

OUR ENVIRONMENTAL,
SOCIAL, AND SOCIETAL
AND SOCIETAL
RESPONSIBILITY

OUR ENVIRONMENTAL,
SOCIAL, AND SOCIETAL
AND SOCIETAL
RESPONSIBILITY
2024

**A NOSSA
RESPONSABILIDADE
AMBIENTAL,
SOCIAL, E
SOCIETAL**

ÍNDICE

1	APRESENTAÇÃO DO GRUPO E DAS SUAS ATIVIDADES	1
1.1	Elis em 2024	3
1.2	Estratégia	11
1.3	Os nossos clientes	16
1.4	Administração	17
2	A NOSSA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	21
2.1	Introdução	22
2.2	Administração, estratégia e gestão de impactos, riscos e oportunidades	24
2.3	Informação ambiental	43
2.4	Informação social	88
2.5	Ética e sociedade/Outras informações sobre sustentabilidade	116
2.6	Apêndices	129

01

Apresentação do Grupo e das suas atividades

1.1	ELIS EM 2024	3
	Dados principais	8
	Histórico e destaques	10
1.2	ESTRATÉGIA	11
	Tendências	12
	O nosso modelo de negócio	14
1.3	OS NOSSOS CLIENTES	16
1.4	ADMINISTRAÇÃO	17
	O Conselho de Supervisão	18
	Comité Executivo	19



1.1 ELIS EM 2024

A Elis é líder de mercado e coloca diariamente serviços circulares no centro do seu modelo de negócio, há mais de 75 anos e em 30 países. Com o seu know-how operacional único e um perfil de crescimento orgânico rentável, a Elis cria valor sustentável para os seus acionistas, clientes, colaboradores e o ambiente.

A Elis em números (a 31 de dezembro de 2024)

€4,573.7 milhões
em receitas

487*
fábricas e centros de
distribuição

57,583
funcionários

Presente em
30 países

Aproximadamente
400,000
clientes



* Figura alinhada com o âmbito do relatório do capítulo 3.

A nossa missão

Líder em serviços circulares no trabalho, a Elis garante aos seus clientes uma higiene, um bem-estar e uma proteção ideais – em todo o lado, todos os dias, de forma sustentável.

Os nossos serviços circulares:

- ▶ ajudar os nossos clientes a concentrarem-se na sua atividade principal;
- ▶ Reforçar o nosso modelo de negócio de aluguer, manutenção e reutilização;
- ▶ permitir que os nossos clientes reduzam a sua pegada ambiental

Os nossos serviços circulares inspiram o nosso compromisso. Criam uma ligação entre nós, os nossos clientes e o nosso planeta. E unem as nossas pessoas em todo o mundo.

As nossas soluções

A Elis tem-se diversificado ao longo da sua história, desenvolvendo novos serviços complementares capazes de responder às diferentes necessidades de todo o tipo de cliente. O multi-serviço está no centro da estratégia. Não só a visita de um cliente pode ser otimizada para poupar, tanto dinheiro como o meio ambiente.

Os nossos mercados

Trabalhamos para organizações públicas e privadas de todas as dimensões e em todos os setores de atividade.

Indústria, comércio e serviços

Principais setores:

Indústria, comércio retalhista e serviços

Cientes:

desde pequenas contas a multinacionais

Principais serviços:

vestuário de trabalho (uniformes, vestuário de proteção e de alta visibilidade), higiene das casas de banho, bebidas e tapetes (soluções de proteção do chão, tapetes ergonómicos, tapetes personalizados)



Os nossos valores

OS NOSSOS VALORES



Respeito

- ▶ Reconhecer as diferenças de cada um
- ▶ Valorizar a contribuição de cada um
- ▶ Reconhecer o empenho de cada um



Integridade

- ▶ Sermos fiéis aos nossos princípios
- ▶ Manter a nossa palavra
- ▶ Ser honesto



Responsabilidade

- ▶ Cuidar dos nossos clientes, as pessoas com quem trabalhamos
- ▶ Cuidar do ambiente e fazer parte da comunidade
- ▶ Ser responsável pela qualidade do nosso trabalho



Exemplaridade

- ▶ Ser um modelo para os outros, tanto dentro como fora da empresa
- ▶ Incorporar os nossos valores em tudo o que fazemos
- ▶ Manter a humildade

Circular services at work



O impacto das entregas também é reduzido. O valor é fornecido ao cliente através da oferta de um serviço abrangente que o liberta de tarefas organizacionais para que se possa concentrar na sua atividade principal, mantendo o controlo sobre o seu orçamento.

Cuidados de saúde

Principais setores: hospitais e lares de idosos



Hotelaria

Principais setores: hotéis e restaurantes



Os nossos serviços

Oferecemos soluções personalizadas para roupa de cama, vestuário de trabalho, sanitário, tapetes, bebidas, vestuário para Cleanroom, controlo de pragas e gestão de resíduos médicos.



Roupa Lisa



Roupa de mesa, de cozinha e de cama



Vestuário de Trabalho



Vestuário de trabalho e EPI



Sanitário



Lavagem e secagem das mãos, soluções olfactivas, higiene da casa de banho e higiene feminina



Bebidas



Fontes de água e máquinas de café



Tapetes



Vasta gama de tapetes



Limpeza industrial*



Panos industriais



Pest control



Controlo e prevenção de pragas



Cleanroom



Vestuário reutilizável para Cleanroom



Gestão de resíduos hospitalares*



Recolha e eliminação de resíduos hospitalares

*serviços não disponíveis em Portugal.

O processo de aluguer e manutenção

O primeiro contacto dos nossos clientes é feito com as nossas equipas de vendas, que são especialistas na sua área. Eles avaliam as necessidades do cliente e calculam as quantidades necessárias, a frequência de entrega e o tipo de produto. A Elis encarrega-se da compra e do armazenamento dos artigos. A Elis adapta o seu serviço às alterações do pessoal e às flutuações da atividade. A Elis trabalha com os clientes para definir o cronograma de serviços para que eles nunca tenham que se preocupar: manutenção têxtil, equipamentos

assistência técnica, substituição de consumíveis, reparações e recolha e entrega no mesmo dia, para que o camião nunca viaje vazio. Uma equipa de apoio ao cliente toma conta do contrato depois de a sua implementação ter sido finalizada. A equipa garante a satisfação do cliente e pode oferecer serviços adicionais.

O que é o

ALUGUER-MANUTENÇÃO?

1

AVALIAÇÃO DAS SUAS NECESSIDADES

Os nossos especialistas ajudá-lo-ão a analisar as suas necessidades e a propor a solução mais adequada para a sua empresa:

- Estudo de **viabilidade técnica**,
- Apoio na **análise de risco**,
- Recomendação de **produtos adequados** às características específicas do seu setor de atividade,
- Seleção de **gammas concebidas ecologicamente** para maximizar a vida útil do produto, que sejam fáceis de reparar e, posteriormente, de recuperar ou reciclar no final da sua vida útil,
- Escolha de **soluções** que utilizem materiais alternativos com menor impacto no ambiente, como o poliéster, o plástico reciclados ou o algodão orgânico.



COMPRA, INSTALAÇÃO E ARMAZENAMENTO DE PRODUTOS

A Elis investe por si na compra de produtos e trata inteiramente da instalação e armazenamento:

- Medição e alteração de tamanhos de vestuário,
- Estimativa das necessidades de stock,
- Instalação de aparelhos de higiene e de refrigeradores de água nas vossas instalações.

A Elis controla a sua cadeia de abastecimento: **93.3% das compras diretas foram objeto de uma avaliação CSR do fornecedor.**

A relação da Elis com os seus fornecedores é regida por um código de ética interno e pela sua carta de compras responsáveis.

2

3

MANUTENÇÃO

Os têxteis são tratados nas nossas fábricas, que são especializadas por setor de atividade, com **programas adaptados** a cada categoria de vestuário para garantir a sua longevidade. Cada peça de roupa é inspecionada e reparada, se necessário.

Os aparelhos de higiene e as máquinas de água são refiltrados e mantidos no local. As oficinas Elis estão vocacionadas para a **reparação e acondicionamento de aparelhos e tapetes** para que possam ser recolocados em circulação.

A manutenção do vestuário de trabalho com a Elis contribui para reduzir a sua pegada ambiental: com **até 35% menos emissões** do que uma solução comprada e **60% menos consumo de água**.



4

ENTREGA E RECOLHA

Os dias e horários das visitas regulares são **adaptados à sua situação**. Na maior parte das vezes, estará em contacto com o agente de serviço, responsável pela prestação do serviço e pela tomada em consideração das suas necessidades.

A densidade da nossa rede geográfica oferece uma **proximidade inigualável**, permitindo-nos **responder rapidamente** aos seus pedidos.

Optimizamos constantemente os nossos métodos de entrega através de um sistema único de gestão de rotas e de cargas. A nossa frota logística está **em transição para veículos alternativos** que funcionam com biogás, biodiesel ou eletricidade.



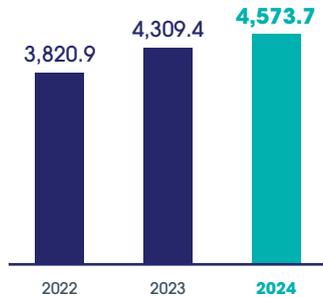
Benefícios

- > Paz de espírito
- > Poupança de tempo
- > Poupança de custos
- > Redução do impacto ambiental
- > Mais higiene e qualidade

2024 Dados principais

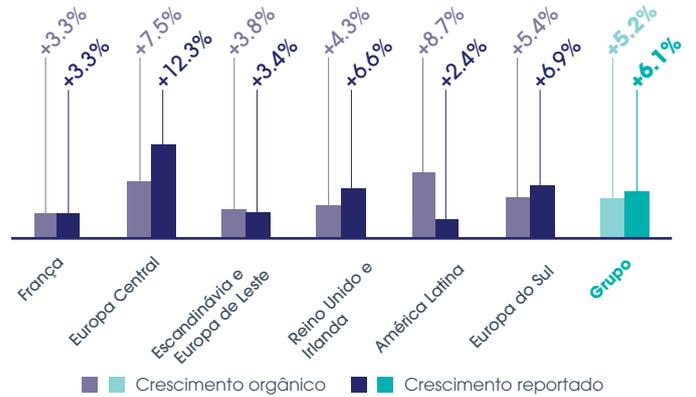
Volume de negócios - CA

Em milhões de euros



Receitas reportadas e orgânicas* crescimento em 2024

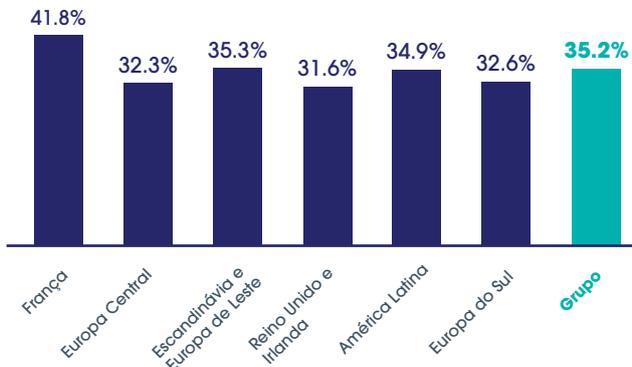
Em % da receita



* Ver a definição no capítulo 4.

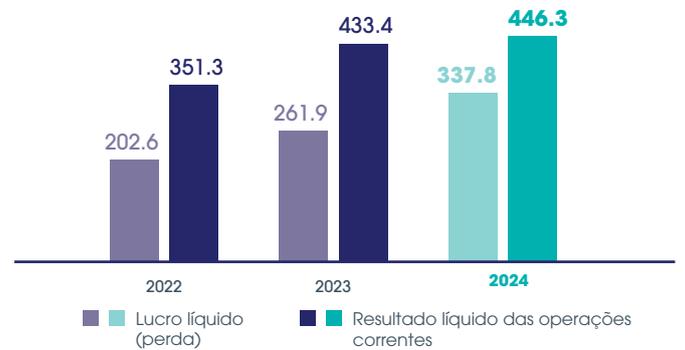
2024 EBITDA por região

Em % da receita



Lucro líquido e lucro líquido das operações correntes *

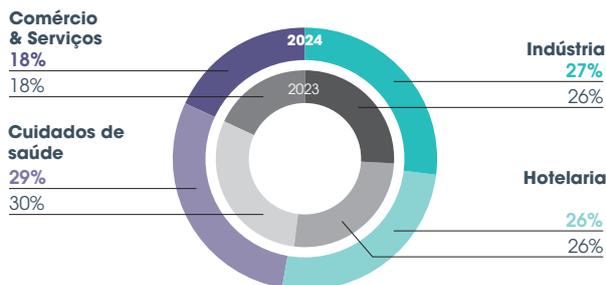
Em milhões de euros



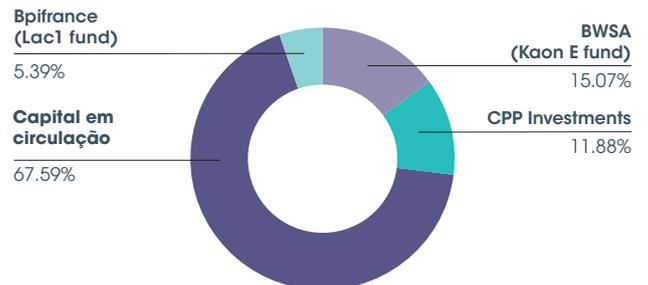
* Ver a definição no capítulo 4.

Repartição das receitas por segmento de mercado

Em % das receitas



Estrutura acionista a 31/12/2024*



* Mais informações no capítulo 6.

Social

NÚMERO DE COLABORADORES

57,583 funcionários a 31 de Dezembro de 2024

51% dos quais são mulheres

36.1% de mulheres com cargos de direção entre as novas contratações

DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

16.8% dos novos gestores são promovidos internamente

Reputação

90% dos clientes estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a Elis*

** Dados dos inquéritos de satisfação realizados para a Elis em todo o mundo em 2024. Número total de inquiridos do grupo: 50,000. Ou seja, +12% da carteira de clientes.*

Ambiente

CONSUMO DE ÁGUA

Redução de **48%** em relação a 2010*

** Por kg de roupa lisa entregue - Europa.*

CONSUMO DE ENERGIA

30% de redução em relação a 2010*

** Por kg de roupa lisa entregue - Europa.*

INSTALAÇÕES COM CERTIFICAÇÃO ISO 14001

171 ou **46%** das instalações fabris do Grupo

INSTALAÇÕES COM CERTIFICAÇÃO ISO 45001

113 ou **22%** das instalações do Grupo

Mais informações no capítulo 3.

Volume de negócios - CA

€ **4,573.7** milhões

EBITDA

€ **1,609.8** milhões

35.2%

em receitas

Resultado líquido das operações correntes

€ **446.3** milhões

Lucro líquido (perda)

€ **337.8** milhões

Free cash flow

€ **346.4** milhões

Capex líquido

€ **876.0** milhões

História e destaques de 2024

Desde a sua criação, a Elis tem-se expandido e reinventado continuamente para se adaptar às mudanças na forma como os clientes consomem e utilizam os produtos e serviços. Está constantemente a inovar para satisfazer as necessidades dos seus clientes e as novas exigências dos consumidores modernos.

1883

Fundação da Grand Blanchisserie de Pantin: com a lavagem de roupa para hotéis, restaurantes e clientes individuais.

Período entre guerras

Invenção do modelo de aluguer e manutenção.

Período pós-guerra

Desenvolvimento do segmento de vestuário de trabalho, uma vez que a Elis foi responsável pela manutenção da roupa de cama do exército americano.

1968

Criação do Grupo Elis, uma abreviatura de Europe Linge Service (ELIS).

1973-2001

Expansão europeia e diversificação das atividades de aluguer e manutenção (casas de banho, fontes de água, máquinas de café, roupa de Cleanroom).

2014

Continuação da expansão internacional do Grupo com o alargamento das operações para fora da Europa, chegando ao Brasil.

2015

Oferta pública inicial no mercado regulamentado Euronext, em Paris e continuação do crescimento na América Latina.

2017

Aquisição da Berendsen, criando um líder pan-europeu.

2021

Recuperação do negócio após a Covid: desempenho e mobilização das equipas para atingir os objetivos e compensar as perdas proveniente deste período de crise.

2022

Expansão na América Latina com a aquisição do líder mexicano: Lavartex.

2023

A Elis adota um novo propósito e revela a sua nova assinatura "Circular services at work."

2024

A Elis entra no mercado asiático, com a aquisição da Wonway, na Malásia, uma empresa de lavandarias especializada no mercado de Cleanroom.





1.2 ESTRATÉGIA

O modelo de aluguer-manutenção da Elis baseia-se num modelo de negócio do produto como um serviço, que privilegia o serviço sobre o produto e o aluguer sobre a compra. O Grupo está assim a promover a economia circular e a contribuir para o crescimento sustentável, incentivando a manutenção, a reutilização e a reciclagem. Para simplificar a vida dos seus 400.000 clientes, oferece soluções de ponta e de elevado valor acrescentado para que cada um deles, sem exceção, tenha tempo para se concentrar na sua atividade.

Tendências

O Grupo define a sua estratégia de acordo com a evolução do mercado e as suas principais tendências.

Higiene e proteção

A crise do Covid-19 mudou a higiene quotidiana. Aumentou a consciencialização para a limpeza e levou a um aumento geral dos padrões de higiene. Esta transformação, que inicialmente foi uma resposta imediata à crise, veio agora para ficar. A necessidade crescente de higiene e segurança para todos levou as empresas, escolas e instituições a reverem os seus protocolos de higiene. Estas entidades estão a disponibilizar mais soluções sanitárias, a reavaliar os seus requisitos de proteção do vestuário de trabalho e a lavá-lo com maior frequência.

Nos cuidados de saúde, os protocolos foram reforçados, nomeadamente no que respeita à higiene das mãos e à limpeza das superfícies. Na indústria alimentar, a necessidade de controlo e rastreabilidade do vestuário aumentou devido a escândalos de higiene, a normas e inspeções mais rigorosas, aumentando o número de mudanças de vestuário de trabalho necessárias.



No local de trabalho, a gestão de riscos também foi enfatizada para garantir a proteção e a segurança dos trabalhadores, particularmente na indústria. Simultaneamente, a União Europeia continuou a reforçar as suas normas relativas ao equipamento de proteção individual (EPI).

Fatores demográficos

Vários fatores demográficos desempenham um papel fundamental na economia e têm um impacto na visão do Grupo. O envelhecimento da população é um desafio importante. Os progressos médicos e as melhores condições de vida contribuíram para aumentar a esperança média de vida, o que reflete e tem implicações nos



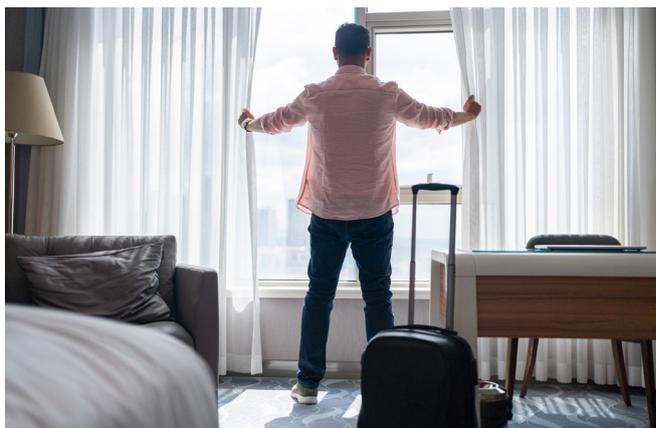
sistemas de saúde e de pensões. A procura crescente de serviços de cuidados a idosos levou ao desenvolvimento da economia dos cuidados, que inclui os cuidados ao domicílio, as residências assistidas de longa duração e os lares de idosos. Esta situação impulsiona o crescimento económico neste sector, mas também apresenta desafios em termos de qualidade dos serviços, nomeadamente no que diz respeito à roupa dos residentes. Prevê-se que a percentagem de pessoas com mais de 80 anos na população da UE aumente 2,5 vezes entre 2021 e 2100, passando de 6,0% para 14,6%. As pessoas com mais de 65 anos representarão 31,3% da população da UE no final do século, contra os atuais 20,8% (estudo Statista - Set 2022).

O aumento da densidade urbana concentra a necessidade de habitação e de infra-estruturas como hotéis, restaurantes, empresas e instituições de saúde, o que cria diversas oportunidades em todos os nossos setores.

Turismo

O turismo internacional voltou a 96% de seu nível pré-pandêmico nos primeiros sete meses do ano 2024 (até julho de 2024), graças à demanda vigorosa na Europa e à reabertura do mercado Ásia-Pacífico. Cerca de 790 milhões de turistas viajaram para o estrangeiro durante os primeiros sete meses de 2024, ou seja, aproximadamente 11% mais do que em igual período do ano 2023 (*UN Tourism - Sep 2024*).

O turismo de massas, é um importante motor econômico para muitos países europeus, contribui significativamente para o PIB, gerando receitas em setores como alojamento, alimentação e bebidas, transportes e atividades turísticas, que são abrangidos por um dos quatro principais mercados da Elis.



Desenvolvimento sustentável

Os nossos clientes estão cada vez mais conscientes do seu impacto no ambiente. Têm expectativas de desenvolvimento sustentável mais elevadas e incorporam agora critérios ecológicos nas suas decisões. Em 2022, 78% dos fornecedores confirmaram que os seus clientes os tinham realizado questões sobre este tema, contra 72% em 2020 (estudo da Bpifrance, Observatório da Responsabilidade Social das Empresas (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises - ORSE) e PwC France & Maghreb publicado em janeiro de 2023). Os regulamentos tornaram-se mais rigorosos, com requisitos de relatórios de CSR e leis como a CSRD europeia. Este novo quadro aumenta as expectativas das empresas que pretendem provas tangíveis do empenho dos seus parceiros comerciais - para além das simples declarações

ambientais - e com ações concretas, como a redução das emissões de carbono, a utilização responsável de materiais e uma contribuição positiva para a sociedade. O nosso modelo de economia circular - que ajuda a reduzir o consumo de recursos - é vista como uma vantagem competitiva e uma fonte de novas oportunidades pelos nossos clientes, que procuram parceiros que incorporem modelos sustentáveis, tais como a inclusão de materiais alternativos, a reutilização, a reparação, a reciclagem e a redução de resíduos ao longo de toda a sua cadeia de valor. As abordagens que se baseiam em modelos lineares ou em produtos de utilização única são cada vez mais postas em causa. Os serviços circulares estão a ser posicionados como alternativas sustentáveis - especialmente para os setores de cuidados de saúde e Cleanroom.



Profissionalização de clientes



Num ambiente cada vez mais exigente e competitivo, os nossos clientes estão a concentrar-se nas suas atividades principais. As suas expectativas em relação aos seus prestadores de serviços são, por conseguinte, mais elevadas. Consideram a experiência do cliente, a fiabilidade, a qualidade e a rastreabilidade como importantes diferenciadores na escolha dos seus parceiros comerciais.

Em particular, os nossos clientes procuram prestadores de serviços reativos que ofereçam um acompanhamento transparente em todas as fases da colaboração e em todos os pontos de contacto com a empresa, seja online, por telefone ou pessoalmente.

Dadas as tensões na cadeia de abastecimento global, a fiabilidade de um fornecedor e a sua capacidade de fornecer os seus produtos e serviços são da maior importância, e esta é a razão para escolher parceiros fortes com uma capacidade de investimento significativa.

Modelo de Negócio

Recursos

CLIENTES

- › 400.000 clientes de todas as dimensões e em todos os setores
- › 4 mercados principais: Hotelaria, Saúde, Indústria, Comércio e Serviços
- › Mais de um século de know-how

RECURSOS HUMANOS

- › 57.583 colaboradores
- › Operações em 30 países

RECURSOS AMBIENTAIS

- › Consumo de água: 16,2* milhões de m³
- › Consumo de energia: 2.831* GWh
- › Consumo total de combustível: 54,7* milhões de litros
- › Consumo de outros materiais (poliéster, algodão, outros plásticos, etc.)

