

H: Homens

TABELA 1: NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES DISTRIBUÍDO POR SEXO

GRI 102-8, 405-1

	2019		2018		2017	
	AP	%	AP	%	AP	%
M	1.193	42,3%	1.124	43,2%	711	42,9%
H	1.630	57,7%	1.478	56,8%	948	57,1%
Total	2.823	100,0%	2.602	100,0%	1.659	100,0%

TABELA 2: NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES DISTRIBUÍDOS POR IDADE E SEXO

GRI 102-8, 405-1

		2019		2018		2017	
		AP	%	AP	%	AP	%
Até 30	M	462	45,1%	412	45,2%	164	45,9%
	H	562	54,9%	499	54,8%	193	54,1%
	Total	1.024	100,0%	911	100,0%	357	100,0%
Entre 30 e 50	M	687	40,5%	665	41,5%	506	41,0%
	H	1.011	59,5%	938	58,5%	727	59,0%
	Total	1.698	100,0%	1.603	100,0%	1.233	100,0%
Mais de 50	M	44	43,6%	47	53,4%	41	59,4%
	H	57	56,4%	41	46,6%	28	40,6%
	Total	101	100,0%	88	100,0%	69	100,0%
Idade média	M	34	-	34	-	35	-
	H	34	-	34	-	35	-
	Total	34	-	34	-	35	-
% de idade média por faixa etária	< 30	-	36,3%	-	35,0%	-	13,7%
	30 ≤ x ≤ 50	-	60,1%	-	61,6%	-	47,4%
	> 50	-	3,6%	-	3,4%	-	2,7%



EMPREGO

TABELA 3: NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL E SEXO

GRI 102-8, 405-1

2019				2018		2017	
		AP	%	AP	%	AP	%
Managing Directors (M.D.)	M	5	20,0%	5	21,7%	3	17,6%
	H	20	80,0%	18	78,3%	14	82,4%
	Total	25	100,0%	23	100,0%	17	100,0%
Senior Managers and Managers (S.M. & M.)	M	93	32,9%	80	30,5%	71	29,0%
	H	190	67,1%	182	69,5%	174	71,0%
	Total	283	100,0%	262	100,0%	245	100,0%
Consultants (C.)	M	193	39,8%	172	39,4%	149	39,6%
	H	292	60,2%	264	60,6%	227	60,4%
	Total	485	100,0%	436	100,0%	376	100,0%
Analysts (A.)	M	902	44,4%	867	46,1%	488	47,8%
	H	1.128	55,6%	1.014	53,9%	533	52,2%
	Total	2.030	100,0%	1.881	100,0%	1.021	100,0%
% de colaboradores por categoria profissional	M. D.	-	1,6%	-	0,9%	-	1,0%
	S.M. & M.	-	18,1%	-	10,1%	-	14,8%
	C.	-	31,1%	-	16,8%	-	22,7%
	A.	-	49,2%	-	72,3%	-	61,5%

TABELA 4: CONTRATOS

GRI 102-8

4 A. Número de contratos e tipologia

2019				2018		2017	
		AP	%	AP	%	AP	%
Tempo inteiro	M	1.184	42,2	1.116	43,1	696	42,2
	H	1.624	57,8	1.476	56,9	954	57,8
	Total	2.808	100,0	2.592	100,0	1.650	100,0
Tempo parcial	M	9	60,0	8	80,0	6	66,7
	H	6	40,0	2	20,0	3	33,3
	Total	15	100,0	10	100,0	9	100,0
Contrato indefinido	M	655	42,5	604	42,3	540	41,6
	H	885	57,5	825	57,7	758	58,4
	Total	1.540	100,0	1.429	100,0	1.298	100,0
Contrato a termo	M	538	41,9	520	44,3	171	47,4
	H	745	58,1	653	55,7	190	52,6
	Total	1.283	100,0	1.173	100,0	361	100,0
Total colaboradores		2.823	-	2.602	-	1.659	-
% contratos tempo inteiro		99,5	-	99,6	-	99,5	-
% contratos tempo parcial		0,5	-	0,4	-	0,5	-
% contratos indefinidos		54,6	-	54,9	-	78,2	-
% contratos a termo		45,4	-	45,1	-	21,8	-