FINANÇAS

- › Empresa cotada na Euronext (SBF 120)
- › Modelo empresarial sólido que assegura um crescimento rentável

INSTALAÇÕES

- › 487* centros de produção e distribuição
- › Mais de 7.000 veículos
- › 171* instalações certificadas pela ISO 14001
- › 113* instalações certificadas pela ISO 45001
- › Um modelo industrial baseado na economia circular

MISSÃO

- › Facilitar a vida dos clientes e contribuir para o seu sucesso através de um processo sustentável e responsável.

Missão

Assegurar um serviço circular de proteção, higiene e bem-estar aos clientes em todo o lado, todos os dias, de forma sustentável.



A experiência do cliente está no centro do ADN da Elis

- › Um departamento de Experiência do Cliente com quase 30 funcionários dedicados
- › Mais de 50 000 inquéritos de satisfação realizados em 2024
- › Um programa interno de Satisfação do Cliente

* Valores alinhados com o âmbito do relatório do capítulo 3.

Os quatro pilares da estratégia da Elis

Para fornecer soluções de ponta que reduzam a pegada de carbono dos clientes, a Elis baseia a sua estratégia em quatro pilares fundamentais.

Desenvolvimento de serviços sustentáveis e promoção de uma economia circular

Desenvolver produtos cada vez mais sustentáveis e serviços circulares, graças à redução contínua do seu impacto ambiental.

Apoiar os nossos clientes na concretização dos seus objetivos ESG, através da oferta de serviços assentes na economia circular.

Excelência industrial e comercial

Desenvolver e manter ao longo do tempo uma relação comercial privilegiada com os nossos clientes, oferecendo-lhes um serviço local de alta qualidade e fiável.

Otimizar a rentabilidade dos nossos negócios através de uma abordagem analítica dos processos industriais e logísticos.

Difundir uma cultura de melhoria contínua do desempenho industrial e comercial, implementando as melhores práticas operacionais em todo o Grupo.

Consolidação das posições atuais

Consolidar a cobertura geográfica do Grupo através de crescimento orgânico e aquisições, beneficiando das economias de escala.

Tirar partido da elevada densidade da rede da Elis para implementar o modelo de multisserviços e potenciar as vendas cruzadas.

Expansão da rede

Desenvolver regularmente a atividade do Grupo em novos países que apresentem um potencial elevado e atrativo. Reforçar a nossa presença nestes novos países, implementando a metodologia operacional do Grupo e, em última instância, disponibilizando todos os serviços da Elis.

Valor acrescentado

CLIENTES

- › Capacidade do cliente se concentrar na sua atividade principal com uma parceria local e de trabalhar em prol de soluções mais sustentáveis.
- › Taxa de satisfação dos clientes:
 - 88,9%** em França
 - 90,1%** perímetro do grupo

FUNCIONÁRIOS

- › **51%** são mulheres
- › **36,1%** dos novos gestores são mulheres
- › **Elis for All 2024:** +25% de aumento da taxa de participação em relação a 2023

* Valores alinhados com o âmbito do relatório do capítulo 3

INVESTIDORES

Desde a IPO*:

- › Rendimento dos acionistas: 9%, com base num preço de 19,11 euros em 10 de fevereiro de 2025

* Oferta pública inicial.

AMBIENTE E SOCIEDADE

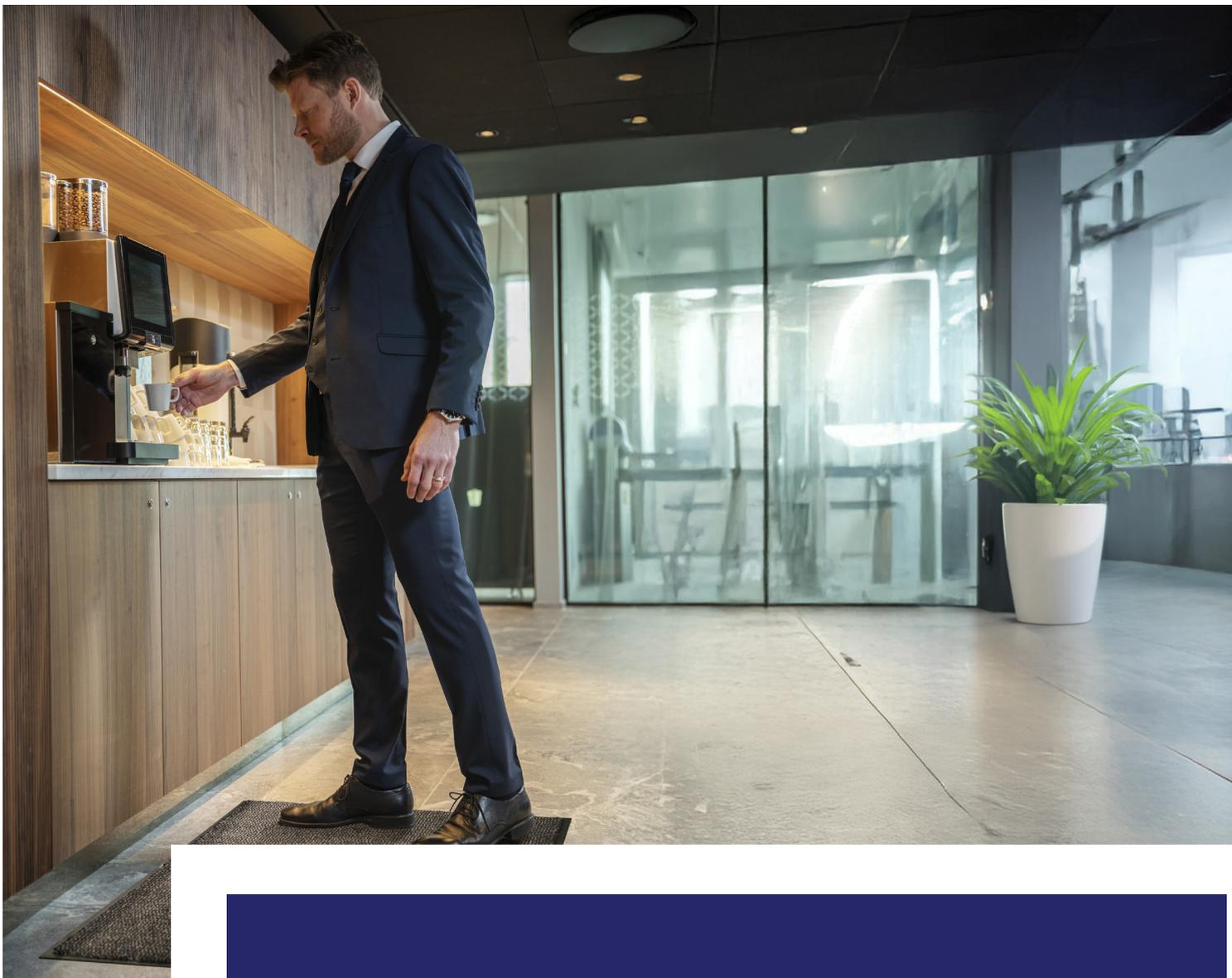
Redução do consumo entre 2010 e 2024, em conformidade com os objetivos de 2025:

- › Água: **-48%***
- › Energia térmica: **-30%***
- › Utilização de energias renováveis: **18%**
- › Têxteis reciclados: **79.6%**
- › Emissões de CO₂ (âmbitos de aplicação 1 e 2): **-20%** redução no nosso consumo total

* Por kg de roupa entregue - Europa.

O nosso compromisso com as nossas comunidades e na nossa cadeia de valor:

- › **4.5%** dos executivos participam num programa de mentoria (França)
- › **93.3%** das despesas de aquisição são efetuadas com fornecedores diretos que foram submetidos a uma avaliação de CSR



1.3 OS NOSSOS CLIENTES

A Elis propõe produtos e soluções adaptados a todos os setores de atividade para responder às necessidades dos seus clientes. Concentramos a nossa experiência de aluguer e manutenção em quatro mercados principais: Hotelaria, Indústria, Saúde e Comércio/Serviços.

Para cada um destes mercados, a Elis propõe três tipos de soluções principais: roupa lisa, vestuário de trabalho, aparelhos de higiene e bem-estar.

Soluções



* Em percentagem da receita consolidada, excluindo diversos.



1.4 ADMINISTRAÇÃO

Uma equipa de gestão experiente

Na Elis, a administração é da responsabilidade da Comissão Executiva e do Conselho de Supervisão, que asseguram a boa gestão, a sustentabilidade e o bom funcionamento da empresa. A administração assegura igualmente a estabilidade do Grupo através de uma estratégia de crescimento rentável. O Conselho de Supervisão é composto por doze membros, incluindo cinco mulheres. A composição do Conselho representa uma vasta gama de antecedentes complementares e reflete a política de diversidade adotada pelo Grupo, especialmente em termos de nacionalidade, experiência internacional e competências. A administração está organizada de forma a aproveitar novos talentos, consolidar a posição de liderança da Elis e criar valor estratégico e financeiro para os acionistas.

O Conselho de Supervisão

O Conselho de Supervisão supervisiona a gestão da empresa pelo Conselho de Administração, nas condições previstas na lei, nos estatutos da empresa e no regulamento interno do Conselho de Administração. Procede igualmente às verificações e controlos que considera adequados e pode solicitar todos os documentos que considere úteis para o cumprimento das suas responsabilidades.

É composto por 12 membros e um membro sem direito a voto (censor)

THIERRY MORIN Presidente do Conselho de Supervisão, membro independente

FABRICE BARTHÉLEMY
Vice-Presidente
Membro independente

PHILIPPE BEAUDOUX
Membro representante dos trabalhadores

PAUL-PHILIPPE BERNIER
Representante permanente da Bpifrance Investissement,
Membro independente

ANTOINE BUREL
Membro independente

**ANNE-LAURE COMMALU-
TINGRY** Membro independente

PHILIPPE DELLEUR
Membro independente

AMY FLIKERSKI
Membro

VALÉRIE GANDRÉ
Membro representante dos trabalhadores

CÉCILE HELME-GUIZON
Representante permanente da BWGI Membro

FLORENCE NOBLOT
Membro independente

MICHEL PLANTEVIN
Membro

ALEXIS MARTINEAU
Membro sem direito a voto (censor)

40% mulheres*

*Excluindo os membros representantes dos trabalhadores e o censor.

7 número de reuniões

58 média da idade

98% taxa de assiduidade

70% membros independentes*

1 série de jornadas estratégicas

Comité de Auditoria

3 membros

ANTOINE BUREL Presidente independente

THIERRY MORIN
Membro independente

CÉCILE HELME-GUIZON
Representante permanente da BWGI Membro

Principais funções

- › Monitorização do processo de preparação da informação financeira
- › Monitorização da eficácia dos sistemas de controlo interno, auditoria interna e gestão de risco da informação financeira e contabilística
- › Revisão de todo o mapa de risco
- › Monitorização da revisão legal de contas da sociedade-mãe e das demonstrações financeiras consolidadas pelos revisores oficiais de contas da sociedade
- › Seleção dos revisores oficiais de contas e monitorização da sua independência

Comité de Nomeações, Remunerações e Administração

5 membros

FABRICE BARTHÉLEMY
Presidente independente

THIERRY MORIN
Membro independente

VALÉRIE GANDRÉ
Membro representante dos trabalhadores

MICHEL PLANTEVIN
Membro

PAUL-PHILIPPE BERNIER
Representante permanente da BPI Investissement Membro independente

Principais funções

- › Determinação e avaliação das regras de governação:
 - composição dos órgãos de direção do Grupo
 - revisão da composição do Conselho de Administração (diversidade, complementaridade das formações, independência, equilíbrio entre os sexos, nomeações simultâneas, etc.)
 - planeamento das sucessões
- › Determinação e avaliação regular da política de remuneração dos funcionários da empresa
- › Avaliação anual dos procedimentos operacionais do Conselho de Fiscalização

Comité da Responsabilidade Social das Empresas (CSR)

4 membros

FLORENCE NOBLOT
Presidente independente

PHILIPPE DELLEUR
Membro independente

AMY FLIKERSKI
Membro

ANTOINE BUREL
Membro independente

Principais funções

- › Acompanhamento das questões relacionadas com a estratégia da empresa em matéria de CSR e de clima
- › Análise dos compromissos e das diretrizes do Grupo em matéria de CSR
- › Antecipação das principais considerações, riscos, e oportunidades em matéria de CSR
- › Emissão de recomendações sobre a política de CSR e o plano de ação climática do Grupo
- › Supervisão do processo de desenvolvimento, publicação, acompanhamento, auditoria e certificação das informações sobre a sustentabilidade

100% taxa de assiduidade

5 número de reuniões

100% taxa de assiduidade

4 número de reuniões

94% taxa de assiduidade

4 número de reuniões

Comissão Executiva

11 membros



XAVIER MARTIRÉ
Presidente do Conselho de Administração



LOUIS GUYOT
Membro do Conselho de Administração, Diretor Financeiro



MATTHIEU LECHARNY
Membro do Conselho de Administração, Diretor-Geral Adjunto de Operações (Europa do Sul, América Latina)



ÉLISE BERT-LEDUC
Diretora de Marketing e Inovação



ALAIN BONIN
Diretor de Operações Adjunto (França)



MICHEL DELBECQ
Diretor de Transformação e IT



FRÉDÉRIC DELETOMBE
Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Abastecimento



CHARLOTTA ERICSSON
Diretora de Operações Adjunto (Europa do Norte e Ásia)



DIDIER LACHAUD
Diretor de Recursos Humanos



YANN MICHEL
Diretor de Operações Adjunto (França, Grã-Bretanha e Irlanda)



ANDREAS SCHNEIDER
Diretor de Operações Adjunto (Europa Central e Europa de Leste, Estados Bálticos, Suíça)

A Comissão Executiva ajuda a definir e a implementar a estratégia do Grupo. É composta por 11 membros e é presidida pelo Presidente do Conselho de Administração. A estrutura organizacional do Grupo gira em torno de cinco funções de apoio e cinco funções operacionais regionais. As funções operacionais são dirigidas por cinco diretores operacionais regionais adjuntos.

Reúne-se pelo menos uma vez por mês, o que é considerado suficiente tendo em conta o ritmo da atividade da Elis.

Mais informações no capítulo 2.



02

A nossa responsabilidade social corporativa

2.1 INTRODUÇÃO	22	2.4 INFORMAÇÃO SOCIAL ESRS 1 S1 e ESRS 2 S2	88
2.1.1 Editorial	22	2.4.1 Força de trabalho ESRS S1	88
2.1.2 Âmbito do relatório ESRS 2 - BP-1	23	2.4.2 Ouvir e valorizar os nossos colaboradores, garantindo o seu bem-estar no local de trabalho	91
2.1.3 Circunstâncias específicas ESRS 2 - BP-2	23	2.4.3 Proteção dos nossos colaboradores S1-14	97
2.2 LIDERANÇA, ESTRATÉGIA E GESTÃO DOS IMPACTOS, RISCOS E OPORTUNIDADES	24	2.4.4 Garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades S1-9 S1-12	101
GESTÃO		2.4.5 Atrair e desenvolver os nossos colaboradores S1-13	106
2.2.1 Governança e gestão integrada da responsabilidade social corporativa (RSC) GOV-1	24	2.4.6 Respeito pelos direitos humanos	110
2.2.2 Informação e temas de sustentabilidade tratados pela gestão e supervisão da empresa ESRS 2 - GOV-2	26	2.4.7 Trabalho responsável com os trabalhadores na cadeia de valor ESRS S2	112
2.2.3 Desempenho em sustentabilidade nos incentivos — ESRS 2 - GOV-3 e apoios à transição	26	2.5 ÉTICA E SOCIEDADE / OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE SUSTENTABILIDADE	116
2.2.4 Declaração sobre diligência devida ESRS 2 - GOV-4	27	2.5.1 Fornecer produtos e serviços que contribuam para a proteção, higiene e bem-estar, e que reduzam o consumo de recursos	116
2.2.5 Gestão de riscos e controlo interno sobre reporte de sustentabilidade ESRS 2 - GOV-5	28	2.5.2 Satisfazer e envolver os nossos clientes	118
ESTRATÉGIA		2.5.3 Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais	120
2.2.6 Apresentação geral da Elis, da sua estratégia e da sua cadeia de valor ESRS 2 - SBM-1	29	2.5.4 Contribuir para as nossas comunidades locais e apoiar as causas que valorizamos	125
2.2.7 Envolvimento com as partes interessadas ESRS 2 - SBM-2	33	2.5.5 Manter o sistema informático seguro para nós e para os nossos colaboradores	127
2.2.8 Impactos, riscos e oportunidades materiais e a sua interação com a estratégia e o modelo de negócio ESRS 2 SBM-3	35	2.6 ANEXOS	129
GESTÃO DE IMPACTOS, RISCOS E OPORTUNIDADES		2.6.1 Nota metodológica ESRS 2	129
2.2.9 Identificação de temas-chave através da avaliação de dupla materialidade ESRS 2 - IRO-1	37	2.6.2 Taxonomia ESRS E1	131
2.2.10 O nosso guia de CSR: objetivos claros e ambiciosos	39	2.6.3 Detalhes de desempenho do Grupo	133
2.2.11 Classificações e prémios não financeiros	42	2.6.4 Tabelas de referência cruzada: Requisitos de divulgação (DRs) do ESRS, GRI, TCFD, Pacto Global e outras regulamentações europeias ESRS 2 - APPENDIX B	139
2.3 Informação ambiental	43		
ESRS E1 ESRS E3 ESRS E5			
2.3.1 Utilização de recursos e economia circular ESRS E5	43		
2.3.2 Alterações climáticas ESRS E1	59		
2.3.3 Água ESRS E3	80		
2.3.4 Outras informações ambientais: minimizar o nosso impacto nos ecossistemas	85		

2.1 INTRODUÇÃO

Em 2024, a fim de ilustrar o compromisso do Grupo com a CSR e responder ao número crescente de pedidos das suas partes interessadas, o Grupo publicou pela primeira vez, juntamente com a sua declaração de sustentabilidade preparada ao abrigo da Diretiva relativa aos relatórios de sustentabilidade das empresas (CSRD), um relatório adicional intitulado "A nossa responsabilidade social corporativa". Este contém todas as informações regulamentares, bem como pormenores sobre a estratégia do Grupo e o seu desempenho global em matéria de CSR, bem como outras informações sobre questões identificadas como não materiais.

2.1.1 Editorial

A Elis "assegura um serviço circular de proteção, higiene e bem-estar em todo o lado, todos os dias, de forma sustentável". Este propósito reflete o nosso modelo, que se baseia no aluguer, manutenção e reutilização dos nossos produtos há mais de 75 anos.

O nosso alcance global e a nossa posição de liderança implicam uma responsabilidade não só para com os nossos funcionários e clientes, mas também para com o ambiente e a sociedade em geral. Agir de forma responsável é uma parte fundamental da nossa empresa, há muito integrada no nosso modelo de negócio e refletida nos nossos valores: respeito, integridade, responsabilidade e exemplaridade.

Para a Elis, a CSR não é um programa separado, mas uma parte integrante das nossas atividades diárias e da nossa estratégia de desenvolvimento. Isto reflete o facto de a nossa atividade multi-serviços exemplificar a noção de "economia circular", na qual o modelo de produção extrair - produzir - descartar é substituído por um sistema que maximiza o valor dos recursos e minimiza significativamente os resíduos. Também nos esforçamos por manter um ambiente de trabalho positivo, promovendo a diversidade e a igualdade de oportunidades e atuando de forma ética e íntegra.

Dia após dia, estamos empenhados em oferecer serviços mais responsáveis e em ajudar a criar um mundo mais sustentável. Para além do nosso programa de ação para 2025, o Grupo adotou objetivos climáticos ambiciosos, alinhados com os Acordos de Paris (*Iniciativa Science Based Targets*). Em 2024, expandimos a nossa estratégia para 2025 com novos objetivos no âmbito da CSRD, e estamos atualmente a trabalhar no nosso próximo roteiro de CSR para aumentar os nossos esforços e compromissos.



Xavier Martí,

Presidente do Conselho de Administração

2.1.2 Âmbito do relatório **ESRS 2 – BP-1**

Âmbito do relatório

No presente relatório, o âmbito dos indicadores dos temas materiais abrange o perímetro de consolidação do Grupo, salvo indicação explícita em contrário, e está alinhado com o perímetro de consolidação financeira referido no capítulo 5.1.1 “Demonstração de resultados consolidados” do Documento de Registo Universal. Por conseguinte, os dados comunicados têm em conta, entre outras coisas, quaisquer entidades adquiridas durante o ano.

No entanto, para alguns dos objetivos utilizados pelo Grupo em mecanismos específicos (por exemplo, instrumentos de financiamento), as regras relativas ao âmbito do relatório não foram alteradas. O objetivo do consumo de água por kg de roupa entregue e o indicador da eficiência térmica das lavandarias europeias do Grupo incluem, por conseguinte, as novas instalações adquiridas no ano N no âmbito do relatório a partir do ano N+2, enquanto as cessões no ano N não são consideradas no relatório desse mesmo ano.

Na secção 2.6.1 “Nota metodológica” são apresentadas informações adicionais sobre o âmbito do estudo.

Para os dados reportados numa base voluntária, as entidades adquiridas durante o ano serão integradas no prazo máximo de dois anos, ou seja, o mais tardar no relatório de 2026, para assegurar a integração das entidades adquiridas, a implementação dos processos de reporte e a recolha de dados fidedignos.

Este relatório abrange toda a cadeia de valor da Elis no duplo processo de avaliação da materialidade e nas divulgações, quando estas são materiais.

A Elis não utilizou a opção de omitir informação correspondente a propriedade intelectual, know-how, ou resultados de inovação.

Comunicação sobre os aspetos materiais e voluntários

No contexto da implementação da CSRD, o Grupo identificou os seus impactos materiais, riscos e oportunidades através de uma dupla avaliação de materialidade. A metodologia utilizada e os resultados desta avaliação são apresentados na secção 2.2.9 “Identificação dos temas-chave através da dupla avaliação da materialidade deste capítulo”. Toda a cadeia de valor foi tida em conta (a montante, operações próprias, a jusante) no processo de avaliação. As políticas, planos de ação, objetivos e indicadores relacionados são apresentados nas secções relevantes e destinam-se a abordar os tópicos identificados na cadeia de valor quando esta informação é material.

Para facilitar a leitura e interpretação desta informação material, foram acrescentadas referências à Norma Europeia de Relato de Sustentabilidade (ESRS) ou ao Requisito de Divulgação (DR) relevante.

Para ilustrar o compromisso do Grupo para com o CSR e responder ao número crescente de partes interessadas, o Grupo também fornece divulgações voluntárias sobre outros tópicos. O título das secções relevantes inclui as palavras “(Divulgação Voluntária)”. Por último, para determinados temas, o Grupo utiliza um asterisco (*) para assinalar os objetivos que se referem especificamente ao impacto material, ao risco ou à oportunidade identificados.

Não se verificaram alterações significativas no mercado ou na organização do Grupo durante o ano de referência que pudessem afetar a compreensão dos dados.

As regras relativas ao âmbito do relatório estão descritas na secção 2.6.1 “Nota metodológica”.

2.1.3 Circunstâncias específicas para a apresentação de relatórios **ESRS 2 – BP-2**

Horizontes temporais

A Elis adotou os horizontes temporais definidos no ESRS 1 e utiliza as seguintes definições:

- › horizonte temporal de curto prazo: o período de referência;
- › horizonte temporal de médio prazo: desde o final do período de referência até cinco anos;
- › horizonte temporal de longo prazo: mais de cinco anos.