**EMPREGO****4 B. Número de contratos por região e género**

2019			2018		2017	
	AP	%	AP	%	AP	%
Por região						
Lisboa	2.645	93,7	2.487	95,6	1.609	97,0
Porto	32	1,1	32	1,2	29	1,7
Braga	146	5,2	83	3,2	21	1,3
Total	2.823	100,0	2.602	100,0	1.659	100,0
Por género						
M	1.193	42,3	1.124	43,2	711	42,9
H	1.630	57,7	1.478	56,8	948	57,1
Total	2.823	100,0	2.602	100,0	1.659	100,0

4 C. Média anual de contratos por idade

2019			2018	2017
		AP	AP	AP
Até 30	Mulheres	462	412	164
	Homens	562	499	193
	Total	1.024	911	357
Entre 30 e 50	Mulheres	65	665	506
	Homens	992	938	727
	Total	38	1.603	1.233
Maior de 50	Mulheres	166	47	41
	Homens	142	41	28
	Total	6	88	69

4 D. Média anual de contratos por categoria profissional

2019			2018	2017
		AP	AP	AP
Managing Directors	Mulheres	5	5	3
	Homens	20	18	14
	Total	25	23	17
Senior Managers & Managers	Mulheres	93	80	71
	Homens	190	182	174
	Total	283	262	245
Consultants	Mulheres	193	172	149
	Homens	292	264	227
	Total	485	436	376
Analysts & Associates	Mulheres	902	920	603
	Homens	1.128	1.063	647
	Total	2.030	1.983	1.250



EMPREGO

TABELA 5: NÚMERO DE SAÍDAS POR GÊNERO

GRI 103-2

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
M	351	188	136
H	426	286	184
Total	777	474	320
% de saídas (*)	25,7	16,7	17,3

(*) Percentagem de saídas sobre o número total de profissionais no grupo (colaboradores e estagiários).

TABELA 6: NÚMERO DE SAÍDAS POR IDADE

GRI 103-2

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
Até 30	370	185	123
Entre 30 e 50	375	266	190
Maior de 50	32	23	7
Total	777	474	320

Moeda: euro.

TABELA 7: NÚMERO DE SAÍDAS POR CATEGORIA PROFISSIONAL

GRI 103-2

	2019
	AP
Managing Directors	2
Senior Managers & Managers	35
Consultants	88
Analysts	471
Total	777

TABELA 8: REMUNERAÇÃO MÉDIA POR IDADE E GÊNERO

GRI 103-2, 405-2

		2019	2018	2017
		AP	AP	AP
Até 30	M	16.046	14.192	14.894
	H	16.354	14.747	15.486
Entre 30 e 50	M	22.418	20.591	21.910
	H	26.604	24.749	26.397
Maior de 50	M	29.238	25.216	26.432
	H	44.699	51.355	67.845

TABELA 9: DISPARIDADE SALARIAL, REMUNERAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO IGUAIS OU MÉDIA DA SOCIEDADE

GRI 103-2, 405-2

		2019	2018	2017
		AP	AP	AP
Analysts	13	0,5%	0,0%	-2,8%
	12	-1,4%	0,1%	3,4%
	11	1,6%	0,5%	-1,1%
	10	-0,9%	-1,2%	-1,8%
Consultants	9	1,0%	0,0%	-2,5%
	8	-0,2%	-0,6%	0,8%
Senior Managers & Managers	7	-0,6%	0,7%	1,5%
	6	3,9%	5,7%	2,7%
	5	7,3%	-	-
Managing Directors	4	12,1%	11,4%	-2,2%
	3	39,5%	38,8%	-
	2	-	-	-
	1	-	-	-

Os dados indicam os rácios de disparidade salarial.



EMPREGO

TABELA 10: RÁCIO SALARIAL DE CATEGORIA INICIAL STANDARD FACE AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL

GRI 202-1

Consolidado	2019	2018	2017
Salário mínimo Accenture	9.450	8.400	7.630
Salário mínimo interprofissional	8.400	7.798	7.420
Rácio	13%	8%	3%

TABELA 11: COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

GRI 405-1

2019			2018		2017	
	AP	%	AP	%	AP	%
M	6	66,7	7	70,0	6	75,0
H	3	33,3	3	30,0	2	25,0
Total	9	100,0	10	100,0	8	100,0
% em relação ao total de colaboradores		0,3	-	0,5	-	0,5



ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TABELA 12: NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

GRI 403-2

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
M	38.181	143.186	107.637
H	122.138	65.421	40.236
Total	160.319	208.607	147.873

TABELA 13: TAXA DE ABSENTISMO (%)

GRI 403-2

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
M	1,5	8,1	6,7
H	3,5	2,3	1,9
Total	2,6	4,5	3,9



ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TABELA 14: NÚMERO DE COLABORADORES QUE BENEFICIARAM DE LICENÇA DE PARENTALIDADE

GRI 401-3

2019				2018		2017	
		AP	%	AP	%	AP	%
Parentalidade	M	69	47%	49	41%	45	41%
	H	77	53%	71	59%	65	59%
	Total	146	100%	120	100%	110	100%
	% (*)	4,8%	-	4,2%	-	6,0%	-

(*) Percentagem de licenças de parentalidade sobre o número total de colaboradores por empresa e grupo.

TABELA 15: NÚMERO DE COLABORADORES QUE REGRESSARAM AO TRABALHO DEPOIS DE TERMINAR A SUA LICENÇA DE PARENTALIDADE

GRI 401-3

2019				2018		2017	
		AP	%	AP	%	AP	%
Parentalidade	M	69	50%	39	40%	32	43%
	H	70	50%	59	60%	42	57%
	Total	139	100%	98	100%	74	100%
	% (*)	4,6%	-	3,5%	-	4,0%	-

(*) Percentagem de licenças de parentalidade sobre o número total de colaboradores por empresa e grupo.



ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TABELA 16: PERCENTAGEM DE COLABORADORES QUE REGRESSARAM AO TRABALHO DEPOIS DE TERMINAR A SUA LICENÇA DE PARENTALIDADE

GRI 401-3

2019			2018		2017
AP			AP		AP
Parentalidade	M	100,0%	79,6%		71,1%
	H	90,9%	83,1%		64,6%
	Total	95,2%	81,7%		67,3%



SAÚDE E SEGURANÇA

TABELA 17: NÚMERO DE ACIDENTES

GRI 403-2

2019				2018		2017	
AP				AP	%	AP	%
Com baixa	M	15	14,4%	10	19,2%	8	13,8%
	H	15	14,4%	9	17,3%	3	5,2%
	Total	30	28,8%	19	36,5%	11	19,0%
Sem baixa	M	13	12,5%	5	9,6%	11	19,0%
	H	9	8,7%	2	3,8%	7	12,1%
	Total	22	21,2%	7	13,5%	18	31,0%
Mortais	M	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	H	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		52	100%	26	100%	29	100%



SAÚDE E SEGURANÇA

TABELA 18: ACIDENTES DE TRABALHO, ÍNDICE DE FREQUÊNCIA

GRI 403-2

2019			2018	2017
AP			AP	AP
Acidentes de trabalho (*)	M	28	15	19
	H	24	11	10
	Total	52	26	29
Índice de frequência	M	2,29	1,75	2,73
	H	1,48	0,90	0,98
	Total	1,83	1,25	1,69
Quadro médio	M	1.299	1.230	780
	H	1.727	1.601	1.065
	Total	3.026	2.831	1.845

(*) Número

Nota: A fórmula utilizada para este cálculo é: Número de acidentes dividido por nº horas trabalhadas x200.000.

TABELA 19: ACIDENTES DE TRABALHO, ÍNDICE DE GRAVIDADE

GRI 403-2

2019			2018	2017
AP			AP	AP
Dias perdidos por acidentes de trabalho (*)	M	335	206	817
	H	897	467	145
	Total	1.232	673	962
Índice de gravidade	M	27,4	24,0	117,3
	H	55,4	38,0	14,2
	Total	43,3	32,2	56,1
Quadro médio	M	1.299	1.230	780
	H	1.727	1.601	1.065
	Total	3.026	2.831	1.845

(*) Número

Nota: A fórmula utilizada para este cálculo é: Número de dias perdidos x 200.000 dividido por nº horas trabalhadas.