Estimativas relacionadas com a cadeia de valor

A informação metodológica é detalhada, quando apropriado, quando os indicadores são estimados utilizando fontes indirectas (por exemplo, médias do sector, bases de dados, etc.). Esta informação é apresentada quando o indicador é mencionado ou no apêndice do presente documento (ver secção 2.6.1 “Nota metodológica”).

Fontes de incerteza relacionadas com estimativas e resultados

Quando necessário para determinados indicadores, a informação metodológica é detalhada, quando apropriado, no apêndice da secção 2.6.1 “Nota metodológica”.

Alterações na preparação ou apresentação da informação de sustentabilidade

Não houve quaisquer alterações materiais na preparação ou apresentação da informação de sustentabilidade desde os períodos de reporte anteriores. Para determinados indicadores, o Grupo ajustou, no entanto, a sua regra sobre entidades recentemente consolidadas e desconsolidadas no seu âmbito de reporte, principalmente para ter em conta as aquisições do primeiro ano.

Relato de anomalias relativas a períodos anteriores

Não foram identificadas anomalias materiais relativas a períodos anteriores e não há nenhuma a relatar.

2.2 ADMINISTRAÇÃO, ESTRATÉGIAS E GESTÃO DE IMPACTOS, RISCOS E OPORTUNIDADES

ADMINISTRAÇÃO

2.2.1 Administração e gestão integradas de CSR

GOV-1

A sustentabilidade e a responsabilidade social das empresas ("CSR") podem ser uma fonte de riscos e impactos, bem como de oportunidades; por conseguinte, em 2020, o Grupo Elis concebeu uma estrutura de gestão supervisionada pelo Presidente do Conselho de Administração e liderada pelo Diretor CSR, que reporta diretamente ao Presidente.

A Comissão Executiva aborda regularmente nas suas reuniões os temas relacionados com a sustentabilidade, nomeadamente os seus principais aspetos. O objetivo destas reuniões é formar e manter a Comissão Executiva informada sobre os riscos e oportunidades de CSR do Grupo e analisar a estratégia de CSR, os objetivos e o desempenho até à data, bem como as expectativas e o feedback das partes interessadas. Em 2024, foram discutidos, em particular, os seguintes tópicos: Estratégia climática; desempenho e plano de ação; apresentação dos requisitos da CSRD e de um resumo das expectativas das partes interessadas; aprovação da matriz de dupla materialidade do Grupo e progressos na implementação da CSRD; reciclagem de produtos e materiais reciclados em produtos; desempenho em termos de água e energia; desempenho dos têxteis, etc.

Para coordenar os projetos de desenvolvimento sustentável do Grupo - especialmente o seu ambicioso programa 2025 - e para assegurar o seu progresso, o Diretor de CSR trabalha em estreita colaboração com os membros do Comité Executivo e as suas equipas. O Diretor de CSR também partilha regularmente com eles elementos conceptuais e/ou técnicos relacionados com o CSR (por exemplo, contabilidade de carbono, normas de comunicação de carbono, comunicação de CSRD, rótulos e certificação, etc.). Os seguintes diretores assumem a responsabilidade por determinados objetivos:

- › Diretor de Recursos Humanos: objetivos relacionados com os recursos humanos;
- › Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Abastecimento: objetivos relacionados com a saúde e a segurança, o ambiente, os transportes e as estratégias de compra;
- › Diretor de Marketing e Inovação: objetivos relacionados com a oferta de produtos.

Além disso, desde 2020, o Conselho de Supervisão do Grupo dispõe de um comité especial de CSR que o ajuda a acompanhar e antecipar os temas de CSR relacionados com a definição e a execução da sua estratégia.

O Comité CSR tem o seu próprio regulamento interno que rege o seu funcionamento e responsabilidade. Em 2024, este regulamento foi alterado para especificar que o Comité CSR monitoriza a implementação da CSRD e a declaração de sustentabilidade e serve como contacto principal para os auditores de sustentabilidade. Estas funções são desempenhadas em estreita coordenação com o Comité de Auditoria. O Comité CSR apresenta um relatório sobre o seu trabalho ao Conselho de Supervisão após cada uma das suas reuniões.

As funções do Comité CSR, definidas no regulamento interno, estão descritas na secção 2.1.5 "Comités do Conselho de Supervisão" do capítulo 2 do Documento de Registo Universal.

Em 2024, o Comité CSR reuniu-se quatro vezes e:

- › analisou a implementação da CSRD e, em particular: a metodologia e os resultados da dupla avaliação da materialidade; os impactos, riscos e oportunidades materiais; e as expectativas das partes interessadas;
- › analisou o desempenho do Grupo em matéria de CSR e os progressos realizados em relação aos seus objetivos para 2025;
- › debateu com o Comité de Auditoria a escolha dos auditores de sustentabilidade e o plano de auditoria de sustentabilidade;

- › acompanhou as avaliações efectuadas pelas agências de notação não financeiras e os respetivos planos de ação;
- › discutiu a estratégia climática do Grupo e o acompanhamento do seu plano de ação;
- › analisou os interesses e pontos de vista das partes interessadas e o seu potencial impacto na estratégia e no modelo de negócio da empresa e na avaliação dos impactos, riscos e oportunidades do Grupo;
- › discutiu determinados temas específicos, como a saúde e a segurança e os produtos (reciclagem em fim de vida, incorporação de materiais reciclados e análises do ciclo de vida).

Para além das informações partilhadas e debatidas durante as reuniões com o objetivo de formar e informar, os membros do comité podem solicitar apoio ou formação sobre um tópico específico a um perito externo na matéria. São organizadas regularmente sessões de informação e formação sobre uma variedade de temas para os membros do Comité. Em 2024, os membros do Comité CSR receberam formação específica (em duas ocasiões) sobre a CSRD. A Presidente do Comité da CSR também participou numa sessão de formação de meio dia sobre a CSRD, ministrada por um consultor externo, com um enfoque específico em questões climáticas.

A informação sobre as competências em matéria de CSR dos membros do comité está disponível na secção 2.1.4 "Conselho de Supervisão" do presente documento de registo universal.

Além disso, é apresentado ao Conselho de Supervisão, pelo menos uma vez por ano, um relatório sobre o programa de desenvolvimento sustentável, os seus objetivos e o seu desempenho, quer durante apresentações específicas, quer como parte da apresentação da estratégia industrial do Grupo ou durante os dias dedicados à revisão e planeamento da estratégia do Grupo. Esta informação é também apresentada, pelo menos de três em três anos, aos acionistas durante a assembleia geral anual de acionistas.

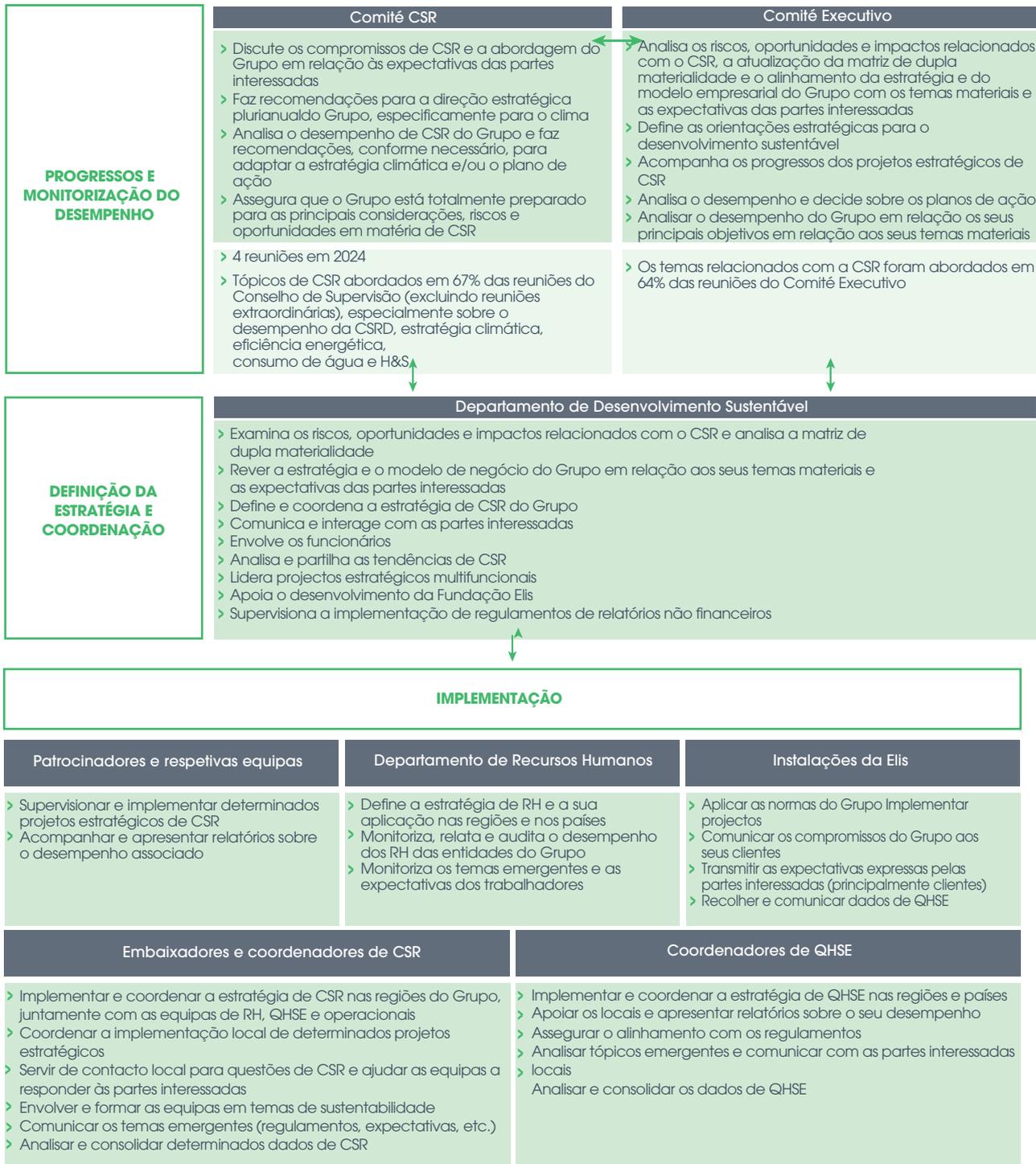
Informações sobre os seguintes pontos **ESRS 2 GOV-1** é apresentado na secção 1.4 "Governança" do capítulo 1 do presente relatório:

- › o número de membros executivos;
- › a representação dos funcionários e outros trabalhadores;
- › a percentagem de membros do conselho de administração que são independentes.

As informações sobre os seguintes elementos **ESRS 2 GOV-1** são apresentadas no capítulo 2 "Governo das sociedades" do Documento de Registo Universal:

- › o número de membros não-executivos: os membros do Conselho de Administração são quadros executivos (100%) e os membros do Conselho Fiscal são quadros não-executivos (100%) (secção 2.1.2 "A escolha do governo da Sociedade");
- › a experiência dos membros das várias comissões (secção 2.1.4 "Conselho de Supervisão");
- › a experiência dos membros do Conselho de Administração e da Comissão Executiva (secção 2.1.3 "Administração geral do Grupo");
- › o rácio médio de diversidade dos órgãos de governação (secção 2.1.4 "Conselho de Supervisão" e secção 2.1.3 "Administração geral do Grupo").

Para mais informações sobre a estrutura de administração do Grupo e do seu Comité CSR, consultar a secção 2.1 “Administração” do capítulo 2 do Documento de Registo Universal.



2.2.2 Informações fornecidas aos órgãos de direção e de fiscalização da empresa e questões de sustentabilidade por eles abordadas **ESRS GOV-2**

Para além dos elementos abordados na secção 2.2.1 "Administração e gestão integradas de CSR", são apresentadas informações sobre os seguintes elementos no capítulo 2, secção 2.1 "Administração" do Documento de Registo Universal:

- › informações fornecidas aos órgãos de direção e de fiscalização da empresa **GOV-2**
- › questões de sustentabilidade abordadas por estes órgãos **GOV-2**

Em particular, tal como descrito na secção 2.2.1 "Administração e gestão integradas de CSR", certos temas relacionados com os

impactos materiais, riscos e oportunidades para o Grupo foram especificamente discutidos nas reuniões da Comissão Executiva, da Comissão de CSR e do Conselho de Supervisão: atenuação das alterações climáticas (E1 - desempenho e plano climático), adaptação às alterações climáticas (E1 - consumo de água), energia (E1 - eficiência energética), economia circular (E5 - reutilização, taxonomia, etc.), água (E3 - desempenho e reutilização do linho) e H&S (S1).

O desenvolvimento sustentável e as apostas relacionadas com o Grupo fazem parte integrante da estratégia global do Grupo (secção 2.2.6 "Apresentação geral da Ellis, da sua estratégia e da sua cadeia de valor").

2.2.3 Integração do desempenho relacionado com a sustentabilidade nos regimes de incentivos e noutros mecanismos de apoio à transição **ESRS 2 - GOV-2**

A integração do CSR na estratégia e nas atividades do Grupo foi evidenciada pela implementação, nos últimos anos, de uma série de mecanismos de apoio à transição.

Remuneração dos executivos

Os membros do Conselho de Administração têm objetivos de CSR que são revistos anualmente e que afetam a parte variável da sua remuneração. A remuneração dos executivos, incluindo os indicadores utilizados e a sua contribuição para a componente variável, é analisada no capítulo 2, secções 2.2.1 "Política de remuneração" e 2.2.2 "Remunerações atribuídas e pagas aos órgãos sociais" do Documento de Registo Universal. Além disso, alguns membros da Comissão Executiva têm objetivos específicos de CSR relacionados com as suas funções ou com a implementação de programas estratégicos. É o caso do Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Abastecimento, do Diretor de RH, do Diretor de Marketing e Inovação e dos Diretores de Operações Adjuntos. Por último, ao abrigo de planos de participação nos lucros a longo prazo (planos de ações de desempenho), alguns gestores e trabalhadores recebem uma parte do desempenho e dos resultados financeiros do Grupo a longo prazo. Desde 2022, foi introduzido um critério de desempenho em matéria de CSR para complementar os indicadores financeiros. Assim, o desempenho em termos de consumo de água por kg de roupa entregue nas lavandarias europeias afeta a remuneração destes trabalhadores (ver capítulo 2, secção 2.2.1 "Política de remuneração" do Documento de Registo Universal).

Os termos dos regimes de incentivos (remuneração dos quadros da empresa e planos de participação nos lucros a longo prazo) são aprovados e atualizados pelo Conselho de Supervisão, sob recomendação do Comité de Nomeações, Remunerações e Governança (ACGC). As informações sobre os seguintes itens **ESRS 2 GOV-3** são apresentadas na secção 2.2.1 "Política de remuneração" do Documento de Registo Universal:

- › O nível na empresa em que as condições dos sistemas de incentivos são aprovadas e atualizadas;
- › Descrição das principais características dos sistemas de incentivos;
- › Avaliação do desempenho relativamente a objetivos e/ou impactos específicos relacionados com a sustentabilidade;
- › Modo como os indicadores de desempenho em matéria de sustentabilidade são tomados em consideração como indicadores de desempenho ou incluídos nas políticas de compensação;
- › Proporção da remuneração variável que depende dos objetivos e/ou impactos relacionados com a sustentabilidade.

Envolvimento e consciencialização dos colaboradores

O Grupo utiliza uma variedade de métodos de comunicação para envolver e educar os funcionários sobre tópicos ou considerações de sustentabilidade: a intranet do Grupo, um boletim informativo mensal que aborda regularmente o CSR (desde 2021, mais de 90% dos boletins informativos incluíram um item de CSR sobre os compromissos do Grupo, para aumentar a conscientização dos funcionários), uma revista trimestral distribuída a todos os funcionários e muito mais. Foram também lançadas iniciativas a nível local e global para aumentar a sensibilização dos colaboradores do Grupo: a implementação do Climate Fresh junto das equipas centrais e de gestão em França, Irlanda, Suécia, Dinamarca e Países Baixos; a organização de uma Semana da Sustentabilidade em todas as instalações do Grupo em simultâneo (sede e fábricas), com campanhas de informação sobre os principais temas (água, alterações climáticas, alimentação responsável, saúde e segurança, deslocações dos colaboradores) e eventos nas instalações; e o desenvolvimento de ferramentas de comunicação e informação sobre CSR, etc.

Além disso, são organizadas atividades sociais em alguns dos locais: a criação de uma árvore de Natal a partir de materiais reutilizados ou reciclados, um almoço de confraternização em que se destacam as especialidades culinárias de cada um, a instalação e manutenção de colmeias, concursos internos para promover a prática de exercício físico, limpezas de praias, doações de têxteis a instituições de caridade, desafios desportivos e de caridade, plantação de árvores, etc.

Por último, foram desenvolvidos e partilhados módulos de formação em CSR para reforçar as competências das equipas. Estes módulos explicam os principais conceitos de CSR e descrevem a estratégia de CSR do Grupo. Um módulo de formação destinado especificamente às forças de vendas foi alargado a todas as regiões do Grupo. Os workshops de acompanhamento e/ou de atualização básica são propostos nas reuniões bianuais de vendas/distribuição de clientes.

O propósito do Grupo é também uma oportunidade para evocar os fundamentos do modelo de negócio do Grupo e os seus benefícios ambientais.

Linha de crédito renovável

Para continuar a incorporar o CSR em todas as suas componentes, em 2021 o Grupo assinou a sua primeira linha de crédito renovável indexada a indicadores de CSR, no valor de 900 milhões de euros, que foi posteriormente atualizada para integrar metas climáticas. Esta linha de crédito inclui um mecanismo de ajuste de margem vinculado ao cumprimento de metas anuais para indicadores que são centrais para a estratégia de CSR do Grupo:

- › Consumo de água, que o Grupo compromete-se a reduzir em 30% por kg de roupa entregue durante o período de 2018 a 2030 nas suas lavandarias na Europa;
- › a paridade de género, com o compromisso de aumentar a proporção de mulheres em cargos de gestão para 42% até 2030;
- › o clima, com o objetivo de reduzir as emissões absolutas de CO2eq de âmbito 1 e 2 em 47,5% entre 2019 e 2030, e reduzir as emissões absolutas de CO2eq de âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, atividades relacionadas com combustíveis e energia, transporte e distribuição a montante, deslocações de funcionários e tratamento em fim de vida dos produtos vendidos em 28% entre 2019 e 2030.

O objetivo do Grupo em matéria de água, estabelecido no âmbito deste mecanismo, alarga a ambição do objetivo anteriormente previsto para 2025.

Processo de fusões e aquisições (M&A)

O Grupo Elis prossegue uma estratégia ativa de aquisições. Cada nova entidade é integrada através de processos adaptados à dimensão da empresa e ao seu setor de atividade. O CSR é cada vez mais tido em consideração aquando da identificação, assinatura de acordos e integração dos alvos de aquisição. Por exemplo:

- › sempre que adquira uma nova empresa, o Grupo efetua a devida diligência ambiental e social e verifica sistematicamente se o operador cumpre os requisitos regulamentares locais e se possui as licenças necessárias. São efetuadas auditorias ambientais aquando da aquisição de lavandaria;
- › em conformidade com as suas regras de ética, o Grupo evita, por princípio, aquisições em países considerados paraísos fiscais ou listados como Países e Territórios Não Cooperantes ("NCCT") ao abrigo da legislação francesa e/ou em textos publicados pela OCDE.

Além disso, a Elis desenvolve um programa de integração para cada aquisição coordenado pela equipa de aquisições e sob a responsabilidade dos departamentos operacionais locais. Este programa de integração proporciona ao Grupo a oportunidade de transmitir e implementar o seu modelo de negócio e os seus valores. Para mais informações, consultar a secção 2.3.1 "Factores de risco" do capítulo 2 do Documento de Registo Universal. As regras de integração das entidades adquiridas durante o exercício estão descritas na secção 2.6.1 "Nota metodológica".

2.2.4 Declaração sobre a diligência devida

A abordagem de CSR do Grupo Elis baseia-se num processo de diligência devida.

ESRS 2 - GOV-4

O seu plano de vigilância é descrito em mais pormenor no capítulo 6, secção 6.8 "Plano de vigilância" do Documento de Registo Universal e está ligado às várias ações apresentadas no presente relatório.

Elementos essenciais da diligência devida Secção do presente relatório

<p>a. Integrar a diligência devida na administração, estratégia e modelo empresarial</p>	<p>Administração:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.1 Administração e gestão integradas do CSR › 2.2.2 Informações fornecidas e questões de sustentabilidade abordadas pelos órgãos de direção e de fiscalização da empresa › 2.2.3 Integração do desempenho relacionado com a sustentabilidade nos sistemas de incentivos <p>Estratégia:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.6 Apresentação geral da Elis, da sua estratégia e da sua cadeia de valor › 6.8 Plano de vigilância (a)
<p>b. Envolvimento das partes interessadas afetadas em todas as fases essenciais</p>	<ul style="list-style-type: none"> › 2.2.7 Envolvimento com os nossos stakeholders
<p>c. Identificação e avaliação de impactos negativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> › 2.2.8 Impactos materiais, riscos e oportunidades e a sua interação com a estratégia e o modelo de negócio › 6.8 Plano de vigilância (a)
<p>d. Tomar medidas para resolver esses impactos negativos</p>	<p>Secções "Impactos, riscos e oportunidades" dentro das secções:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 2.3.1 Utilização dos recursos e economia circular › 2.3.2 Alterações climáticas › 2.3.3 Água › 2.4.1 Força de trabalho própria › 2.4.7 Trabalhar de forma responsável com os colaboradores da cadeia de valor
<p>e. Acompanhar a eficácia destes esforços e comunicá-los</p>	<p>Administração:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 2.2.1 Administração e gestão integradas de CSR › 2.2.2 Informações fornecidas e questões de sustentabilidade abordadas pelos órgãos de direção e de fiscalização da empresa › 2.2.3 Integração do desempenho relacionado com a sustentabilidade nos sistemas de incentivos <p>Secções "Objetivos e desempenho" dentro das secções:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 2.3.1 Utilização de recursos e economia circular › 2.3.2 Alterações climáticas › 2.3.3 Água › 2.4.1 Força de trabalho própria › 2.4.7 Trabalhar de forma responsável com os colaboradores da cadeia de valor

(a) A informação está disponível no Documento de Registo Universal 2024.

2.2.5 Gestão do risco e controlos internos relativos aos relatórios de sustentabilidade ESRs 2 - GOV-5

Para a gestão de riscos e controlos internos sobre os relatórios de sustentabilidade GOV-5 o protocolo de reporte, que é atualizado todos os anos, detalha e clarifica as regras de recolha, cálculo e consolidação. Este documento é partilhado com os principais contribuidores e abrange a organização, metodologia, análise de risco, estrutura e âmbito dos dados do relatório de CSR. Podem ser desenvolvidos protocolos específicos por tema ou indicador, como é o caso do ambiente e dos temas sociais.

Os métodos de cálculo, de medição e de análise respeitam os quadros e as normas nacionais e internacionais adequados, quando aplicáveis. Em particular, o Grupo utiliza o Protocolo GEE como referência para os indicadores relacionados com o clima. As informações relativas às rubricas seguintes são apresentadas no capítulo 2 "Gestão do risco e controlo interno", secção 2.3.1 "Fatores de risco"

e 2.3.2 "Sistema de controlo interno e de gestão de riscos do Grupo Elis" do Documento de Registo Universal:

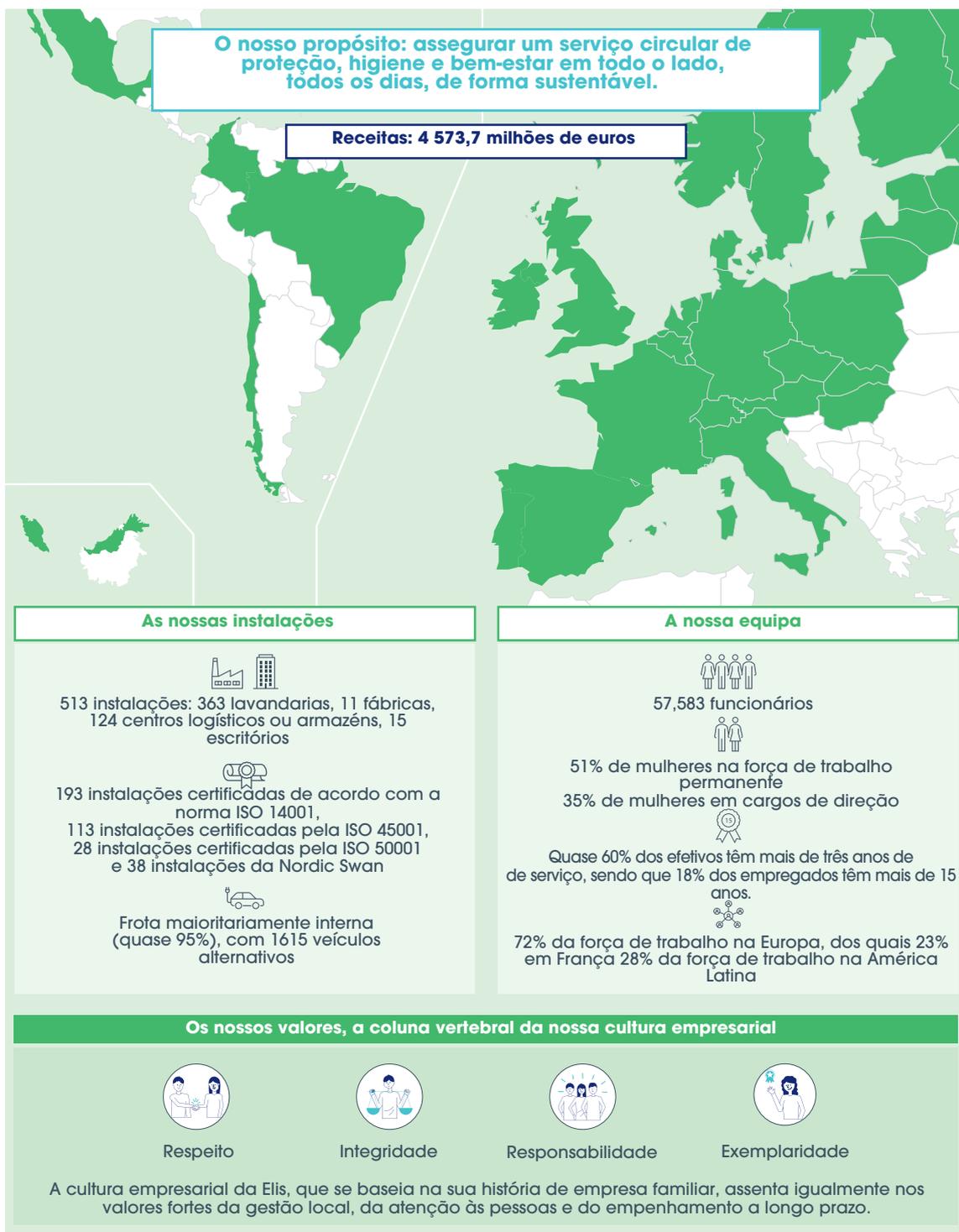
- › as principais características do sistema de gestão de riscos e de controlo interno GOV-5;
- › a abordagem de avaliação dos riscos adoptada (priorização dos riscos) GOV-5;
- › os principais riscos identificados e as suas estratégias de atenuação GOV-5;
- › uma descrição da forma como a empresa integra as conclusões da sua avaliação de riscos GOV-5;
- › uma descrição da comunicação de informações aos órgãos de direção e de fiscalização GOV-5.

ESTRATÉGIA

2.2.6 Apresentação geral da Elis, da sua estratégia e cadeia de valor

ESRS 2 - SBM-1

APRESENTAÇÃO DO GRUPO ELIS E DOS PRINCIPAIS ELEMENTOS DA SUA CADEIA DE VALOR ESRS 2 - SBM-1



Quota de receitas dos produtos como serviço*: 86%



60%
 de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis.

93.3%
 das despesas de aquisição com fornecedores diretos que foram submetidos a uma avaliação de CSR nos últimos três anos.

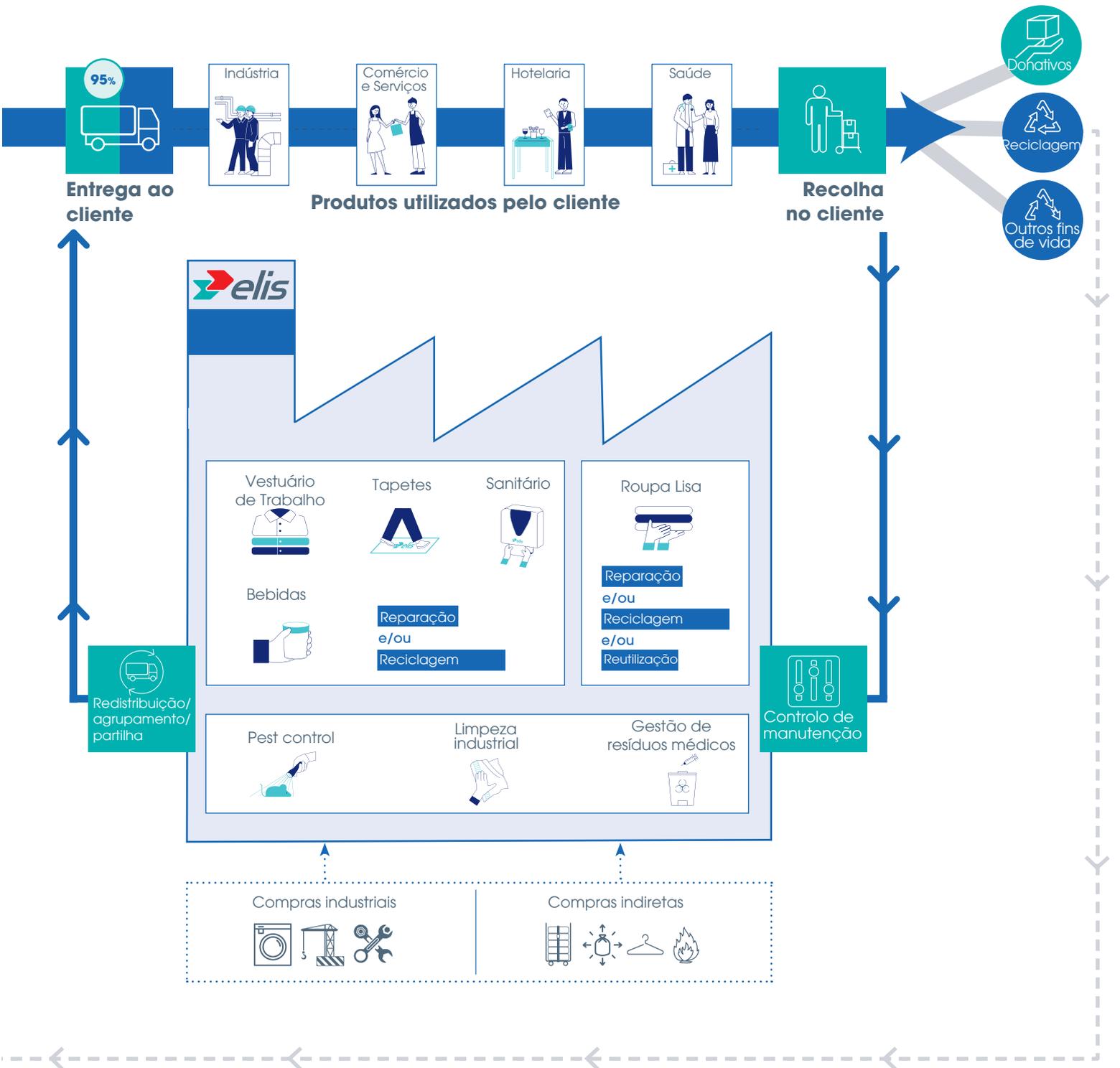
Realizado ou gerido pela Elis

Efetuadas por terceiros

JACQUARD FRANÇAIS

Filiais do grupo que operam diretamente com os consumidores ou outros clientes

* O modelo de negócio de produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas que contribuam para a transição para o objetivo de uma economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".



Outras atividades do Grupo, excluindo o modelo empresarial de produtos como serviço: 14%

A informação sobre os seguintes itens é apresentada na secção 1.1. "Elis em 2024" do Documento de Registo Universal:

- › Descrição dos grupos significativos de produtos e/ou serviços oferecidos, incluindo as alterações registadas no período de referência (produtos e/ou serviços novos/eliminados significativos);
- › Descrição dos mercados e/ou grupos de clientes significativos servidos, incluindo as alterações registadas no período de referência (mercados e/ou grupos de clientes significativos novos/eliminados);
- › O modelo de negócio da empresa.

A estratégia empresarial e a estratégia de CSR do Grupo Elis

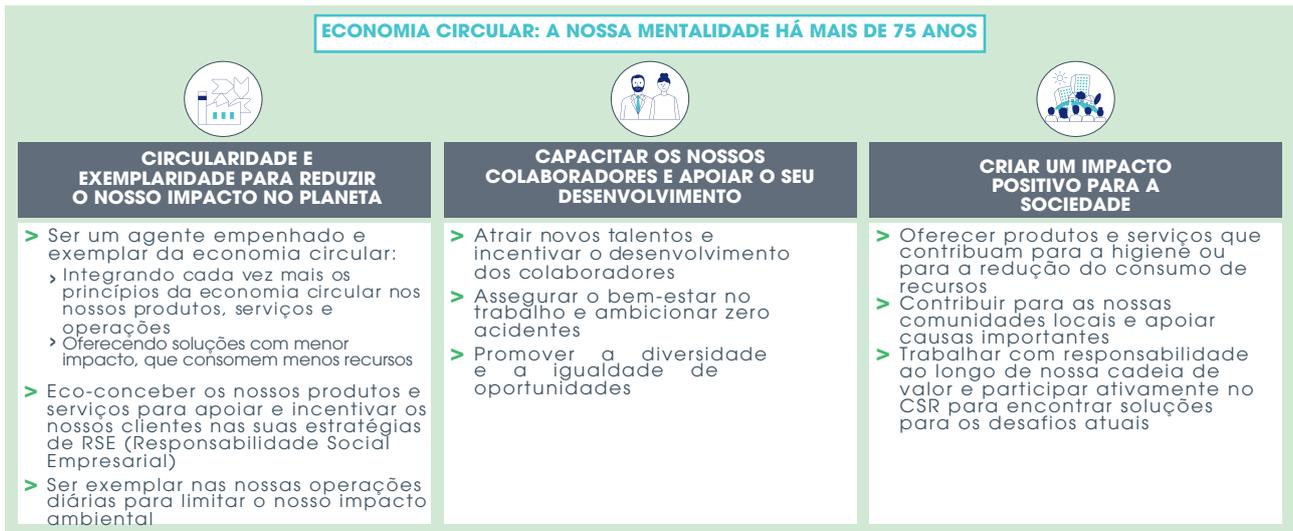
A estratégia adotada pela Elis, cujo propósito é "assegurar um serviço circular de proteção, higiene e bem-estar em todos os lugares, todos os dias, de forma sustentável", baseia-se em quatro grandes pilares fundamentais:

- › desenvolvimento de serviços sustentáveis e promoção da economia circular;
 - › excelência industrial e comercial;
 - › consolidação de posições existentes;
 - › expansão da rede.
- › Conceber produtos e serviços circulares cada vez mais sustentáveis graças à redução contínua do seu impacto ambiental.
 - › Apoiar os nossos clientes na realização dos seus objetivos ESG, oferecendo os nossos serviços baseados na economia circular.



O CSR é, por conseguinte, o primeiro pilar da estratégia do Grupo. Com um modelo de negócio assente nos princípios da economia circular, o Grupo Elis está desde há muito empenhado na sustentabilidade. De facto, há quase 75 anos, o Grupo começou a operar num modelo de negócio de produto como serviço, oferecendo aos seus clientes a utilização do produto, em vez do produto em si. Assim, na Elis, a economia circular e os seus fundamentos são um valor que molda as relações do Grupo com os clientes e rege as suas operações quotidianas.

A estratégia do Grupo é impulsionada pela convicção de que o Grupo Elis, com a sua longa experiência na economia circular e a sua mentalidade específica, é parte da solução num mundo de recursos finitos e desafios ambientais significativos. Esta estratégia de CSR alinha-se com a estratégia global do Grupo, que se baseia na satisfação do cliente e na capacidade de conquistar novos territórios e mercados e de gerar um crescimento contínuo, rentável e sustentável. A estratégia de CSR do Grupo, que foi atualizada em 2020 como parte do seu programa de desenvolvimento sustentável, procura abordar as principais considerações do Grupo e é construída em torno dos três pilares seguintes.



Cada pilar tem objetivos concebidos para garantir a criação de valor a longo prazo e para responder às expectativas das partes interessadas, tirando partido das lições aprendidas com referências externas e feedback, ou para acelerar o progresso em temas importantes para o Grupo. Os objetivos climáticos aprovados pela iniciativa Science Based Targets (SBTi) foram adicionados em 2023. Novas metas foram definidas para determinados aspetos em 2024, em resposta às exigências da CSRD. Estes objetivos são detalhados na secção 2.2.10 "O nosso guia de CSRA: metas claras e ambiciosas."

Por fim, a política de CSR do Grupo reafirma os fundamentos da sua estratégia e o seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho que respeite os direitos humanos e promova a diversidade, ao mesmo tempo que limita a pegada ambiental do Grupo. O Grupo pretende dar o exemplo, nomeadamente através da sua integridade e honestidade, e partilhar os seus valores com os colaboradores e parceiros.

2.2.7 Envolver os stakeholders ESRS 2 - SBM-2

A Elis identifica e mapeia as suas partes interessadas através da análise de todas as categorias que possam ser afetadas pelas suas atividades ou que possam ter impacto nas mesmas ao longo de toda a sua cadeia de valor — a montante, nas operações próprias ou

Este processo também serve de base para informar e, se necessário, ajustar a estratégia empresarial e de CSR do Grupo, bem como para avaliar a relevância do modelo de negócio com base nas tendências identificadas.

Regra geral, o Grupo promove um diálogo transparente com as suas partes interessadas para ajudar a informar a sua avaliação dos riscos, oportunidades e impactos de CSR, avaliar a relevância da sua estratégia de CSR e do seu modelo de negócio, compreender os interesses e perspetivas das partes interessadas, e partilhar informação sobre o seu desempenho, progresso e desafios.

Os canais de diálogo descritos abaixo asseguram fluxos de informação bilaterais e/ou ascendentes e/ou descendentes e cobrem toda a cadeia de valor. Em particular, o sistema externo de denúncia da Elis permite ao Grupo e às suas partes interessadas comunicar de forma confidencial. Criado em 2018 para cumprir com as obrigações legais da Lei Sapin II e do dever de vigilância francês, o sistema de denúncia externo está disponível para todas as partes interessadas do Grupo através de uma plataforma externa, a WhistleB. Este sistema está disponível em todas as línguas do Grupo e acessível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Permite a qualquer pessoa reportar, de forma anónima ou não, quaisquer violações do Código de Ética do Grupo e, de forma geral, qualquer comportamento ilegal ou antiético. Este sistema é promovido através de cartazes nos locais de trabalho, iniciativas regulares de comunicação e acesso via os sites do Grupo (ver secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais").

Para tal, o Grupo utiliza vários canais, tanto periódicos (inquéritos, relatórios anuais, boletins informativos, sistema de denúncia, etc.) como contínuos (publicações no site, redes sociais, emails, reuniões com clientes, etc.), e tanto diretos como indiretos (através de representantes, porta-vozes e estudos externos).

Os interesses e perspetivas das partes interessadas, comunicados através dos principais canais de informação, são analisados e revistos anualmente pelo Comité Executivo do Grupo e, posteriormente, apresentados ao Comité de CSR. Este feedback é então tido em conta na atualização anual da matriz de dupla materialidade, utilizada para identificar riscos, oportunidades e impactos materiais.

STAKEHOLDERS DO GRUPO E CANAIS DE DIÁLOGO

	Documentos e materiais (relatórios anuais, site ou intranet, redes sociais, comunicados de imprensa, etc.)	Reuniões e conversas individuais (reuniões comerciais, avaliações de desempenho, roadshows, eventos, conferências, visitas, auditorias, consultas, etc.)	Cartas e políticas (CSR, QAS (Qualidade, Ambiente e Segurança), ética, compras responsáveis, etc.)	Newsletters /emails/ revistas	Questionários (inquérito de envolvimento dos colaboradores, Satisfelis, questionário ESG, etc.)	Iniciativas colaborativas	estudos da Elis (referências de mercado, documentação ou publicada) ou relatórios externos	Rede corporativa (reuniões e publicação de relatórios)
Colaboradores (permanentes e não permanentes) ^{(a),(b)}	↓	↔	↓	↓	↑	↔		
Clientes e utilizadores ^(b)	↓	↔	↓	↓	↑	↔		
Investidores/Bancos	↓	↔			↑	↔		
Fornecedores diretos	↓	↔	↓		↑	↔		
Autoridades, associações e sociedade civil	↓		↓		↑	↔	↑	
Comunidades locais ^(b)	↓				↑	↔	↑	
Associações profissionais, redes empresariais e concorrentes	↓	↔			↑		↑	↑
Ambiente			↓				↑	

(a) Os colaboradores permanentes da Elis representam a grande maioria dos trabalhadores nos sites da empresa. Os intervenientes externos têm acesso ao sistema de denúncia. Os colaboradores e os seus representantes podem também transmitir as opiniões de outras partes interessadas, como os membros das suas famílias.

(b) Ou os seus representantes (por exemplo, as autoridades públicas locais no caso das comunidades locais, ou os clientes no caso dos consumidores e utilizadores dos produtos).

2.2.8 Impactos, riscos e oportunidades materiais e a sua interação com a estratégia e o modelo de negócio ESRS 2 - SBM-3

A tabela abaixo apresenta os temas materiais para o Grupo e os impactos, riscos e oportunidades (IRO) associados, bem como as suas características (financeiras, impacto, posição na cadeia de valor, etc.). A última coluna identifica ainda a secção deste relatório onde são detalhadas as informações exigidas (políticas, planos de ação, metas e indicadores, etc.).

Subtema	Número do IRO	Descrição do IRO	Materialidade financeira (risco/opportunidade)			Materialidade de impacto (impacto/benefício)			Secção
			A	Operações A próprias	Operações A jusante	A	Operações A próprias	Operações A jusante	
ESRS E1 Alterações climáticas									
Adaptação às alterações climáticas	IRO#1 (E1)	Risco de perturbações no negócio devido a eventos climáticos extremos ou pressão sobre os recursos hídricos	Financeiro	⊖					2.3.2.2 ^(a)
Mitigação das alterações climáticas	IRO#2 (E1)	Risco de aumento das expectativas das partes interessadas relativamente à contribuição para a mitigação das alterações climáticas: colaboradores, clientes, acionistas e financiadores	Financeiro	⊖					2.3.2.1
	IRO#3 (E1)	Impacto negativo sobre as partes interessadas devido às emissões na cadeia de valor a montante. O Âmbito 3 representa uma parte significativa das emissões do Grupo	Impacto			⊖			2.3.2.1
Energia	IRO#4 (E1)	Risco de aumento dos custos operacionais (diretos ou indiretos) devido à transição energética e à descarbonização (por exemplo, regulamentação carbónica)	Financeiro	⊖					2.3.2.3
ESRS E2 POLUIÇÃO									
Poluição da água, do ar e do solo, substâncias perigosas, etc.		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que a poluição, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não é material para o Grupo.							-
ESRS E3 RECURSOS HÍDRICOS E MARINHOS									
Água	IRO#5 (E3)	Impactos no ambiente e nas partes interessadas na cadeia de valor a montante devido à pressão sobre os recursos hídricos causada pela produção de certos materiais (por exemplo, o algodão).	Impacto			⊖			2.3.3 ^(a)
ESRS E4 BIODIVERSIDADE E ECOSISTEMAS									
		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que a biodiversidade e os ecossistemas, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não são materiais para o Grupo.							-
ESRS E5 ECONOMIA CIRCULAR									
Saídas de recursos relacionadas com os produtos e serviços.	IRO#6 (E5)	Oportunidade de melhoria do desempenho financeiro graças ao modelo de negócio circular da Elis, que permite a optimização de produtos e recursos.	Financeiro	⊕					2.3.1
	IRO#7 (E5)	Redução do impacto ambiental na cadeia de valor devido ao modelo de negócio circular da Elis, contribuindo para a diminuição do consumo de recursos (nomeadamente produtos e embalagens) e, assim, das pressões associadas, como as ligadas ao algodão e à madeira (utilizados em têxteis e papel).	Impacto			⊕			2.3.1

Subtema	Número do IRO	Descrição do IRO	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (impacto/benefício)		Secção
			A	Operações A montante próprias jusante	A	Operações A montante próprias jusante	
ESRS S1 COLABORADORES PRÓPRIOS							
Condições de trabalho	IRO#8 (S1)	Risco de perturbações nas atividades devido a greves, maior rotatividade de colaboradores ou redução da produtividade causadas pelas condições de trabalho dos colaboradores.	Financeiro	⊖			2.4.2
	IRO#9 (S1)	Risco de impactos negativos no desenvolvimento, empregabilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores devido a más condições de trabalho na Elis.	Impacto		⊖		2.4.2
Igualdade de tratamento e oportunidades para todos	IRO#10 (S1)	Risco operacional e reputacional associado à falta de diversidade nas equipas.	Financeiro	⊖			2.4.4
Saúde e segurança	IRO#11 (S1)	Risco de diminuição do desempenho financeiro devido ao aumento dos custos relacionados com incidentes ou acidentes de trabalho e à redução da qualidade do serviço.	Financeiro	⊖			2.4.3
Formação e desenvolvimento de competências	IRO#12 (S1)	Desenvolvimento e retenção de talento como apoio ao capital intelectual e know-how, essenciais para o crescimento do negócio.	Financeiro	⊕			2.4.5
ESRS S2 TRABALHADORES NA CADEIA DE VALOR							
Condições de trabalho	IRO#13 (S2)	Risco de más práticas na cadeia de abastecimento no que diz respeito às condições de trabalho e, em especial, à saúde e segurança dos seus fornecedores diretos, com impacto nos trabalhadores da cadeia de valor	Impacto		⊖		2.4.7
ESRS S3 COMUNIDADES AFETADAS							
		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que as comunidades afetadas, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não são materiais para o Grupo.					-
ESRS S4 CONSUMIDORES E UTILIZADORES FINAIS							
		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que as comunidades afetadas, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não são materiais para o Grupo.					-
ESRS G1 CONDUTA EMPRESARIAL							
		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que as comunidades afetadas, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não são materiais para o Grupo.					-
CIBERSEGURANÇA							
		O resultado da análise de dupla materialidade mostra que as comunidades afetadas, enquanto impacto, risco ou oportunidade, não são materiais para o Grupo.					-

(a) A água foi identificada como um tema material na análise de dupla materialidade, tanto pelo seu impacto na cadeia de valor a montante, especialmente devido ao consumo de algodão nos seus produtos (ver secção 3.3.3 "Água"), como pelo risco de perturbação das atividades ligado à escassez de água, num contexto global de adaptação às alterações climáticas. Nas suas próprias operações, o Grupo consome pequenas quantidades de água, dado que a quantidade devolvida é próxima da retirada (com perdas por evaporação limitadas a cerca de 15%).