TABELA 20: NÚMERO DE DIAS PERDIDOS POR ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇA

GRI 403-2

2019				2018		2017	
AP				AP	% (*)	AP	% (*)
Números de dias perdidos por doença	M	9.068	56%	8.039	60%	4.752	66%
	H	7.018	44%	5.319	40%	2.478	34%
	Total	16.086	100%	13.358	100%	7.230	100%
Número de dias perdidos por acidentes de trabalho	M	335	27%	206	31%	817	85%
	H	897	73%	467	69%	145	15%
	Total	1.232	100%	673	100%	962	100%

(*) % de número de dias perdidos em relação ao número total de dias trabalhados.



RELAÇÕES SOCIAIS

TABELA 21: PERCENTAGEM DE COLABORADORES ABRANGIDOS PELA PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS

GRI 102-41, 407-1

2019	2018	2017
AP	AP	AP
Percentagem de colaboradores	53%	60%



FORMAÇÃO

TABELA 22: QUANTIDADE TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

GRI 404-1

2019					2018			2017		
Accenture Portugal					Accenture Portugal			Accenture Portugal		
		Horas de formação (A)	Total colaborad. (B)	A/B (*)	Horas de formação (A)	Total colaborad. (B)	A/B (*)	Horas de formação (A)	Total colaborad. (B)	A/B (*)
Managing Directors	M	454	5	90,8	298	5	59,6	133	3	44,3
	H	504	21	24,0	573	18	31,8	837	15	55,8
	Total	959	26	36,9	871	23	37,9	970	18	53,9
Senior Manager & Managers	M	3.092	94	32,9	2.968	80	37,1	3.148	71	44,3
	H	7.119	200	35,6	7.350	182	40,4	6.611	174	38,0
	Total	10.210	294	34,7	10.318	262	39,4	9.759	245	39,8
Consultants	M	5.678	196	29,0	4.599	173	26,6	4.151	149	27,9
	H	9.002	298	30,2	8.352	264	31,6	5.966	227	26,3
	Total	14.680	494	29,7	12.951	437	29,6	10.117	376	26,9
Analysts	M	21.901	1.011	42,5	18.241	976	42,5	16.410	556	60,8
	H	23.682	1.234	41,0	20.778	1.148	41,0	20.793	650	62,7
	Total	45.583	2.245	41,7	39.019	2.124	41,7	37.203	1.206	61,3
Total	M	31.125	1.306	23,8	26.106	1.234	21,2	23.842	779	30,6
	H	40.307	1.753	23,0	37.053	1.612	23,0	34.207	1.066	32,1
	Total	71.432	3.059	23,4	63.159	2.846	22,2	58.049	1.845	31,5

(*) A/B Horas de formação entre o número total de colaboradores.

**ANTIGUIDADE****TABELA 23: ANTIGUIDADE LABORAL POR SEXO**

GRI 102-8

GRUPO	2019	2018	2017
Mulheres	4	4	6
Homens	4	4	6
Total	4	4	6

Antiguidade laboral expressa em anos.

TABELA 24: ANTIGUIDADE LABORAL POR CATEGORIA PROFISSIONAL

GRI 102-8

GRUPO		2019	2018	2017
Managing Directors	Mulheres	20	20	19
	Homens	19	20	19
	Total	20	20	19
Senior Manager & Managers	Mulheres	12	13	13
	Homens	13	13	13
	Total	13	13	13
Consultants	Mulheres	8	9	9
	Homens	7	7	8
	Total	8	8	9
Analysts	Mulheres	4	4	5
	Homens	3	3	4
	Total	4	4	5
Associate	Mulheres	2	1	2
	Homens	1	1	2
	Total	2	1	2

Antiguidade laboral expressa em anos.

TABELA 25: ANTIGUIDADE LABORAL POR FAIXA ETÁRIA

GRI 102-8

GRUPO		2019	2018	2017
Até 30	Mulheres	1	1	1
	Homens	1	1	2
	Total	1	1	2
Entre 30 e 50	Mulheres	6	5	6
	Homens	6	6	7
	Total	6	6	7
Maior de 50	Mulheres	12	11	12
	Homens	9	11	15
	Total	11	11	14

Antiguidade laboral expressa em anos.