As informações sobre como a Elis aborda os impactos e riscos materiais específicos, ou os planos para tirar partido de determinadas oportunidades materiais, são detalhadas na secção "Ações" de cada norma temática dos ESRs (Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade).

De forma semelhante, a forma como os impactos materiais negativos/positivos afetam as partes interessadas, bem como os vínculos entre esses impactos e a estratégia e o modelo de negócio do Grupo, são explicados na secção "Impactos, riscos e oportunidades" de cada norma temática dos ESRs.

As informações sobre a resiliência da estratégia e do modelo de negócio da entidade são particularmente descritas na ESRs E1, que detalha a análise da resiliência da Elis face aos riscos climáticos.

GESTÃO DE IMPACTOS, RISCOS E OPORTUNIDADES

2.2.9 Identificação de temas chave através da avaliação de dupla materialidade **ESRS 2 - IRO-1**

O Grupo Elis tem vindo, há muitos anos, a realizar revisões dos seus temas-chave, identificando riscos, oportunidades e impactos em matéria de sustentabilidade ao longo de toda a sua cadeia de valor. Em particular, o conceito de impacto nas partes interessadas tem sido tido em conta desde 2021, de forma a integrar esta dimensão essencial.

No processo de preparação para a implementação da Diretiva Europeia sobre Comunicação de Informação sobre Sustentabilidade das Empresas (CSRD), o Grupo ajustou a metodologia utilizada para identificar riscos, oportunidades e impactos de CSR, de modo a responder às exigências da Diretiva. Esta avaliação, supervisionada pelo Departamento de CSR do Grupo e pelo Departamento de Risco e Controlo Interno, foi realizada em colaboração com uma empresa de consultoria independente, especializada, para garantir o cumprimento dos requisitos da nova diretiva europeia. A avaliação incluiu várias fases:

- ▶ Primeiramente, em termos de âmbito, a análise abrangeu os vários temas ambientais, sociais e de governação, conforme descrito nas diferentes normas europeias de relato de sustentabilidade (ESRS). Embora todos os temas de sustentabilidade exigidos pelas diferentes ESRS tenham sido incluídos na avaliação, o Grupo também quis analisar a dupla materialidade de algumas questões específicas (saúde/segurança dos colaboradores, capital intelectual, fiscalidade responsável) e, numa base voluntária, temas como a cibersegurança. A saúde/segurança dos colaboradores e o capital intelectual — que são sub-temas da ESRS S1 — foram analisados de forma específica para permitir um alinhamento com a organização interna da Elis, onde equipas distintas são responsáveis por estes assuntos. Estes dois temas foram identificados como materiais. A fiscalidade responsável e a cibersegurança foram analisadas especificamente para refletir os focos de atuação do Grupo ou as expectativas das partes interessadas. Estes não foram identificados como materiais.
- ▶ De seguida, cada tema (incluindo alterações climáticas, economia circular, poluição, água, biodiversidade, trabalhadores nas operações próprias e na cadeia de valor, conduta empresarial, etc.) foi analisado em relação às diferentes etapas da cadeia de valor e para cada parte interessada potencialmente envolvida ou impactada. Isto inclui fornecedores a montante, colaboradores próprios e outros trabalhadores envolvidos nas operações diretas (como nas unidades da empresa), clientes a jusante, utilizadores finais dos produtos, investidores, comunidades locais, bancos e o ambiente. Para certos temas, além dos riscos, impactos e oportunidades, foram também analisadas as dependências de determinados recursos naturais ou humanos (por exemplo, trabalhadores na cadeia de valor, recursos hídricos, biodiversidade, serviços dos ecossistemas, etc.). Foram considerados diferentes cenários e tipos de risco (físicos, de transição, sistémicos, específicos, etc.) e a distribuição geográfica das atividades do Grupo e da sua cadeia de valor. No caso da ética empresarial, foram considerados os tipos de serviços, clientes e regiões, bem como a cadeia de valor do Grupo, ao identificar os cenários de risco, impacto e oportunidade.
- ▶ Para analisar os impactos, riscos e oportunidades associados às suas atividades, o Grupo desenvolveu escalas (de 1 a 4) para avaliar a materialidade financeira e a materialidade de impacto para as suas partes interessadas em cada etapa da cadeia de valor. Estas escalas foram definidas em conformidade com as escalas de avaliação de risco do Grupo (ver secção 2.3.1 “Fatores de risco” do Documento de Registo Universal) e com os trabalhos anteriores de CSR. Em particular, as escalas financeiras incluem fatores como impacto no volume de negócios, perdas de EBITDA e investimento de capital (capex).

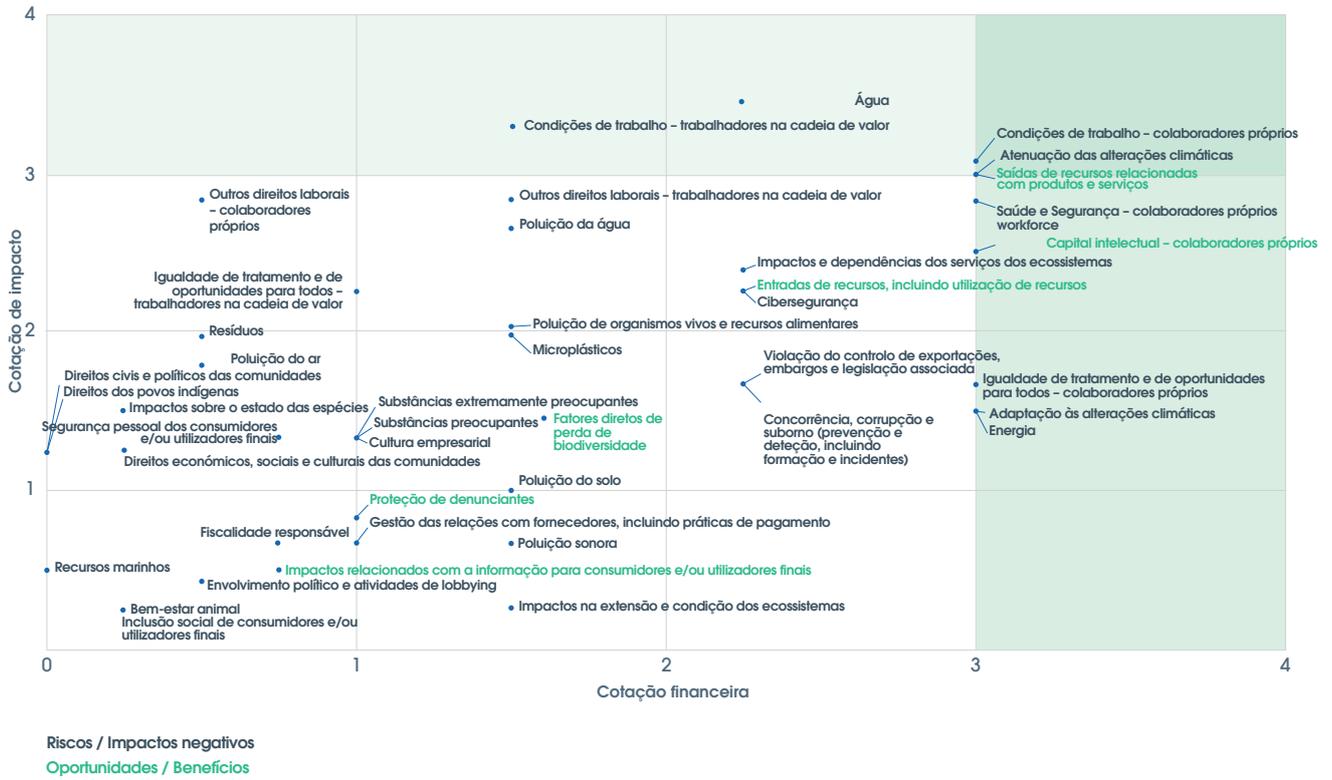
- Do ponto de vista financeiro, cada tema foi avaliado com base na gravidade — ou seja, a extensão do impacto que o cenário pode ter no Grupo, seja negativo (risco) ou positivo (oportunidade) — e na probabilidade da ocorrência do risco ou oportunidade (bruto). Foram definidos limiares de avaliação para cada nível de classificação.
- Para a materialidade de impacto, a Elis analisou os impactos pelos quais o Grupo é responsável devido às suas próprias atividades ou como resultado das suas relações comerciais. Cada tema foi assim avaliado com base no seu nível de gravidade e probabilidade. A gravidade inclui três dimensões: dimensão, extensão e irremediabilidade da situação ou impacto. De acordo com a ESRS 2, apenas a gravidade é considerada na estimativa de impactos negativos potenciais sobre os direitos humanos (trabalho forçado, trabalho infantil, etc.).
- ▶ Os impactos, riscos e oportunidades ao longo da cadeia de valor foram identificados e depois avaliados com base nestas escalas. Em particular, no plano financeiro, o Grupo apoiou-se nos processos financeiros já existentes, conforme descrito na secção 2.3 “Fatores de risco e controlo interno”. Para a materialidade de impacto, o Grupo recorreu à consultoria externa especializada e a bases de dados internacionais, como a Science-Based Targets for Nature (SBTN) e a Social Hotspots Database (SHDB); às avaliações de exposição e vulnerabilidade disponíveis para os sites do Grupo, as suas atividades ou a pegada geográfica da cadeia de valor; emissões (ar, etc.); e às expectativas expressas pelas partes interessadas. O Grupo não possui instalações localizadas em áreas sensíveis em termos de biodiversidade.
- ▶ Foram também criados grupos de trabalho compostos por especialistas internos ou externos para identificar impactos, riscos e oportunidades e trabalhar na respetiva avaliação.
- ▶ Finalmente, para identificar os temas materiais para a Elis, foi definido um limiar de avaliação de 3 em 4. Este limiar aplica-se tanto à materialidade financeira como à materialidade de impacto e todos os temas que ultrapassem esse limiar em qualquer um dos dois critérios são considerados materiais para a Elis e são abordados em detalhe neste relatório.

A matriz, elaborada no verão de 2023, foi apresentada ao Comité Executivo e ao Comité de CSR no final de 2023 e ao Conselho de Supervisão em março de 2024. Foi revista no verão de 2024 para integrar os impactos, interesses e opiniões expressos pelas partes interessadas em 2024.

A avaliação de dupla materialidade abrange todas as atividades da Elis, incluindo todas as suas subsidiárias e atividades diversas, bem como toda a cadeia de valor, nomeadamente:

- ▶ A montante: matérias-primas utilizadas, fabrico de produtos, outros serviços a montante e fornecedores, etc.;
- ▶ Operações: conceção de produtos e atividades diretas realizadas pela Elis e pelas suas subsidiárias;
- ▶ A jusante: logística e entregas não realizadas pela Elis, utilização dos produtos pelos clientes, fim de vida dos produtos, etc.

Avaliação de dupla materialidade



Interação com o mapa de riscos do Grupo e atualização da análise

Os temas considerados importantes no contexto do exercício de dupla materialidade estão também incluídos no mapeamento de riscos apresentado na secção 2.3.1 “Fatores de risco” do Documento de Registo Universal. A avaliação de dupla materialidade passou agora a estar integrada na avaliação dos fatores de risco, com o objetivo de desenvolver as políticas e orientações estratégicas mais adequadas ao nível do Grupo.

A matriz de dupla materialidade será revista anualmente, para garantir a sua relevância — em especial no caso de um evento significativo ou incidente importante que possa ter impacto na Elis e na sua cadeia de valor, seja do ponto de vista financeiro, seja em termos das consequências potenciais para as partes interessadas. Esta atualização será supervisionada pela equipa de CSR e pelo Departamento de Risco.

Será assim realizada uma revisão anual dos riscos e dos interesses e opiniões das partes interessadas, com base no feedback recolhido através dos principais canais de envolvimento com stakeholders. Este processo foi, aliás, implementado em 2024 para rever a matriz de dupla materialidade produzida em 2023.

Outros riscos podem também existir, ainda desconhecidos do Grupo ou considerados não materiais à data do Documento de Registo Universal. Caso esses riscos se venham a concretizar, podem ter um impacto negativo significativo sobre o Grupo, a sua atividade, posição financeira, resultados, capacidade de alcançar os seus objetivos ou sobre a sua reputação.

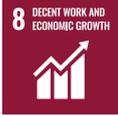
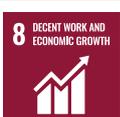
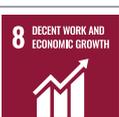
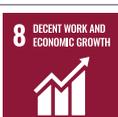
2.2.10 O nosso guia de CSR: objetivos claros e ambiciosos

Para abordar os temas materiais e outras questões importantes, o Grupo Elis definiu um programa de ação para 2025, cuja atualização de desempenho é feita anualmente. No contexto da implementação da CSRD em 2024, o Grupo procurou reforçar este programa acrescentando metas específicas para determinadas preocupações.

A tabela abaixo apresenta os objetivos do Grupo para 2025, o desempenho em 2024, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relevantes e a referência às secções onde se podem encontrar mais detalhes, bem como referências a impactos, riscos e oportunidades materiais (IRO).

O Grupo continuará também o trabalho iniciado em 2024 para definir um novo programa de ação para os anos seguintes.

Os pilares da nossa estratégia	As nossas principais preocupações, fonte de riscos e oportunidades	Os nossos compromissos e objetivos para 2025	Progresso até 2024	Secção/ESRS (se material)	Contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
 <p>Circularidade e exemplaridade para reduzir o nosso impacto no planeta</p>	Minimizar o nosso consumo de energia	Melhorar a eficiência térmica das lavandarias europeias em 35% entre 2010 e 2025*	30%	2.3.2.1 and 2.3.2.3 IRO#4 (E1)	  
	Minimizar o nosso consumo de energia	Acelerar a transição da frota logística e visar 650 veículos alternativos até 2025	Uma frota de 562 veículos logísticos alternativos (em comparação com 134 em 2020)	2.3.2.1 and 2.3.2.3	  
	Otimizar a nossa utilização dos recursos e minimizar o nosso impacto nos ecossistemas	Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025 nas lavandarias europeias*	-48%	2.3.2.1, 2.3.2.2 and 2.3.3.2 IRO#1 (E1)	 
		Melhorar a resiliência às inundações através da aplicação de um plano de emergência a 15 sítios europeus prioritários até 2050*	- <i>novo objetivo</i>	2.3.2.2 IRO#1 (E1)	
	Continuar a desenvolver a circularidade e reduzir e gerir corretamente os nossos resíduos	Reutilizar ou reciclar 80% dos nossos têxteis em fim de vida até 2025	79.6%	2.3.1.1, 2.3.1.3 and 2.3.2.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
		Aumentar a taxa de reutilização de vestuário de trabalho em 18% em 2025 (em comparação com 2019) (a)*	17.3%	2.3.1.1 and 2.3.3.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
		Manter a quota de produtos como serviço ^(b) das receitas do Grupo em pelo menos 80%*	86%	2.3.1.1 IRO#6 (E5) IRO#7 (E5)	 
		Conceção ecológica dos nossos produtos e serviços	Oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos*	60%	2.3.1.2, 2.3.2.1 and 2.3.3.1 IRO#5 (E3)

Os pilares da nossa estratégia	As nossas principais preocupações, fonte de riscos e oportunidades	Os nossos compromissos e objetivos para 2025	Progresso até 2024	Secção/ ESRs (se material)	Contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
 <p>Capacitar os nossos colaboradores e apoiar o seu desenvolvimento</p>	Proteção dos nossos trabalhadores	Reduzir a frequência dos acidentes dos trabalhadores do Grupo em 50% entre 2019 e 2025*	-27.7%	2.4.3 IRO#11 (S1)	
	Garantir a não-discriminação e a igualdade de oportunidades	Atingir uma taxa de 40% de mulheres em cargos de direção até 2025 (42% até 2030)*	35%	2.4.4 IRO#10 (S1)	 
	Ouvir, valorizar os nossos colaboradores e garantir o seu bem-estar no trabalho	Garantir uma taxa de satisfação do Grupo de pelo menos 70% em 2025*	- <i>novo objetivo</i>	2.4.2 IRO#8 (S1) IRO#9 (S1)	 
		Expandir o programa Chevrons do Grupo, com mais de 360 Chevrons até 2025*	362 (+56% em comparação com 2018)	2.4.2 IRO#8 (S1) IRO#9 (S1)	
	Atrair e desenvolver os nossos colaboradores	Atingir 55% dos colaboradores da Elis com acesso a uma solução de e-learning até 2025*	25%	2.4.5 IRO#12 (S1)	  
 <p>Criar um impacto positivo na sociedade</p>	Contribuir para as nossas comunidades locais e apoiar as causas que valorizamos	Triplificar o impacto da Fundação Elis até 2025	Sexta vaga recebida em setembro de 2024 73 estudantes apoiados no total	2.5.4	
	Trabalhar de forma responsável com terceiros	Conseguir que 95% das despesas de aquisição sejam efectuadas com fornecedores diretos que tenham sido submetidos a uma avaliação CSR nos últimos três anos*.	93.3%	2.4.7 IRO#13 (S2)	 

(a) Excluindo a Irlanda, a República Checa, a Finlândia e o Brasil e duas instalações na Suécia.

(b) O modelo de negócio do produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas que contribuam para a transição para o objetivo de economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".

(*) Objetivos que abordam impactos materiais, riscos e oportunidades.

12
RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION

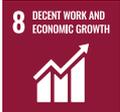


Para além do seu plano de ação, e dado o seu modelo de negócio circular e as suas operações, o Grupo acredita que pode dar um contributo significativo para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 12 das Nações Unidas, "Assegurar padrões de consumo e produção sustentáveis".

Nesse sentido, **86%** das suas receitas geradas, a partir do modelo de produto como serviço (1), contribui para o ODS 12.

(1) O modelo de negócio de produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas que contribuam para a transição para um objetivo de economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".

Com base no seu compromisso de longa data e na sua visão a longo prazo, o Grupo também definiu objetivos para 2030. Estes indicadores estão a ser utilizados em alguns dos instrumentos de financiamento do Grupo. O Grupo continuará também o trabalho iniciado em 2024 para definir o seu programa de ação para os anos futuros.

Os pilares da nossa estratégia	As nossas principais preocupações, fonte de riscos e oportunidades	Os nossos compromissos e objetivos para 2025	Progresso até 2024	Secção/ ESRs (se material)	Contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
 <p>Circularidade e exemplaridade para reduzir o nosso impacto no planeta</p>	Luta e adaptação às alterações climáticas	Reduzir as emissões absolutas de CO2eq de âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, combustíveis	-20%	2.3.2.1 IRO#2 (E1) IRO#3 (E1)	 
	Luta e adaptação às alterações climáticas	Reduzir as emissões absolutas de CO2eq de âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, combustíveis e actividades relacionadas com a energia, transporte e distribuição, deslocações de funcionários e tratamento de fim de vida dos produtos vendidos em 28% entre 2019 e 2030 ^(a)	-4.3%	2.3.2.1 IRO#2 (E1) IRO#3 (E1)	 
	Otimizar a nossa utilização de recursos e minimizar o nosso impacto nos ecossistemas	Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 30% entre 2018 e 2030 nas lavandarias europeias	-25%	2.3.2.1, 2.3.2.2 and 2.3.3.2 IRO#1 (E1)	 
 <p>Capacitar os nossos colaboradores e apoiar o seu desenvolvimento</p>	Garantir a não-discriminação e a igualdade de oportunidades	Atingir uma taxa de 42% de mulheres em cargos de direcção até 2030	35%	2.4.1.3 IRO#10 (S1)	 

(a) O objetivo inclui emissões e remoções relacionadas com o solo de matérias-primas para bioenergia. As emissões de âmbito 2 são comunicadas como baseadas no mercado. Âmbito 1 (emissões directas) associado principalmente ao consumo de gás, combustível, etc.; Âmbito 2 (emissões indirectas) associado ao consumo de energia eléctrica ou vapor; Âmbito 3 (outras emissões indirectas) associado a outras áreas de emissão: bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição a montante, deslocações de funcionários, etc. O objetivo do Âmbito 3 abrangeu 72% das emissões totais de CO2eq do Âmbito 3 em 2019.

(*) Objetivo que aborda os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo relativamente à ESRs E1 - Alterações climáticas.

2.2.11 Classificações e prêmios não financeiros

O Grupo Elis é avaliado quanto ao seu desempenho ambiental, social e de governação (ESG) por várias agências de notação não financeira. Estas avaliações anuais ou bianuais permitem ao Grupo comunicar o seu compromisso, identificar áreas de melhoria e posicionar-se em relação aos seus pares. Em particular, em 2024:



- Em 2024, a Elis obteve a platina no questionário EcoVadis, aumentando significativamente a sua pontuação de 75/100 para 84/100. Com este prémio, o Grupo confirma o seu compromisso para com os seus clientes, parceiros e colaboradores, bem como a sua posição entre as empresas mais bem classificadas no seu sector de atividade. A estratégia de CSR da Elis responde assim aos critérios de avaliação da EcoVadis, que se baseiam em normas internacionais e em quatro temas de CSR (Ambiente, Trabalho e Direitos Humanos, Ética, Compras Sustentáveis). Esta medalha coloca o Grupo no top 1% das cerca de 125.000 empresas avaliadas pela EcoVadis.



- O Grupo obteve um A no Questionário Climático do CDP (Carbon Disclosure Project), juntando-se à amplamente reconhecida "A-List", ou seja, aos 2% das empresas mais empenhadas. Em 2024, o CDP avaliou mais de 24.800 empresas. O CDP é uma organização sem fins lucrativos que realiza avaliações independentes (com classificações que variam de D- a A Leadership) com base em informações fornecidas pelas empresas sobre a sua estratégia, gestão, desempenho ou mesmo o seu papel no envolvimento com os seus stakeholders sobre questões climáticas. O Grupo Elis está assim posicionado acima da pontuação média do sector na Europa (C). Esta classificação realça os esforços e o empenhamento a longo prazo do Grupo em matéria de clima.



- Em 2024, a agência de notação MSCI manteve a notação ESG do Grupo Elis em A. Este facto demonstra o seu reconhecimento do empenhamento do Grupo na CSR e do seu progresso contínuo.



- Em 2024, a Sustainalytics manteve a classificação de "baixo risco" da Elis com uma melhoria de 1,7 pontos na sua pontuação, que agora se situa em 15,2.



- Em 2024, a classificação do Grupo Elis no questionário ISS ESG Rating foi actualizada para C+. O Grupo alcançou assim o estatuto Prime, que identifica as empresas mais avançadas em matéria de ESG.



- A Moody's Analytics aumentou significativamente a pontuação do Grupo Elis em 2024, de 50/100 para 61/100 e bem acima da média do sector de 48/100 no final de junho de 2024.



- Em 2024, o desempenho da Elis foi avaliado pela agência de notação EthiFinance ESG Ratings (antiga Gaia). O Grupo melhorou novamente a sua pontuação para 75 (de 73 em 2023 devido a uma mudança na metodologia) e conseguiu assim manter a sua medalha de ouro.

2.3 INFORMAÇÃO AMBIENTAL

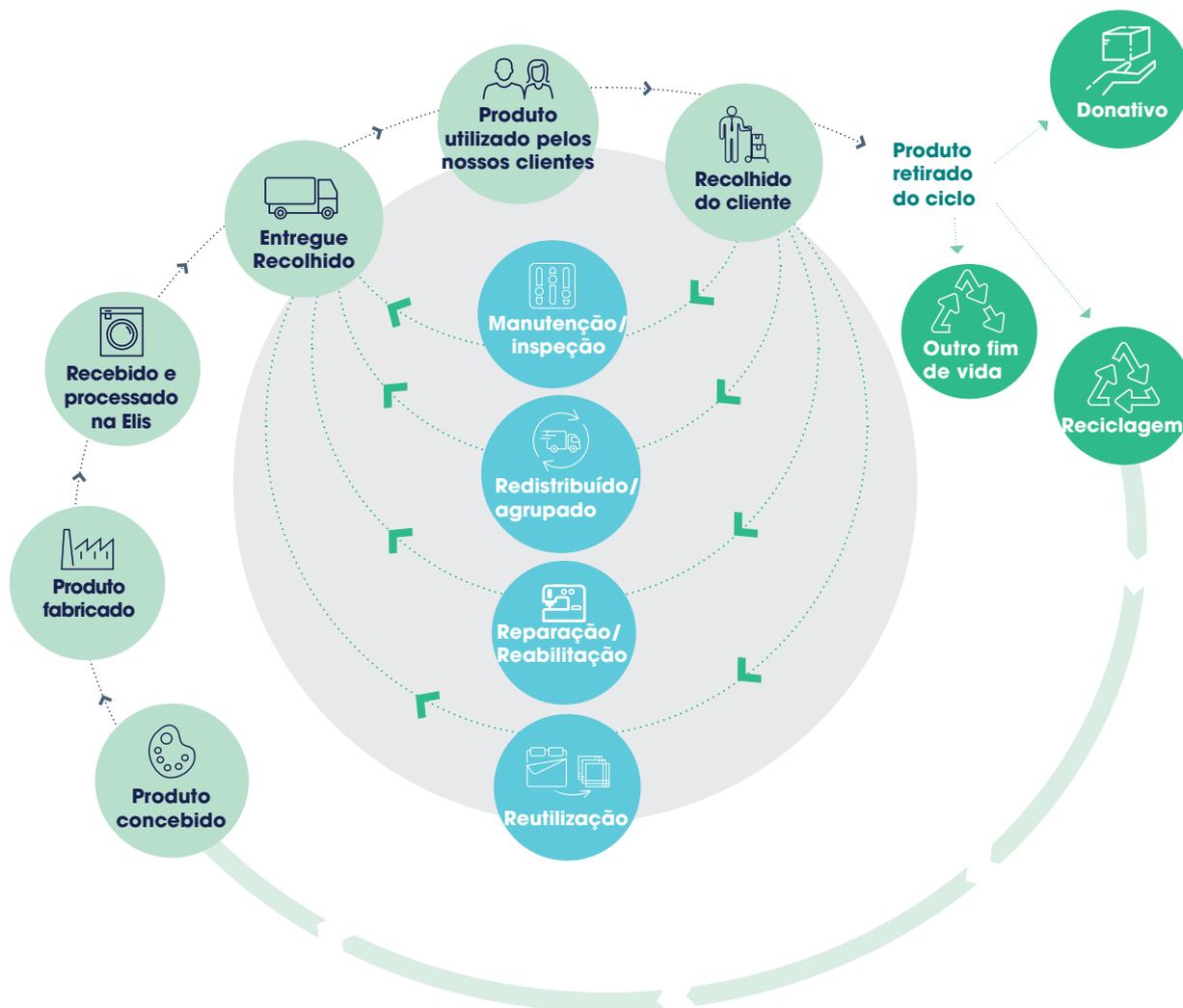
ESRS E1 ESRS E3 ESRS E5

2.3.1 Utilização de recursos e economia circular

ESRS E5 DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Contexto

O Grupo Elis está envolvido na economia circular há mais de 75 anos, principalmente através do seu modelo de negócio, que se baseia na venda da utilização de um produto em vez da venda do próprio produto (produto como um serviço(1)). Para além deste modelo de negócio, o Grupo trabalha noutros domínios da economia circular, tais como o agrupamento, a reparação, a reutilização, a renovação ou a reciclagem de produtos, a fim de prolongar a sua vida útil e, assim, manter os materiais em utilização durante o maior tempo possível.



O Grupo Elis acredita que o modelo de negócio da economia circular é uma solução sustentável para enfrentar os actuais desafios ambientais e os limites finitos do planeta, principalmente através da redução do consumo de recursos naturais e da manutenção dos produtos em uso. Assim, o Grupo trabalha todos os dias para ultrapassar os limites de cada um dos diferentes ciclos da economia circular, em parceria com os seus clientes, fornecedores e ecossistema. A Fundação Ellen MacArthur sublinha que a economia circular pode contribuir significativamente para alcançar emissões líquidas nulas e que a mudança dos nossos modelos empresariais para uma economia circular, mesmo que apenas em alguns sectores-chave, poderia reduzir as emissões de CO₂eq

em quase 9 mil milhões de toneladas (ou 20% das emissões globais) (2). A economia circular é também uma grande oportunidade para reduzir o consumo de matérias-primas: De acordo com a Fundação Ellen MacArthur, poderia resultar numa redução de 32% no consumo de matérias-primas até 2030. A economia circular, quando aplicada à indústria têxtil, aliviaria assim a pressão sobre os recursos (algodão, água, energia, poliéster, madeira, etc.) e ajudaria a reduzir os seus impactos negativos. Em particular, a indústria têxtil foi identificada como uma das três principais fontes de pressão sobre a água e a utilização dos solos e uma das cinco principais em termos de utilização de matérias-primas e de emissões de gases com efeito de estufa.

(1) O modelo de produto como serviço caracteriza-se pela venda da utilização do produto e não pela venda do produto em si.
 (2) <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/completing-the-picture>

Tendo isto em mente, a Elis oferece serviços concebidos como uma alternativa sustentável:

- › a simples compra ou utilização de produtos: ao maximizar a sua utilização através da partilha, otimização dos processos industriais de manutenção (consumo de água e energia, etc.) e reparação e reutilização dos produtos ao longo dos seus ciclos de vida. O modelo de negócio de produto-como-serviço oferece uma solução para situações comuns nas empresas, como alterações no tamanho dos utilizadores, entradas e saídas de colaboradores e novas coleções. Por exemplo, a utilização de vestuário de trabalho mantido pela Elis reduz as emissões de CO2eq em mais de 35% e o consumo de água em mais de 60%, comparativamente a uma solução de compra (resultados de uma Avaliação do Ciclo de Vida – ACV – ISO 14040, 14044 e 14071 com revisão crítica);
- › a produtos descartáveis ou de uso único: ao oferecer soluções reutilizáveis, frequentemente mantidas localmente, apoiando assim o emprego local e o desenvolvimento económico local. Por exemplo, a utilização de batas reutilizáveis em estabelecimentos de saúde reduz as emissões entre 31% a 62% comparativamente a batas descartáveis, dependendo do consumo real.

Estas alternativas aos modelos lineares de consumo ajudam a prevenir a geração de emissões e a reduzir as emissões dos clientes.

› O aluguer e manutenção de vestuário de trabalho, em vez da compra e manutenção doméstica, **reduz as emissões de CO2eq em 35% e o consumo de água em 60% durante todo o ciclo de vida da peça de vestuário.** (Fonte: Avaliação comparativa do ciclo de vida do aluguer e manutenção de vestuário vs compra, realizada em 2024, ISO 14040, ISO 14044, ISO 14071).



› A utilização de batas reutilizáveis em estabelecimentos de saúde **reduz as emissões de CO2eq entre 31% e 62% comparativamente a batas descartáveis, dependendo do consumo real** (Fonte: Cleaner Environmental Systems).



› A utilização de toalhetes de pano em rolo para mãos **reduz as emissões de CO2eq em 29%** comparativamente a toalhetes descartáveis (Fonte: ETSA).



Impactos, riscos e oportunidades E5 | ESRS 2 IRO-1

A avaliação de dupla materialidade, realizada no contexto da implementação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada pode ser encontrada na secção 2.2.9 "Identificação de temas chave através da avaliação de dupla materialidade", destacou determinados impactos materiais, riscos e oportunidades. Em particular, foram identificados os seguintes temas para o uso de recursos e economia circular **ESRS E5**:

ESRS	Tema	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade do impacto (positivo/negativo)	
			Montante	Operações próprias Jusante	Montante	Operações próprias Jusante
E5 Uso de recursos e economia circular	Saídas de recursos, incluindo uso de recursos	Financeiro: Oportunidade em termos de aumento do desempenho financeiro devido ao modelo de negócio circular da Elis, que permite a otimização de produtos e recursos.		+		
		Impacto: Redução do impacto ambiental na cadeia de valor devido ao modelo de negócio circular da Elis, contribuindo para a redução do consumo de recursos (especialmente produtos e embalagens) e, conseqüentemente, das pressões relacionadas, como as ligadas ao algodão e à madeira (para têxteis e papel).			+	

2.3.1.1 Ser um interveniente na economia circular **ESRS-E5**

Administração e política **E5-1**

A fim de reduzir os impactos ligados à cadeia de valor a montante e aproveitar as oportunidades financeiras associadas à economia circular, o Grupo Elis pretende estabelecer raízes profundas e sustentáveis na economia circular e demonstrar o seu forte compromisso com esta abordagem.

De facto, a economia circular é uma parte inerente do modelo de negócio da Elis e está firmemente ancorada na identidade da Empresa, como se pode ver na sua abordagem à criação de valor económico e na forma como opera diariamente. Além disso, o Grupo estabeleceu o seu propósito sobre estas bases e tem como objetivo: "Assegurar um serviço circular de proteção, higiene e bem-estar em todo o lado, todos os dias, de forma sustentável." Em 2023, o Grupo também reviu a sua estratégia empresarial (ver secção 1.2 "Estratégia"), que destaca as oportunidades associadas à CSR e à economia circular e a forma como estes tópicos são priorizados no Grupo.

Como tal, todas as equipas do Grupo estão envolvidas em tópicos relacionados com a economia circular:

- › as equipas de desenvolvimento de produtos e de aprovisionamento trabalham em conjunto para identificar materiais que sejam tão duráveis quanto possível e que tenham um menor impacto ambiental;
- › as equipas de operações estão envolvidas na gestão diária do vestuário, na aquisição, na qualificação, na manutenção e na reparação;
- › as equipas responsáveis pela gestão operacional dos têxteis acompanham a taxa de reutilização ou de reforma dos têxteis;
- › as equipas de CSR, ambiente e oferta identificam novas formas de reutilizar, recuperar ou reciclar produtos em fim de vida.

Dado que o seu modelo de negócio se baseia no modelo de produto como serviço (aluguer e manutenção), é do interesse do Grupo Elis prolongar a vida dos seus produtos selecionando artigos de qualidade que respondam às expectativas dos seus clientes em termos de utilização, conforto e estética, e trabalhar continuamente para prolongar a sua vida útil.

Consciente das vantagens deste modelo tanto em termos de consumo de recursos como de impactos ambientais ou de oportunidades financeiras, a política do Grupo Elis, descrita abaixo, assenta nos seguintes pilares

1. Ser uma empresa de produto como serviço, expandindo e replicando este modelo nas diferentes regiões do Grupo.
2. Prolongar a vida útil dos seus produtos, nomeadamente através da sua conceção ecológica (seleciona os materiais e efectua testes de durabilidade, analisa os impactos dos materiais desde a fase de conceção, otimiza a conceção dos produtos para facilitar a sua reparação e reciclagem e tem em conta o seu desempenho nas fases de manutenção), mas também trabalhando para os manter em uso durante o maior período de tempo possível (através de processos de manutenção otimizados e adaptados a cada produto, através da racionalização da oferta para facilitar a sua colocação em comum, através de uma maior colocação em comum dos inventários entre diferentes áreas geográficas, através da reparação dos produtos - ou mesmo da sua renovação em certos casos - ou através da sua reutilização para outras aplicações).
3. Desenvolver ainda mais a abordagem da economia circular nas suas operações e esforçar-se por ser exemplar.
4. Promover os benefícios para as suas partes interessadas, clientes e utilizadores dos seus produtos (doentes, funcionários, visitantes, etc.).
5. Trabalhar com todo o ecossistema para criar soluções que respondam às preocupações actuais, como a reciclagem e a reutilização de têxteis, nomeadamente através da criação de parcerias para aumentar o conhecimento e ajudar a construir soluções industriais duradouras que serão, por exemplo, utilizadas para fabricar têxteis a partir de têxteis.

A política da Elis em matéria de utilização de recursos e economia circular abrange todo o Grupo. Esta política, enraizada no ADN da Elis e que constitui a pedra angular da sua estratégia empresarial, é implementada diariamente pelas equipas da Elis e acompanhada pela Comissão Executiva e pelo Conselho Fiscal.

Objetivo e desempenho E5-3

De forma a maximizar as oportunidades e o impacto positivo identificados na dupla avaliação de materialidade e associados ao modelo de negócio circular da Elis, o Grupo estabeleceu voluntariamente um programa 2025, com os objetivos de:

Manter pelo menos 80% do volume de negócios do Grupo baseado na abordagem de produto como serviço^(a) *

Aumentar a taxa de reutilização de vestuário de trabalho em 18% em 2025 (em comparação com 2019)^(b) *

Reutilizar ou reciclar 80% dos nossos têxteis em fim de vida até 2025

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Ser uma empresa de produtos como um serviço a longo prazo	Quota de produtos como serviço nas receitas do Grupo ^{(a)(c)} * (objetivo para 2025: ≥ 80%)	83%	84%	86%
	Percentagem de produtos para casas de banho e bebidas renovados e recolocados no mercado (em França)	58%	85%	74%
Manter os nossos produtos em utilização	Melhoria da taxa de reutilização de vestuário de trabalho (em comparação com 2019) ^{(b)(c)} (Meta para 2025: 18%)	11.2%	14.8%	17.3%
	Taxa de reutilização de vestuário de trabalho (em comparação com 2019) ^{(b)(c)}	40.2%	41.6%	42.4%
	Melhoria da taxa de reutilização de vestuário de trabalho (em comparação com 2019) ^{(b)(c)}	33%	43%	43%
Reciclar e reutilizar os têxteis em fim de vida	Percentagem de têxteis em fim de vida reutilizados ou reciclados (meta para 2025: 80%)	70%	77% ^(d)	79.6%

(*) *Objetivo de abordar os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo relativamente à ESRS E5 - Utilização de recursos e economia circular. Estes objetivos dizem respeito às operações do Grupo.*

(a) *O modelo de negócio de produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa uma receita alinhada que contribua para a transição para um objetivo de economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".*

(b) *Excluindo a Irlanda, a República Checa, a Finlândia, o Brasil e dois locais na Suécia. Dados não disponíveis ou não aplicáveis a estas regiões.*

(c) *A metodologia de cálculo deste indicador é descrita em mais pormenor na secção 2.6.1 "Nota metodológica".*

(d) *Grupo excluindo o México (dados não disponíveis).*

Em 2024, tal como nos anos anteriores, o Grupo prosseguiu as suas iniciativas relacionadas com os diferentes pilares da economia circular. O Grupo comunicou, assim, um aumento da percentagem das suas receitas de produtos como serviço em 2024. Além disso, o Grupo reporta informações de taxonomia para todos os objetivos ambientais para o primeiro ano. Assim, a Elis reporta 69% de receitas alinhadas, tendo também publicado receitas alinhadas para o objetivo de transição para uma economia circular, reconhecendo o contributo positivo do modelo de negócio da Elis (ver secção 2.6.2 "Taxonomia"). Em 2024, os benefícios dos modelos circulares do Grupo em termos de redução dos impactos de carbono foram reconhecidos no Reino Unido com o prémio de Desenvolvimento Sustentável atribuído pela Health Care Supply Association. A atribuição deste prémio é um reconhecimento de que as batas e campos cirúrgicos reutilizáveis proporcionam benefícios no setor da saúde.

Ações E5-2 | E5-5

As ações orientadas para a circularidade implementadas pelo Grupo respondem às oportunidades identificadas na dupla avaliação da materialidade. Melhoram o desempenho financeiro da Elis e reduzem os impactos ambientais das suas actividades. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e espera-se que continuem nos próximos anos. Quando as ações-chave produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações previstas para o futuro são descritas nas subsecções "Perspetivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos para fins ilustrativos.

Ser uma empresa de produtos como um serviço

Expandir e reforçar a nossa oferta de aluguer e manutenção aluguer e manutenção

Baseado no sistema de produto como serviço, o modelo da Elis dá prioridade aos serviços em relação aos produtos e ao aluguer em relação à compra para quase todas as suas ofertas de serviços. Cerca de 86% das receitas do Grupo baseiam-se nestes princípios do modelo comercial "produto como serviço"⁽¹⁾ através da sua oferta de serviços de aluguer e manutenção de produtos. Além disso, como o Grupo está convencido das vantagens deste modelo, apoia as suas aquisições na transição de um modelo de manutenção simples para o modelo de produto como serviço. Por exemplo, desde a aquisição da sua filial no Brasil, o Grupo transferiu gradualmente a sua carteira de clientes de soluções de manutenção (cerca de 50% das suas receitas em 2014) para soluções de aluguer e manutenção (quase 88% das suas receitas em 2024).

O Grupo também trabalha para apoiar a transição dos seus clientes para modelos de aluguer e manutenção em vez de modelos de compra ou de utilização única. Por exemplo, em 2024, estima-se que mais de 50% dos novos mercados de vestuário em Espanha estejam ligados à mudança de clientes para o aluguer de produtos e manutenção.

(1) *O modelo de negócio do produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas que contribuam para a transição para um objetivo de economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".*

Alargar o modelo circular a novos produtos

O Grupo estabelece regularmente parcerias com os seus clientes para desenvolver novos produtos que respondam às suas necessidades.

Em 2013, a Elis associou-se ao seu maior cliente nacional do sector da saúde para responder a questões relacionadas com a qualidade e a duração dos edredões. Num ambiente onde a higiene é a principal prioridade, a manutenção industrial danifica muito os edredões acolchoados. Dois anos de pesquisas e testes realizados por laboratórios como o Instituto Francês do Têxtil e da Habitação (IFTH) e o Instituto Pasteur levaram à criação de um conceito geral de edredões desinfetáveis, impermeáveis e resistentes aos produtos de limpeza (normas NF EN 1040 e EN 20811). O conceito baseia-se na substituição dos edredões acolchoados inicialmente tratados entre cada paciente por um edredão especialmente revestido e envolvido numa capa de edredão tratada industrialmente numa lavandaria Elis.

Manter os nossos produtos em utilização

O modelo intrinsecamente sustentável da Elis garante a durabilidade dos seus produtos para o cliente. A Elis tem todo o interesse em prolongar a sua vida útil, seleccionando produtos de qualidade que respondam às expectativas em termos de utilização, conforto e estética e trabalhando continuamente para prolongar a sua vida útil.

Em especial, a Elis fornece sobretudo produtos de aluguer permutáveis. Por outras palavras, um produto não é atribuído ou específico a um determinado cliente. Deste modo, a utilização dos produtos é maximizada e o risco de obsolescência é inferior ao dos produtos destinados apenas a um determinado cliente. O Grupo empreende regularmente projectos para racionalizar a sua oferta, a fim de maximizar o potencial de agrupamento, reparação e possível reutilização entre as suas diferentes regiões.

O Grupo trabalha constantemente para manter os seus produtos em uso, activando as principais alavancas descritas abaixo.



O Grupo também trabalha para simplificar a sua oferta, de forma a facilitar a partilha, reutilização e reparação dos seus produtos.

Da mesma forma, o Grupo desenvolveu novos produtos de cuidados de saúde para responder a determinadas necessidades no que respeita aos cuidados prestados aos doentes em regime ambulatorio. Em parceria com os clientes, foram desenvolvidos um lençol semi-ajustado, um cobertor e um saco reutilizável para guardar os objetos pessoais dos pacientes, a fim de oferecer soluções confortáveis e duradouras aos pacientes, adaptadas aos cuidados ambulatorios. Por último, o Grupo trabalha em parceria com alguns dos seus clientes de Cleanroom para identificar soluções reutilizáveis de aluguer e manutenção como alternativa aos produtos de utilização única. O Grupo coloca assim a sua experiência em economia circular ao serviço dos seus clientes para que estes possam identificar alternativas que ajudem a reduzir o seu consumo de recursos, a produção de resíduos e a pegada de carbono. Isto pode significar, por exemplo, a substituição de vestuário de utilização única por kits para visitantes que contenham proteções para sapatos e redes para o cabelo. Os sacos de esterilização reutilizáveis também ajudam os clientes a reduzir os resíduos no processo de esterilização do equipamento.

1. Qualidade e durabilidade

A Elis é meticulosa na escolha dos materiais utilizados na sua gama de produtos. É comum que os artigos passem por mais de 50 ciclos de lavagem ou rotações ao longo da sua vida útil (salvo regulamentações específicas). Por isso, a qualidade dos artigos e a forma como resistem à lavagem e manutenção são essenciais para garantir que os produtos são duradouros e que o serviço prestado é de alta qualidade ao longo de todo o seu ciclo de vida. Por exemplo, a fibra de poliéster ajuda a prolongar a vida útil dos têxteis e consome menos água no processo de lavagem do que os produtos 100% algodão. O poliéster é mais resistente, seca mais rapidamente e suporta melhor lavagens repetidas. Além disso, mantém melhor a cor e as propriedades originais. O Grupo está, assim, a ajustar a composição dos seus artigos têxteis com o objetivo de encontrar o melhor equilíbrio entre conforto e durabilidade. O laboratório de qualidade da Elis também testa a resistência dos produtos em condições de manutenção industrial antes da sua introdução, para garantir que satisfazem as necessidades de desempenho e durabilidade dos clientes, de acordo com as normas aplicáveis. Ao seleccionar produtos concebidos para durar, o Grupo contribui para limitar o consumo de recursos e reduzir o impacto ambiental dos seus produtos e serviços, bem como o dos seus clientes.

Por exemplo, a atividade de Cleanroom (cleanroom) faz todos os esforços para prolongar a vida útil das suas peças de vestuário, cumprindo simultaneamente as rigorosas normas deste setor. Testes realizados após 80 ciclos de lavagem, abrangendo critérios como retenção de partículas e produção de fibras soltas (lentos), confirmaram que os artigos continuavam a cumprir as normas. Com base nesses resultados, o limite máximo de 50 a 80 ciclos de lavagem foi aumentado para certos clientes, ou seja, um aumento de 60%.

2. Manutenção

O Grupo presta serviços e faz a manutenção dos seus produtos (soluções têxteis, para casas de banho, bebidas, controlo de pragas, entre outras), podendo assim adaptar os processos de manutenção (temperatura de lavagem, métodos, etc.) às suas características e, desta forma, otimizar a sua durabilidade.

3. Reutilização

A Elis fornece principalmente produtos de aluguer intercambiáveis. Ou seja, um produto não é atribuído nem específico de um determinado cliente. Como resultado, a utilização do produto é maximizada e o risco de obsolescência é menor do que nos produtos destinados exclusivamente a um único cliente. A utilização de artigos de roupa plana (flat linen) classificados como artigos de catálogo do Grupo ou por país — que constituem a oferta-padrão intercambiável da Elis — é monitorizada mensalmente em 11 países. Esta oferta-padrão representa 90% da faturação relativa à roupa plana nestes 11 países. No caso do vestuário de trabalho, a Elis acompanha uma taxa de “reutilização” em 13 países. Este indicador mede a percentagem de vestuário de trabalho reutilizado e reintroduzido em circulação em relação ao número total de peças utilizadas pelos clientes (taxa de reutilização do vestuário de trabalho). Este indicador situou-se nos 42,4% em 2024 (Grupo excluindo Irlanda, República Checa, Finlândia, Brasil e dois sites na Suécia), o que representa um aumento de mais de 17% face a 2019. O Grupo pretende aumentar esta taxa em 18% entre 2019 e 2025. Isto inclui peças de vestuário que serão despersonalizadas e, posteriormente, personalizadas novamente e atribuídas a outro utilizador (em conformidade com a legislação em vigor). A Elis procura melhorar e maximizar continuamente esta competência na reutilização de vestuário de trabalho.

Além disso, o Grupo criou mercados de roupa em três países. As unidades podem utilizá-los para trocar roupa com baixa rotação. Por exemplo, se uma coleção não está a ser usada numa unidade, pode ser utilizada noutra. Cada unidade lista os artigos disponíveis num documento colaborativo. Todos os meses são publicados novos anúncios.