**ROTATIVIDADE****TABELA 26: ROTATIVIDADE DE COLABORADORES**

GRI 401-1

Rotatividade média (%)		2019	2018	2017
		AP	AP	AP
% de rotatividade	Total	27,3	22,2	20,6
Por sexo	Mulheres	28,4	20,5	20,5
	Homens	26,6	23,6	20,6
Por faixas etárias	Até 30 anos	30,8	29,2	42,2
	Entre 30 e 50 anos	24,6	19,2	15,9
	Mais de 50 anos	42,4	30,1	10,4

TABELA 27: ROTATIVIDADE DE NOVAS INTEGRAÇÕES

GRI 401-1

Rotatividade média		2019	2018
		AP	AP
% de rotatividade	Total	22,4	16,3
Por sexo	Mulheres	22,4	16,3
	Homens	22,4	16,4
Por faixas etárias	Até 30 anos	17,6	12,5
	Entre 30 e 50 anos	24,6	18,1
	Mais de 50 anos	43,2	44,2



DESEMPENHO

TABELA 28: PERCENTAGEM DE COLABORADORES CUJO DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL É AVALIADO COM REGULARIDADE

GRI 404-3

GRUPO		2019	2018	2017
Managing Directors	Mulheres	100%	100%	100%
	Homens	100%	100%	100%
	Total	100%	100%	100%
Senior Manager & Managers	Mulheres	98%	100%	100%
	Homens	99%	100%	98%
	Total	99%	100%	98%
Consultants	Mulheres	99%	99%	96%
	Homens	95%	100%	95%
	Total	97%	100%	95%
Analysts	Mulheres	94%	99%	92%
	Homens	93%	100%	92%
	Total	93%	100%	92%
Total	Mulheres	95%	99%	94%
	Homens	94%	100%	94%
	Total	94%	100%	94%

TABELA 29: NÚMERO DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

GRI 102-8

GRUPO	2019	2018	2017
Mulheres	106	106	69
Homens	97	123	117
Total	106	106	69



SUBSÍDIOS

TABELA 30: SUBSÍDIOS EM FORMAÇÃO

GRI 201-4

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
Entradas	747.421,31	1.237.418,98	712.931,17
Taxa de contratação de estagiários	94%	62%	58%

Em euros.



NOVAS CONTRATAÇÕES

TABELA 31: NOVAS CONTRATAÇÕES

GRI 401-1

		2019		2018	
		AP	%	AP	%
Por género	Mulheres	322	42,6	547	43,1
	Homens	433	57,4	721	56,9
Por faixa etária	Até 30 anos	340	45,0	601	47,4
	Entre 30 e 50 anos	378	50,1	624	49,2
	Mais de 50 anos	37	4,9	43	3,4
Total		755	100,0	1.268	100,0

ANEXO II.3

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES ECONÓMICAS

AP: Accenture Portugal

**TABELA 1: VALOR ECONÓMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO**

GRI 201-1

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
Valor económico direto gerado: Volume de negócios em Portugal	190	166	137
Lucros obtidos em Portugal: Resultados antes de impostos	15	13	14
Valor económico distribuído: custos operacionais, salários e benefícios dos colaboradores, pagamentos a fornecedores de capital, pagamentos ao governo (por país) e investimentos na comunidade	180	148	126
Imposto pago sobre os lucros	7	6	3

Milhões de euros.

**TABELA 2: SUBVENÇÕES PÚBLICAS RECEBIDAS**

GRI 201-4

	2019	2018	2017
	AP	AP	AP
Deduções fiscais e créditos fiscais	1.186.424	1.291.345	1.539.970
Incentivos ao emprego	739.757	1.283.753	718.857

Em euros.

**TABELA 3: RECEITAS POR ÁREA DE NEGÓCIO**

GRI 201-1

2019				2018			2017	
Áreas de negócio	Receitas	Incr s/18	% Total	Receitas	Incr s/18	% Total	Receitas	% Total
Operations	32.522	37,9%	25%	23.584	46,9%	21%	16.053	17%
Strategy & Consulting	21.134	-5,1%	16%	22.274	18,1%	19%	18.859	20%
Technology	78.732	14%	59%	69.093	16,8%	60%	59.131	63%
Totais	132.388	15,2%	100,0%	114.951	22,2%	100,0%	94.044	100,0%

Milhares de euros.