Em 2024, quase 205.000 artigos foram partilhados entre unidades através do mercado de roupa em França, Espanha e Reino Unido, o que ajudou a prolongar a utilização dessas peças e a reduzir a necessidade de adquirir novas.

4. Reparação

Os produtos fornecidos pelo Grupo aos seus clientes podem ser utilizados em condições exigentes. A Elis repara diariamente o vestuário de trabalho dos seus clientes em cada uma das unidades dedicadas ao vestuário. Por exemplo, se um bolso se soltar, é cosido novamente. Este trabalho diário contribui para prolongar a vida útil das peças de vestuário.

Além disso, para garantir o fornecimento de acessórios necessários à reparação dos artigos (em conformidade com a regulamentação), o Grupo dispõe de um catálogo de acessórios usados no vestuário de trabalho. As reparações mais comuns incluem a substituição do elástico da cintura das calças, caso se alargue, a substituição de molas defeituosas ou de logótipos descolados.

Em 2024, nos Países Baixos, foram feitas quase 387.000 reparações em vestuário de trabalho, de um total de quase 2.500.000 peças em utilização.

O Grupo também realiza reparações pontuais em roupa de cama lisa, rolos de tecido ou tapetes. Este serviço é igualmente disponibilizado para roupa residente em lares de idosos.

Uma das unidades do Grupo, localizada na Letónia, especializou-se desde 2001 na reparação e renovação de tapetes. Esta unidade repara em média mais de 44.400 tapetes por ano, provenientes de 13 países do Grupo. Em 2024, a unidade mudou-se para um edifício maior e adquiriu novos equipamentos que permitiram duplicar a sua capacidade de reparação. Quase 95% dos tapetes recebidos e enviados para este centro de reparação e renovação são reparados ou redimensionados. O mesmo tapete pode, assim, ser reparado várias vezes antes de ser descartado.

Uma nova oficina de reparação de tapetes foi também criada na Suécia para reforçar a capacidade deste mercado local. Os tipos de reparações variam e podem incluir: reparação de buracos ou zonas danificadas do tecido, substituição das bordas dos tapetes, ajuste do tamanho conforme os danos e a qualidade, substituição de logótipos, entre outros. Na Suécia, a oficina reparou cerca de 28.000 tapetes no primeiro ano.

As fontes de água também são reparadas no local ou numa unidade perto de Paris, onde podem ser também renovadas, quando aplicável. Em França, a divisão de controlo de pragas incentiva a reparação de determinadas armadilhas.

A parceria entre a Elis e a Malongo prevê igualmente a reparação sistemática das máquinas de café em França.

5. Dar uma nova finalidade

Em alguns países, o Grupo trabalha na identificação de soluções para reutilizar os seus produtos, seja nas mesmas aplicações (ver secção "Ser uma empresa de produto-como-serviço"), seja noutras diferentes. Por exemplo, quando os rolos de algodão para secagem de mãos apresentam demasiadas imperfeições, são tingidos de azul e disponibilizados a clientes com atividades mais sujas (indústria pesada, oficinas).

Em França, os sacos de transporte danificados são transformados em novos sacos mais pequenos, adequados à entrega de pequenos artigos (ex.: luvas de lavagem).

Da mesma forma, no Brasil, as toalhas utilizadas nos setores da Saúde e Hotelaria podem ser tingidas de preto e fornecidas a salões de beleza ou cabeleireiros. Graças a esta iniciativa, 1.000 kg de toalhas são reutilizados todos os meses.

Também há toalhas e lençóis de algodão que são cortados em pedaços e disponibilizados aos clientes, sob aluguer, como panos de limpeza.

Na Estónia, os tapetes que não podem ser reparados são recortados e utilizados para criar amostras para os clientes.

6. Remodelação

A Elis também se esforça por renovar alguns dos seus produtos. Em França, a Elis dispõe de uma oficina especializada na renovação das suas fontes de água e equipamentos de higiene (dispensadores, etc.). Esta oficina recolhe fontes de água em fim de vida colocadas no mercado francês, bem como determinados equipamentos de higiene para os mercados de França, Bélgica, Alemanha, Países Baixos e Luxemburgo. Todos os anos são recolhidos cerca de 30.000 equipamentos em fim de vida para serem desmontados e renovados sempre que possível. Em 2024, foram renovadas cerca de 7.100 fontes de água, o que permitiu à Elis reduzir em cerca de 33% o número de fontes de água adquiridas no mercado francês. No total, mais de 43% dos produtos recolhidos foram reparados e reintroduzidos no mercado. Os restantes foram reciclados. Em 2024, a Elis lançou um projeto-piloto nos Países Baixos para renovar e reciclar equipamentos de higiene, em parceria com uma organização de integração profissional, com o objetivo de promover o emprego de pessoas fora do mercado de trabalho. Até à data, 2.303 dispensadores, ou seja, mais de 55% dos equipamentos, foram renovados. Tendo em conta todas estas ações (ensaios de qualidade, manutenção e conservação, reparação, reutilização com nova finalidade, reutilização, renovação, etc.), o Grupo contribui para manter os seus produtos em utilização e prolongar a sua vida útil em comparação com produtos com a mesma função disponíveis no mercado. Esta análise está alinhada com o trabalho desenvolvido no âmbito da taxonomia (atividade 5.5 "Produto-como-serviço e outros modelos circulares de serviços orientados para a utilização e os resultados"), nomeadamente para roupa plana, vestuário de trabalho, Cleanroom, casas de banho, tapetes, bebidas e limpeza industrial. Este estudo baseia-se em análises do ciclo de vida, resultados de testes de qualidade e no número de artigos que foram reparados, reutilizados ou renovados. Por exemplo, na atividade de vestuário, o Grupo dispõe de costureiras em cada uma das suas unidades, bem como de programas de reutilização de vestuário (ver acima), para prolongar a vida útil destes produtos em comparação com abordagens tradicionais de compra. Na atividade de tapetes, um estudo interno demonstrou que as reparações efetuadas nos centros especializados do Grupo prolongam a vida útil dos tapetes em média em três anos.

Perspetivas

O Grupo está a explorar a possibilidade de melhorar e replicar estes modelos para outros produtos e serviços. Em particular, a estratégia climática do Grupo inclui um eixo dedicado à otimização da gestão de roupa, estando previstas ações nos próximos anos para prolongar a vida útil dos produtos (mais reparações, simplificação da oferta, aumento da reutilização, etc.) e reduzir utilizações inadequadas.

Além disso, foi criado um grupo de trabalho transversal sobre casas de banho, que reúne intervenientes de todo o ciclo de vida dos produtos (design e produção (fornecedores), compras, operações, oferta, CSR), com o objetivo de discutir a circularidade dos produtos, compreender melhor as práticas atuais de reparação e renovação nas diferentes regiões do Grupo e alinhar com as prioridades a implementar. O projeto-piloto em curso nos Países Baixos continuará em 2025, estando a ser avaliada a possibilidade de alargar a iniciativa a novos produtos de higiene.

Para ajudar a prolongar a vida dos produtos, serão também publicados ao longo de 2025 tutoriais sobre como reparar vestuário de trabalho – especialmente Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Reciclagem e reutilização de produtos em fim de vida

A reciclagem e reutilização de produtos em fim de vida é uma prioridade para o Grupo. Foi estabelecido o objetivo de reciclar ou reutilizar 80% dos seus têxteis em fim de vida até 2025. O Grupo está a implementar diversas ações e iniciativas para identificar os principais intervenientes do setor, estabelecer cadeias de valor relevantes e otimizar processos. No final de 2024, o Grupo registou progressos no seu objetivo de reciclagem de têxteis em fim de vida, com uma taxa de 79,6%. As iniciativas atuais são descritas com mais detalhe na secção 2.3.4 "Outras informações ambientais: otimizar o nosso uso dos recursos e minimizar o nosso impacto nos ecossistemas."

Na divisão de controlo de pragas, as lâmpadas fluorescentes e biocidas em fim de vida são recicladas.

A Le Jacquard Français disponibiliza, desde 2023, uma oferta de segunda mão. A empresa recolhe toalhas de mesa, panos pequenos e caminhos de mesa junto dos seus clientes. Se os artigos estiverem em bom estado, são revendidos numa plataforma dedicada ou doados a instituições de solidariedade.

Em 2024, a Elis lançou um projeto-piloto nos Países Baixos para renovar e reciclar equipamentos de higiene, em parceria com uma organização de integração profissional, com o objetivo de promover o emprego de pessoas fora do mercado de trabalho. Até ao momento, foram renovados 2.303 dispensadores e reciclados 1.837. Após uma fase de testes bem-sucedida, o projeto continuará em 2025.

O Grupo está também a trabalhar para integrar práticas de "design para reciclagem" a partir das fases de conceção dos produtos. O Grupo estima que o indicador que mede a percentagem de conteúdo reciclável nos produtos atingiu mais de 70% em média em 2024.

O Grupo baseia-se na ISO 14021 para definir este indicador. De facto, a norma define "reciclável" em referência a produtos para os quais "os sistemas de recolha, triagem e entrega para transferir os materiais da origem até à instalação de reciclagem estão convenientemente disponíveis para uma proporção razoável dos compradores, potenciais compradores e utilizadores do produto"; para os quais "as instalações de reciclagem estão disponíveis para acomodar os materiais recolhidos"; e que são "recolhidos e reciclados". Para definir isto, o Grupo estima a percentagem de conteúdo reciclável nos produtos com base na percentagem real de reciclagem dos seus produtos. Assim, em média, os artigos da atividade de vestuário (roupa de trabalho, Cleanroom, etc.) são 60% recicláveis, os artigos da atividade de roupa plana (toalhas, lençóis, etc.) são 90% recicláveis, os produtos na categoria de tapetes são quase 30% recicláveis e os produtos na categoria de bebidas e casas de banho são 100% recicláveis em França. Estas percentagens podem variar consoante o artigo em questão.

Há vários anos que o Grupo desenvolve, em França, o projeto Workwear to Workwear, destinado a reciclar roupa de trabalho e roupa plana em novo vestuário de trabalho para fechar o ciclo. Este projeto baseia-se exclusivamente no know-how de operadores franceses. Em vários mercados, o Grupo também oferece este avental ecodesenhado feito com 100% de materiais reciclados, dos quais 60% provêm de têxteis da Elis.

Incorporar a economia circular nas nossas operações e esforçar-nos por ser exemplar

Para além do seu modelo de negócio, o Grupo incorpora a economia circular nas suas operações. Por exemplo, para entregar os seus artigos têxteis,

A Elis utiliza poucas embalagens, e as embalagens que utiliza são principalmente reutilizáveis: os artigos limpos são distribuídos e depois devolvidos às lavandarias em sacos de pano, capas de gaiola em tecido e gaiolas ou cabides metálicos, que são recolhidos, mantidos, reparados e reutilizados pela Elis várias vezes. Quando estes artigos chegam ao fim da sua vida útil, o Grupo trabalha em formas de os reciclar. Por exemplo, a Le Jacquard Français fabrica pequenas bolsas e capas de bolsa a partir destes resíduos têxteis.

O Grupo usa quantidades limitadas de consumíveis e procura continuamente reduzi-los ou encontrar alternativas reutilizáveis. Neste âmbito, a Elis está a tomar medidas para reduzir a quantidade de plástico usado para embalar certos artigos de roupa de trabalho – está a substituir o plástico por embalagens em tecido e a reduzir a espessura do filme plástico adquirido. Em particular, foi realizado um teste-piloto numa unidade em França para avaliar oportunidades de substituir esta embalagem, que é exigida por alguns clientes. O teste foi bem-sucedido e levou a uma redução significativa no consumo de filme plástico. Está prevista uma implementação mais ampla em França em 2025, o que deverá reduzir o consumo de plástico em quase 100 toneladas. A iniciativa será depois alargada a outras regiões europeias.

Na atividade de Cleanroom, foi proposta uma gama específica de produtos para reduzir o consumo de plástico em quase 4 kg por operador. Por fim, em 2024, coordenadores de CSR de vários países (França, Alemanha, Noruega, Dinamarca, Países Baixos, Reino Unido e Irlanda) realizaram discussões para partilhar as melhores práticas regionais nesta área e desenvolver ferramentas de comunicação e incentivo para os clientes, encorajando a transição para embalagens reutilizáveis. A ênfase recaiu principalmente no impacto em termos de redução de resíduos.

As garrafas das fontes de água são também recolhidas durante as entregas e depois devolvidas aos fornecedores de água, que as limpam e reutilizam para entregas subsequentes.

O Grupo trabalha em parceria com os seus clientes para educar os utilizadores dos seus produtos quanto à sua utilização adequada. Um dos objetivos é reduzir tanto o uso indevido como a perda de roupa que ainda está em bom estado. Assim, são realizadas campanhas através de iniciativas locais, por exemplo, formando enfermeiros e comunicando sobre as três Rs da roupa: Respeitar, Devolver e Reutilizar.

Por fim, o Grupo repara e recondiciona parte do seu equipamento (máquinas, túnel de lavagem) para prolongar a sua vida útil. Alguns equipamentos são completamente recondicionados antes de serem reinstalados nas unidades do Grupo. Além disso, o Grupo está a inovar nos seus processos de manutenção e logística de roupa para melhor reduzir, reutilizar ou reciclar água e energia, e para partilhar os fluxos logísticos entre vários clientes e produtos (ver secção 2.3.2.2 "Adaptação às alterações climáticas" e secção 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo de energia").

O Grupo está também a identificar oportunidades de partilha e otimização entre todas as suas operações. Por exemplo, a sua subsidiária AD3 em França (negócio de roupa para residentes em lares) oferece uma solução onde a lavandaria de um cliente pode ser partilhada com outros lares próximos. Esta solução reduz a quantidade de equipamento necessária para lavar a roupa dos residentes e maximiza a utilização.

Promoção da economia circular entre os nossos stakeholders

Como um forte defensor da economia circular, o Grupo posiciona-se cada vez mais para promover o tema entre os seus stakeholders:

- › diretamente, participando em fóruns e eventos sobre estes temas nas diferentes regiões onde opera e, mais especificamente, em França, Dinamarca e Suécia. Em França, o Grupo participa regularmente em eventos e webinars para promover modelos circulares. Assim, o Grupo integra um grupo de reflexão (“Medindo a Circularidade”) sobre ferramentas de medição da circularidade, que foram objeto de um relatório publicado em 2024, e partilha o seu feedback sobre economia circular no dia nacional do investidor ou em artigos na imprensa. Na Dinamarca, a Elis está envolvida num comité que analisa políticas ambientais e economia circular, atuando sob o patrocínio da Confederação da Indústria Dinamarquesa. A Elis teve um papel ativo no projeto “Decouple” na Dinamarca. O objetivo deste projeto é adotar uma abordagem científica para identificar opções para prolongar a vida dos têxteis e facilitar a reciclagem em circuito fechado. Em 2024, a Suécia continuou o seu compromisso com a iniciativa Cradlenet, uma plataforma para a economia circular, que visa partilhar conhecimento através da realização de estudos ou workshops temáticos. O projeto “Framework for Circular Textiles”, que procurou identificar abordagens comuns para reciclagem de têxteis e avaliar os impactos da reciclabilidade e circularidade de produtos e materiais, chegou ao fim. O Grupo recebeu também vários prémios em 2024 que reconheceram o seu compromisso com a economia circular, no Sustainable Transformation Summit (menção especial), na CSR Night (medalha de prata) e nos Circul’r’s Circular Alliances Awards. O Grupo comunica também extensivamente com as suas equipas sobre circularidade. Além disso, em 2023 o Grupo anunciou o seu propósito, “Garantir um serviço circular de proteção, higiene e bem-estar em todo o lado, todos os dias, de forma sustentável” e fez do CSR e da economia circular o primeiro pilar da sua estratégia corporativa. Todos os colaboradores do Grupo são, geralmente, formados e sensibilizados sobre economia circular como parte do programa de integração que têm de completar ao iniciarem-se na Elis (ver secção 2.3.2.1 “Lutar contra as alterações climáticas”). A Semana da Sustentabilidade da Elis, que é realizada em todos os sites do Grupo, também oferece uma oportunidade para discutir os benefícios da economia circular e como agir no dia a dia. Por fim, o Grupo está a implementar programas de formação para as equipas comerciais, focados em CSR e, em particular, na economia circular.

- › indiretamente:
 - através dos seus clientes e utilizadores dos seus serviços, que são sensibilizados como parte das suas operações e funções sobre partilha e reutilização, que são valores fundamentais da economia circular. Esta abordagem contribui para eliminar certas barreiras psicológicas que se encontram hoje no setor FMCG,
 - através das suas redes e associações profissionais, ajudando-as a promover a economia circular e os seus benefícios. Em particular, o Grupo partilha o seu compromisso e posições nas associações profissionais a que pertence, como a associação francesa de empresas privadas (Association française des entreprises privées – AFEP), a associação francesa das empresas industriais de serviços têxteis (Groupement des entreprises industrielles de services textiles – GEIST), e a European Textile Services Association (ETSA) em toda a Europa. Além disso, o Grupo contribui para a plataforma Ambition4Circularity da AFEP. A participação nesta iniciativa demonstra o compromisso das empresas com este tema,
 - através de publicações, incluindo a do fórum de investimento sustentável (Forum pour l’investissement responsable – FIR), sobre a análise das práticas de economia circular do SBF 120 (2023), e do Centro Internacional de Recursos e Inovação para o Desenvolvimento Sustentável (Centre International de ressources et d’innovation pour le développement durable – CIRIDD – 2023), em parceria com Grand Lyon, sobre “A transformação sustentável das empresas e regiões – 50 soluções de economia circular.”

No âmbito das suas associações e redes, o Grupo também participa em debates sobre outros temas de CSR, como as alterações climáticas. O Grupo ajuda a moldar as posições dessas associações, que podem ser consultadas sobre futuras regulamentações ou para incentivar a divulgação das melhores práticas (por exemplo, a ETSA foi nomeada Embaixadora do Pacto Climático).

Perspetivas

O Grupo está consciente dos aspetos e oportunidades relacionadas com a economia circular e pretende fazer ainda mais para promover estes modelos junto de todos os seus stakeholders. Nos próximos anos, o Grupo continuará a debater, partilhar e colaborar nestes temas para aumentar o conhecimento de todos e dar seguimento à sua própria transformação interna.

2.3.1.2 Eco-design dos nossos produtos e serviços DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Contexto

Ao vender o uso de um produto em vez do produto em si, o Grupo ajuda a aliviar a pressão sobre os recursos naturais e a reduzir a pegada ambiental do seu negócio e do dos seus clientes. No entanto, para além de implementar o modelo virtuoso do produto como serviço, o Grupo Elis esforça-se por reduzir os impactos sociais e ambientais dos seus produtos através da sua estratégia de eco-design e da sua política de compras sustentáveis (ver secção 2.4.7 “Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores na cadeia de valor” deste relatório). Todas as fases da vida de um produto (produção, uso, fim de vida) devem ser consideradas desde as fases de conceção e compra. Os impactos, riscos e oportunidades associados ao eco-design dos produtos não foram considerados materiais para o Grupo na avaliação de dupla materialidade (detalhada na secção 2.2.9 “Identificação dos temas-chave através da avaliação de dupla materialidade”). No entanto, o Grupo optou por fornecer uma divulgação voluntária sobre este tema.

Administração e política

O Departamento de Marketing e Inovação é responsável pelo eco-design dos produtos e serviços do Grupo. Uma ou duas vezes por ano, a estratégia de eco-design para produtos e serviços é partilhada com todos os países. Lançamentos importantes podem ser validados pelo Comité Executivo ou durante uma apresentação ao Comité Operacional, que reúne os países. Para garantir que as expectativas ou requisitos regulatórios específicos dos diferentes mercados do Grupo são tidos em conta, a Elis criou um Country Product Board em 11 países.

Este órgão de decisão local, que se reúne várias vezes por ano, reúne as diferentes partes interessadas (marketing, vendas, operações, compras, cadeia de abastecimento e departamento industrial) para assegurar que todos os requisitos são integrados, tais como os relacionados com a manutenção industrial ou a prestação de serviços nas instalações dos clientes.

Dado que o seu modelo de negócio assenta no modelo produto-como-serviço (aluguer e manutenção), interessa ao Grupo Elis prolongar a vida dos seus produtos, selecionando artigos de alta qualidade que correspondam às expectativas em termos de uso, conforto e estética, e trabalhar continuamente para prolongar a sua vida útil.

O Grupo também pretende reduzir o impacto dos seus produtos e serviços, trabalhando para prolongar a sua vida e otimizar os seus processos operacionais, bem como desenvolver produtos com menor impacto ambiental graças ao eco-design. Para isso, o Grupo trabalha com os seguintes principais alavancas do eco-design:

- › escolha dos materiais e a sua durabilidade. O Grupo compromete-se especialmente a oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025. Por exemplo, o Grupo oferece atualmente a coleção Bio’s Fair feita de algodão orgânico e Fairtrade para têxteis de banho e roupa de trabalho. Relativamente à sustentabilidade dos materiais, ver secção 2.3.1.1 “Ser um ator da economia circular” deste documento;

- › a origem e os métodos de produção dos materiais (ver secção 2.4.7 “Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores da cadeia de valor”);
 - › otimização do consumo de energia durante a lavagem (ver secções 2.3.2.3 “Minimizar o nosso consumo de energia” e 2.3.3 “Água”);
 - › conceção de produtos com vista à possibilidade de reparação, renovação e reciclagem em fim de vida. Por exemplo, no caso do vestuário, isto significa evitar, sempre que possível, componentes rígidos que não possam ser facilmente reciclados.
- O Grupo está a incorporar cada vez mais estes critérios no estabelecimento das suas especificações de produtos.

Objetivo e desempenho

No âmbito do seu ambicioso programa até 2025 e em conformidade com a sua política, o Grupo estabeleceu igualmente o objetivo de:

Oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos*

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024
Desenvolvimento de produtos com menor impacto ambiental graças à conceção ecológica	51%	58%	60%

Percentagem de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis (a)
(Objetivo para 2025: 100%)

(a) A metodologia para estes indicadores é descrita em maior detalhe na secção 2.6.1 “Nota metodológica”

(*) Objetivo que aborda os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo relativamente à ESRs E5 - Utilização de recursos e economia circular. Estes objetivos estão relacionados com as operações do Grupo

In 2024, the number of product families with at least one collection composed of sustainable materials increased due to the new offerings. Em 2024, o número de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis aumentou devido às novas ofertas lançadas durante o ano. O Grupo lançou novos produtos com materiais alternativos (por exemplo, a gama MovaPrime, que inclui modelos fabricados a partir de poliéster reciclado) e alargou as gamas existentes (por exemplo, a sua gama Phoenix de produtos de casa de banho).

Le Jacquard Français lançou também uma nova coleção de roupa de banho com certificação do rótulo ecológico da UE.

Ações

Desenvolvimento de produtos com menor impacto ambiental graças à conceção ecológica

Garantir a qualidade e a durabilidade dos nossos produtos

O modelo de negócios do Grupo baseia-se no conceito de produto como serviço e assenta numa oferta de serviços e produtos de alta qualidade e durabilidade, ao contrário dos modelos de consumo tradicionais que podem incentivar os produtos descartáveis ou a obsolescência programada. Assim, alguns produtos podem ser lavados mais de 100 vezes antes de serem retirados de circulação, nomeadamente as peças de vestuário branco e algumas peças de roupa de cama (ver secção 2.3.1.1 “Ser um agente da economia circular” do presente relatório).

Abordagem de conceção ecológica

Para fazer continuamente a sua parte para aliviar a pressão sobre os recursos naturais e reduzir a pegada ambiental da sua atividade, o Grupo realiza avaliações do ciclo de vida (ACV). Estas ACV permitem evidenciar as vantagens do modelo Elis em relação a outras soluções (compra ou utilização única) e contribuem para a reflexão sobre a conceção ecológica (conceção, escolha dos materiais, origem e modo de produção, vida útil, etc.).