Dados a nível de grupo ampliado. Consultar a secção 1.1. deste relatório "Alcance".

**TABELA 4: PAGAMENTOS DA SOCIEDADE POR IMPOSTO, TAXAS, QUOTIZAÇÕES...**

GRI 201-1

2019		2018	2017
Conceitos	AP	AP	AP
Retenções por IRPF sobre o quadro de pessoal	7	10	10
Pagamentos para a segurança social (retenções + custo empresarial)	21	21	19
Impostos indiretos (IVA)	16	14	16
Impostos, tributos e taxas pagas	14	11	9
Imposto sobre lucro	7	6	3

Milhões de euros.

ANEXO II.4

INFORMAÇÃO SOBRE A CADEIA DE FORNECIMENTO

TABELA 1: NÚMERO DE FORNECEDORES

GRI 102-9, 201-1, 204-1



	2019	2018
Fornecedores ativos	449	338
Nacionais	412	337
Estrangeiros	37	46
% nacionais	91,8	88,0
% estrangeiros	8,2	12,0

TABELA 2: DESPESAS COM FORNECEDORES

GRI 102-9, 201-1, 204-1



	2019	2018
Despesas com fornecedores (€)	58.872.120	42.885.499
Nacionais	57.276.686	41.630.527
Estrangeiros	1.595.434	1.254.972
Despesas com fornecedores (%)	100,0	100,0
Nacionais	97,3	97,1
Estrangeiros	2,7	2,9

ANEXO III

PRINCÍPIOS DO PACTO MUNDIAL DAS NAÇÕES UNIDAS

ÁREAS	PRINCÍPIO	REFERÊNCIA
Direitos humanos	Princípio 1 As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.	- Comprometidos com a boa gestão e a transparência (páginas 64-79). - Comprometidos com as nossas pessoas (páginas 48-63). - Comprometidos com a comunidade (páginas 80-89).
	Princípio 2 As empresas devem garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.	- Comprometidos com a boa gestão e a transparência (páginas 64-79). - Comprometidos com as nossas pessoas (páginas 48-63). - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).
Práticas laborais	Princípio 3 As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva.	60% dos profissionais da Accenture encontram-se abrangidos pela Portaria de Condições de Trabalho para Trabalhadores Administrativos. Como tal, a Accenture não coloca impedimentos à liberdade de associação e à negociação coletiva. - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).
	Princípio 4 As empresas devem apoiar a abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.	- A Accenture não identificou atividades nem operações deste tipo. A Accenture desenvolve as suas atividades em Portugal, sendo uma organização de serviços profissionais, pelo que não se conhecem riscos potenciais de incidentes de trabalho forçado. Além disso, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial. - Comprometidos com a boa gestão e a transparência (páginas 64-79).
	Princípio 5 As empresas devem apoiar a abolição efetiva do trabalho infantil.	- A Accenture não identificou atividades nem operações deste tipo. A Accenture desenvolve as suas atividades em Portugal, sendo uma organização de serviços profissionais, pelo que não se conhecem riscos potenciais de incidentes de exploração infantil. Além disso, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial. - Comprometidos com a boa gestão e a transparência (páginas 64-79).
	Princípio 6 As empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego.	- Comprometidos com as nossas pessoas –diversidade (páginas 55-63). - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).
Proteção ambiental	Princípio 7 As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.	- Comprometidos com o ambiente (páginas 90-99). - Comprometidos com a cadeia de fornecimento (páginas 100-105). - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).
	Princípio 8 As empresas devem realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental.	- Comprometidos com o ambiente (páginas 90-99). - Comprometidos com a cadeia de fornecimento (páginas 100-105). - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).
	Princípio 9 As empresas devem encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.	Comprometidos com o ambiente (páginas 90-99).
Anticorrupção	Princípio 10 As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.	- Comprometidos com a boa gestão e a transparência (páginas 64-79). - Anexo II Índice de conteúdos GRI (páginas 124-167).

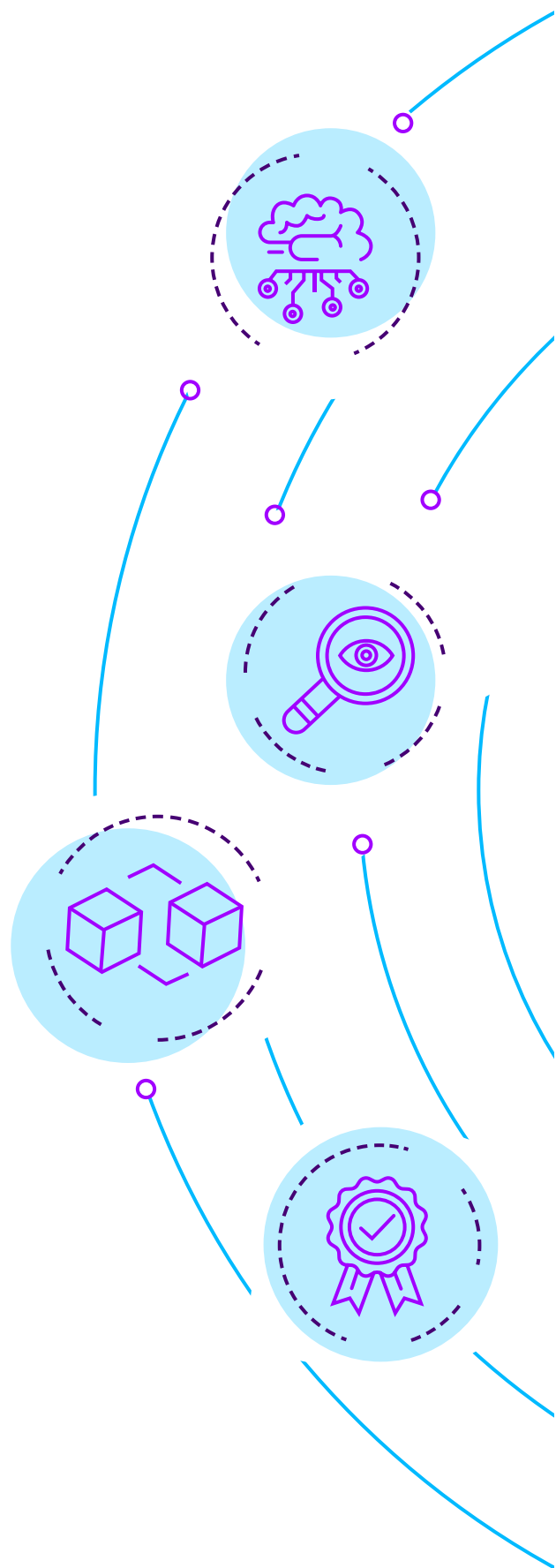
SOBRE A ACCENTURE

A Accenture é uma organização global líder em serviços profissionais que oferece uma ampla gama de serviços em estratégia e consultoria, interactive, tecnologia e operações, com capacidades digitais em todos esses serviços. Combina a sua experiência ímpar com uma forte especialização em mais de 40 indústrias suportada pela maior rede mundial de centros de Advanced Technology e Intelligent Operations. Com 513 mil profissionais a servir clientes em mais de 120 países, a Accenture utiliza a inovação contínua para ajudar os clientes a melhorar o seu desempenho e a criar valor acrescentado em todos os seus negócios.

Visita-nos em www.accenture.com.

Para solicitar qualquer esclarecimento sobre as informações publicadas ou fazer alguma sugestão em matéria de sustentabilidade, poderá utilizar o seguinte contato:

sustentabilidade.empresarial.portugal@accenture.com



Esta é a nossa **Comunicação sobre o Progresso** na aplicação dos princípios do **Pacto Mundial das Nações Unidas**.

Agradecemos qualquer comentário sobre o seu conteúdo.

Copyright © 2020 Accenture.
Todos os direitos reservados.

Accenture, o logótipo e “New. Applied. Now” são marcas comerciais registadas da Accenture.