Oferta de vestuário de trabalho: a sustentabilidade da solução de alugar e manutenção de vestuário de trabalho em comparação com as soluções de compra

Em 2023 e 2024, a Elis realizou uma ACV para comparar a pegada ambiental do aluguer e manutenção com a compra de uma peça de vestuário de trabalho e lavagem em casa ou a compra de uma peça de vestuário de trabalho e lavagem na lavandaria, de acordo com a metodologia europeia e a ISO 14040/ 14044/14071. Esta ACV foi objeto de uma análise crítica por parte de um painel de peritos em ACV e limpeza industrial. Utilizou a metodologia europeia (Product Environmental Footprint ou PEF). Esta avaliação, que considerou todo o ciclo de vida do produto, ou seja, desde a extração das matérias-primas até ao fim de vida da peça de vestuário, realça as vantagens dos modelos de aluguer e manutenção:

A solução de aluguer e manutenção prolonga a vida útil da peça de vestuário através de uma gestão otimizada, ou seja, reutilização e reparação, reduzindo assim os resíduos em 60% em comparação com a solução de compra e lavagem em casa. Ao longo de todo o ciclo de vida, e no que diz respeito às principais preocupações ambientais, o aluguer e a manutenção reduzem:

- › impactos nas alterações climáticas em quase 38%;
- › consumo de água em quase 63%;
- › consumo de recursos fósseis em cerca de 45%;
- › consumo de detergentes em cerca de 45%.

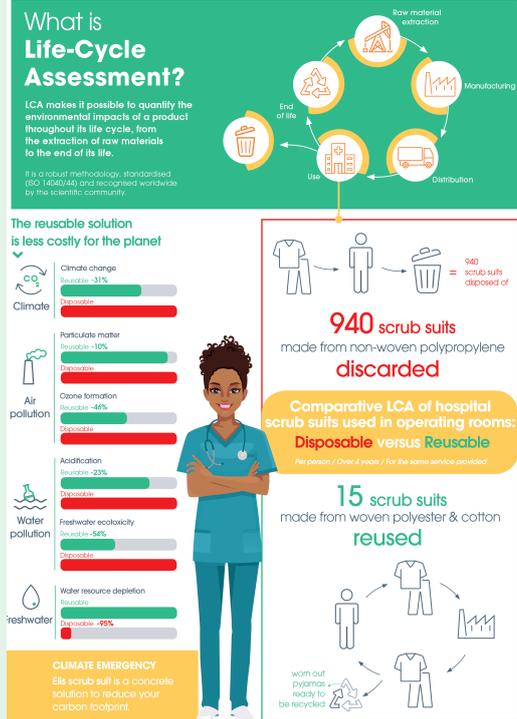
A solução de aluguer e manutenção permite prolongar a vida útil da peça de vestuário e otimizar os processos associados à sua conceção e manutenção.

Oferta de vestuário de trabalho: a sustentabilidade da solução de aluguer e manutenção de batas hospitalares da Elis em comparação com as soluções de utilização única

A Elis realizou uma Avaliação do Ciclo de Vida (ACV) em parceria com clientes estratégicos para comparar o impacto ambiental da oferta de jalecos hospitalares reutilizáveis da Elis com produtos concorrentes descartáveis de polipropileno na França. Esta ACV foi criticamente revisada por um painel de especialistas e publicada na revista científica Cleaner Environmental Systems. Uma abordagem educativa e instrutiva foi adotada ao disseminar o estudo e seus resultados para um público amplo. Os pijamas descartáveis eram 100% polipropileno, enquanto os pijamas reutilizáveis eram compostos por 35% algodão e 65% poliéster. Alguns pontos principais do estudo são:

- › são necessárias menos matérias-primas para produzir pijamas reutilizáveis do que descartáveis, porque, em média, durante quatro anos um médico usa 15 pijamas reutilizáveis contra 940 pijamas descartáveis;
- › a produção de algodão consome mais recursos hídricos do que a produção de pijamas descartáveis;
- › os pijamas descartáveis causam maior impacto no fim de sua vida útil, principalmente porque geram mais resíduos;
- › ao longo do seu ciclo de vida, os jalecos reutilizáveis percorrem aproximadamente 25.000 km e são usados 64 vezes, o que é similar à distância de transporte da China para a França dos pijamas descartáveis, que só são usados uma vez;
- › o uso de pijamas hospitalares reutilizáveis resulta em uma redução de 31% no impacto das mudanças climáticas em comparação com os descartáveis. Essa redução pode chegar a 62%, dependendo do nível de consumo excessivo dos pijamas descartáveis em uma unidade de saúde.

As recentes escassezes de recursos também evidenciaram os benefícios das soluções de serviços baseadas na reutilização, que podem garantir a continuidade do serviço ao mesmo tempo que oferecem uma solução de serviço mais sustentável e local. A relevância dessa oferta permitiu ao Grupo ganhar uma participação significativa no mercado desse segmento na França durante a crise da Covid-19.



Oferta de secagem das mãos: a sustentabilidade da solução em algodão comparada à solução descartável

Secar as mãos com algodão é uma ação ambientalmente responsável. De fato, um rolo de algodão pode ser lavado até 80 vezes antes de ser reciclado em panos. A produção e o uso dos rolos de algodão, portanto, têm um impacto limitado no meio ambiente comparado às toalhas de papel(1):

- › até 29% menos emissões de gases de efeito estufa;
- › até 48% menos energia consumida;
- › até 95% menos resíduos gerados.

(1) Fonte: ETSA, com base em uma amostra de 10.000 secagens de mãos.

Oferta de limpeza industrial: uma solução reutilizável que reduz a pegada ambiental em comparação com uma solução descartável

A avaliação do ciclo de vida mostra que um pano reutilizável pode substituir quatro metros de rolos de papel toalha e reduzir:

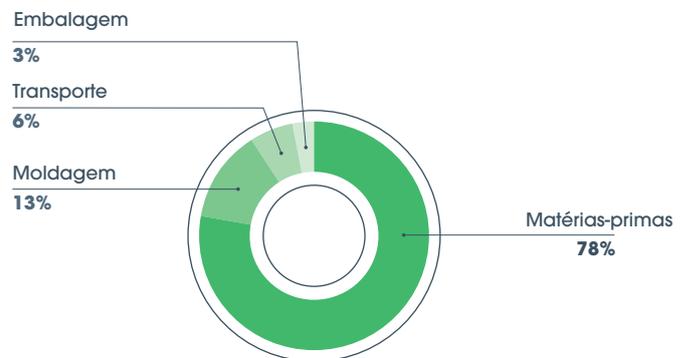
- › redução das emissões de gases de efeito estufa em até 68%;
- › redução do uso de recursos em até 64%;
- › redução do uso de recursos fósseis em até 62%.

Fonte: Avaliação comparativa do ciclo de vida de um pano reutilizável e um pano de papel, realizada pela Miljogiraff de acordo com a norma ISO 14040, 2021.

O Grupo utiliza uma ferramenta especializada de Avaliação do Ciclo de Vida (ACV) desde 2022. Também está internalizando o conhecimento e as competências necessárias para conduzir mais ACVs e estudos futuramente. Tanto as ACVs realizadas pelo Grupo quanto alguns estudos externos mostram que uma alta porcentagem (cerca de 75%, segundo o UNEP) dos impactos está relacionada à fabricação do produto. Em particular, uma parte significativa dos impactos está ligada às matérias-primas e aos processos de fabricação. A chave para reduzir o impacto dos produtos e serviços é, portanto, trabalhar em soluções a montante (materiais, design, produção), assim como no uso dos produtos, para antecipar o consumo energético durante a lavagem e prolongar sua vida útil tornando-os mais fáceis de reparar e reutilizar.

Por exemplo, uma ACV simplificada para um aparelho de higiene da linha Aqualine mostrou que mais de 75% da pegada ambiental se deve às matérias-primas.

PEGADA DE CO2 DE UM APARELHO DE HIGIENE





Em 2024, os gestores de produto, gestores de marketing e coordenadores de CSR do Grupo receberam formação sobre alegações ambientais, as várias certificações e eco-design, de modo a dotá-los das melhores práticas para comunicar o desempenho ambiental dos produtos e identificar alavancas para reduzir a sua pegada ambiental. O Grupo realizou também avaliações ambientais para vários produtos: aparelhos de higiene Phoenix, vestuário Motion, o avental Workwear to Workwear e uma análise comparativa entre o aluguer de uma peça de vestuário e a sua compra.

Oferta de produtos para promover um consumo mais sustentável

O Grupo empenha-se em oferecer serviços que ajudam a reduzir o impacto ambiental durante a utilização e, em particular, a apoiar o consumo sustentável pelos utilizadores. Neste sentido, o Grupo disponibiliza dispensadores de sabão em emulsão que reduzem a quantidade de produto usado e facilitam a fase de enxaguamento, reduzindo também o consumo de água. As soluções inteligentes do Grupo baseadas na IoT (Internet das Coisas) ajudam a otimizar o consumo dos clientes. Por exemplo, o Elis Connect IoT, no segmento de casas-de-banho, permite que os clientes substituam os consumíveis (como sabão e papel higiénico) apenas quando necessário.

Utilizando sensores integrados nos dispensadores e ligados à plataforma Elis Connect, o sistema de aviso preditivo evita faltas e, assim, otimiza o uso dos consumíveis.

Além disso, o Grupo passou a oferecer café em grão, sem embalagens individuais e com menor processamento industrial, bem como uma oferta de café biológico e de comércio justo. O Grupo incentiva ainda os seus clientes a utilizarem copos ou garrafas reutilizáveis. São também disponibilizados copos de cartão compostáveis Home Compost.

No negócio de Cleanroom do Grupo, os clientes recebem kits "visitante" em vez das soluções descartáveis tradicionais (batas, cubre-sapatos, toucas, etc.) normalmente fornecidas quando visitam as oficinas de produção. São também oferecidas sacas reutilizáveis para esterilização, numa tentativa de reduzir o desperdício, assegurando ao mesmo tempo a esterilização do equipamento.

As gamas para casas-de-banho que possuem sistema de reserva permitem a utilização completa do consumível, evitando assim desperdícios.

O nosso negócio de Pest Control

No setor do controlo de pragas, o Grupo Elis procura considerar os aspetos ambientais logo nas fases iniciais. Para tal, privilegia uma abordagem preventiva que visa proteger as instalações dos clientes e reduzir o risco de infestação. Em caso de infestação, os especialistas em gestão de pragas desenvolvem e promovem métodos alternativos de extermínio para minimizar o impacto ambiental. Durante a avaliação preliminar, os especialistas do Grupo esforçam-se por maximizar a proteção do local do cliente, utilizando sistemas de exclusão (limiões de porta, lâ de aço, etc.) para vedar melhor as estruturas. Ensinam ainda aos clientes boas práticas para prevenir infestação e sugerem alternativas mais sustentáveis, como inseticidas à base de plantas (Origin Captiv, Origin Mosquillock, terra diatomácea, etc.), incentivando o uso de sistemas naturais, tais como a instalação de caixas-ninho para chapins e morcegos, que combatem lagartas processionárias, mosquitos e outros insetos voadores.

Além disso, sempre dedicado ao seu modelo de negócio circular, o Grupo oferece serviços de manutenção, conservação e fim de vida dos seus equipamentos, aplicando princípios de eco-design no desenvolvimento das suas linhas de produtos, assentes em três pilares fundamentais:

- › redução do desperdício na fonte;
- › manutenção do produto;
- › reciclabilidade dos materiais utilizados.

Perspetivas

Em linha com a sua estratégia de produto e o objetivo do Grupo de orientar os seus clientes para escolhas mais sustentáveis, a Elis continuará as suas iniciativas em 2025. O Grupo prevê lançar novos produtos que utilizem materiais alternativos, principalmente fabricados a partir de materiais reciclados. Além disso, novos materiais serão testados no laboratório do Grupo para verificar a sua adequação aos processos industriais. A formação sobre alegações ambientais, certificações e eco-design continuará a ser implementada nos países onde o Grupo opera.

Aquisição de materiais e produtos mais sustentáveis

Preocupado com o seu impacto ambiental e social e desejoso de envolver os seus clientes em iniciativas mais sustentáveis, o Grupo tem vindo a aumentar a oferta de materiais e itens certificados no seu catálogo de produtos e serviços.

Neste esforço, a Elis trabalha em conjunto com fornecedores para identificar as melhores certificações para cada tipo de produto.

Com base em normas internacionais, estas certificações garantem a credibilidade da iniciativa para reduzir os impactos ambientais e sociais.

Alguns exemplos:

Matérias-primas: têxteis (roupa de cama, vestuário profissional, casa-de-banho, tapetes, etc.)

A Elis incentiva a certificação Oeko-Tex para os tecidos fornecidos, em conformidade com o seu Código de Conduta para Fornecedores. Esta etiqueta representa um sistema mundial uniforme de testes e certificação para substâncias nocivas, incluindo substâncias proibidas e reguladas, produtos químicos reconhecidos como perigosos para a saúde e parâmetros de precaução relacionados com a saúde.

O Grupo tem vindo também a apostar cada vez mais na incorporação de fibras provenientes de materiais reciclados. Estes materiais apresentam um impacto ambiental inferior ao nível das alterações climáticas, durante as fases de extração e processamento. Em 2023, o Grupo acelerou a incorporação de poliéster reciclado nas coleções de vestuário, nomeadamente nas coleções icónicas, como a coleção Motion para a Indústria, que representa mais de 200.000 peças usadas anualmente pelos clientes. Além disso, algodão reciclado substituiu o algodão em dois panos para vidro. Em 2024, esta gama foi certificada pelo Oeko-Tex Standard 100, juntamente com vários produtos de roupa de cama que incorporam poliéster reciclado.

O Grupo lançou também a coleção MovaPrime, que contém poliéster reciclado. Em 2023, a Le Jacquard Français lançou a sua coleção Slow Life Re-Use, feita a partir de fios de algodão e poliéster reciclados. Em 2024, o Grupo alargou a sua oferta com a introdução da coleção À LA CARTE, igualmente concebida com algodão e poliéster reciclados.

Os materiais reciclados utilizados nos produtos podem provir de garrafas PET pós-consumo, resíduos pós-industriais, resíduos recolhidos em oceanos e zonas costeiras, ou fibras têxteis pós-consumo (algodão ou poliéster).

Em 2023, a Elis lançou o "avental zero desperdício", concebido integralmente com tecido 100% reciclado, 60% do qual provém dos têxteis de fim de vida da Elis (circuito fechado). O avental foi também desenhado para garantir que todo o tecido é utilizado sem desperdício. O impacto carbónico do produto foi reduzido em 60% e o consumo de água em 90%, comparativamente a um avental tradicional semelhante(1). O desenvolvimento destes aventais — que são já comercializados em vários países onde o Grupo está presente — demonstra a viabilidade da reciclagem "têxtil para têxtil".

(1) Fonte: Avaliação simplificada do ciclo de vida (cradle-to-gate): comparação do avental zero desperdício com o seu equivalente (avental de bistrô), método EF 3.1 e ReCiPe para consumo de água, base de dados Ecoinvent 3.10.



Matérias-primas: papel e madeira (vestuário profissional, casa de banho)

Oferta de sanitário

- ▶ **papel reciclado de alta qualidade:** Ea Elis oferece aos seus clientes gamas específicas de toalhas de mão e papel higiênico fabricados a partir de fibras de celulose reciclada. Mais de 4 milhões de toalhas de papel foram encomendadas pelos centros da Elis em 2024;
- ▶ **Papel com rótulo FSC:** o Forest Stewardship Council é um rótulo ambiental que visa confirmar que a produção de madeira ou de produtos à base de madeira cumpre procedimentos que garantem uma gestão florestal sustentável. Mais de 14,7 milhões de toalhas de papel com certificação FSC foram encomendadas pelos centros da Elis em 2024.

Vestuário de Trabalho

- ▶ fibra de lyocell: a fibra de lyocell foi introduzida em 2020 em duas coleções de vestuário profissional: TRENDY e REGENCIA (mistura de 50% lyocell/50% poliéster). Proveniente de madeira cultivada em florestas geridas de forma sustentável e certificadas pelo FSC ou PEFC, esta fibra é reconhecida pelo seu bom desempenho ambiental. Proporciona também um elevado nível de conforto e suavidade para quem a usa. O volume de vestuário que contém lyocell continua a aumentar, sendo esta fibra regularmente solicitada em concursos públicos na área da saúde.
- ▶ fibras de base biológica: o uso de materiais sintéticos de base biológica também tem vindo a aumentar, embora numa escala mais reduzida.

Matérias-primas: café e algodão de comércio justo ou biológico

Há 14 anos que a Elis é parceira do rótulo Fairtrade/Max Havelaar e apoia o comércio justo. A colaboração entre a Elis e o rótulo Fairtrade/Max Havelaar começou em 2009, através de uma parceria com o fornecedor de café Malongo. O café Moka etíope da Malongo, 100% arábica e de comércio justo, faz agora parte da oferta do Grupo. Atualmente, para além do café, a Elis utiliza algodão biológico de comércio justo em 23 dos seus produtos (coleção Bio's Fair: roupa de banho e vestuário profissional), comprometendo-se, através do rótulo Fairtrade/Max Havelaar, a pagar prémios de desenvolvimento a pequenos produtores de algodão e de café.

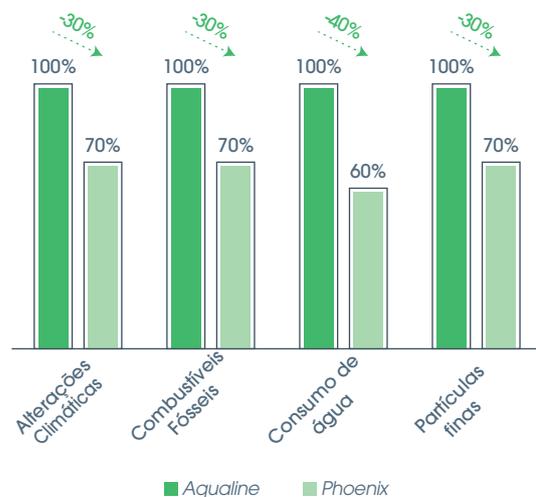
Em 2024, cerca de 80.000 peças de vestuário com o rótulo Fairtrade/Max Havelaar estavam em circulação na rede da Elis, e quase 642 clientes do setor da hotelaria optaram por algodão biológico e de comércio justo para a sua roupa de banho.

Matérias-primas: plástico

O Grupo expandiu a sua gama de produtos de casa de banho Phoenix com a adição de três novos artigos. A percentagem de plástico reciclado produzido na Europa incluído nos produtos desta linha varia entre 39% e 98%.

Em 2024, o Grupo realizou também uma ACV(1) simplificada, comparando um produto desta gama Phoenix com o seu equivalente da gama Aqualine, fabricado com materiais virgens. O estudo confirmou o impacto significativo (75%) das matérias-primas na pegada ambiental do produto. Demonstrou ainda que um equipamento de higiene contendo materiais reciclados (Phoenix) reduzia os impactos ambientais associados às emissões de GEE, ao uso de combustíveis fósseis, ao consumo de água e às emissões de partículas finas em cerca de 30%.

92% de plástico virgem evitado



Produtos: rótulo ecológico da UE, uma certificação adotada para várias famílias de produtos

Oferta de Roupa Lisa

A Elis disponibiliza produtos têxteis com certificação do rótulo ecológico da UE a alguns dos seus clientes domésticos. Este rótulo europeu foi criado em 1992 pela Comissão Europeia para permitir aos consumidores identificarem os produtos mais responsáveis em termos ambientais e de saúde ao longo do seu ciclo de vida. Cumpre requisitos rigorosos no que toca à limitação dos impactos (como a restrição de substâncias perigosas, redução da poluição do ar e da água durante a produção das fibras, entre outros).

(1) ACV simplificada para dois equipamentos Aqualine e Phoenix P2F, da origem ao portão (cradle to gate), método EF 3.1 e ReCiPe para consumo de água, base de dados Ecoinvent 3.9.1.

Vestuário profissional

No vestuário profissional, os produtos com certificação do rótulo ecológico da UE (EU Ecolabel) são principalmente camisolas e vestuário destinado ao setor da saúde.

Oferta de Sanitário

- › produtos de papel: a Elis fornece aos seus clientes produtos de papel com certificação EU Ecolabel, tanto para dispensadores de toalhas de mão como para papel higiénico, nas gamas Aqualine e Fusion. Em 2024, o Grupo Elis encomendou mais de 26 milhões de produtos com esta certificação;
- › sabões líquidos e em espuma para as mãos: a Elis também fornece aos seus clientes sabões líquidos e em espuma com certificação EU Ecolabel. Em 2024, foram entregues quase 370.000 consumíveis;
- › higiene feminina: em 2023, a Elis lançou uma nova gama de pensos higiénicos, tampões e dispensadores de tampões (Ladybox). Os pensos higiénicos com certificação EU Ecolabel são compostos em 80% por materiais de origem natural. Não contêm cloro, fragrâncias, corantes nem alergénios, e a sua embalagem é feita de plástico reciclado. Os tampões são fabricados em algodão biológico com certificação GOTS (Global Organic Textile Standard). Este produto está a ser gradualmente implementado nos centros do Grupo.

Produtos: Certificação Cradle to Cradle – Gama Fusion

A gama Fusion é uma linha de equipamentos para casas de banho com certificação Cradle to Cradle, que promove o design de produtos com menor impacto ambiental. Esta certificação garante que os produtos são circulares e fabricados de forma responsável. Desde 2019, a Elis instalou mais de 99.000 equipamentos certificados.

Produtos: Certificação GRS (Global Recycled Standard) – Tapetes re:Tech

Em 2023, o Grupo lançou uma nova gama de tapetes (re:Tech) com certificações GRS e Oeko-Tex Standard 100. A parte superior do tapete é composta por 75% de poliéster reciclado e 25% de algodão reciclado. A base é de borracha, sendo 34% proveniente de material reciclado. Outra versão do tapete apresenta uma composição superior de 50% de poliéster reciclado e 25% de algodão proveniente de restos de produção. A base de borracha também inclui 34% de material reciclado.

2.3.1.3 Redução e gestão adequada dos resíduos DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Contexto

As operações da Elis geram poucos resíduos em comparação com outras indústrias, graças ao seu modelo de negócio circular. Em 2024, os resíduos produzidos pelos centros do Grupo, considerando todos os tipos de resíduos, representaram 2,4% do peso total dos têxteis entregues aos clientes, totalizando cerca de 48.005 toneladas. O resíduo gerado pelo Grupo pode ser dividido em duas categorias principais: resíduos relacionados com os produtos e serviços do Grupo; resíduos das operações. A maioria dos resíduos de produtos e serviços, separados na origem, está relacionada com têxteis (cerca de 70% em peso), cuja reutilização ou reciclagem é atualmente uma preocupação prioritária. Os resíduos do Grupo são, assim, maioritariamente não perigosos (mais de 80% do total produzido). Avaliação de dupla materialidade Os impactos, riscos e oportunidades associados à gestão de resíduos não foram considerados materiais para o Grupo na avaliação de dupla materialidade (ver secção 2.2.9 "Identificação de temas-chave através da avaliação de dupla materialidade"). No entanto, o Grupo optou por divulgar voluntariamente informações sobre este tema. O âmbito da informação publicada nesta secção não inclui as aquisições realizadas durante o ano, de acordo com o protocolo de reporte do Grupo (ver secção 2.6.1 "Nota metodológica").

Administração e política

As equipas QHSE (Qualidade, Higiene, Segurança e Ambiente) desempenham um papel central na gestão de resíduos. A estrutura destas equipas está descrita na secção 2.3.4 "Otimização da utilização de recursos e minimização do impacto nos ecossistemas". Em alguns países, foi também desenvolvida uma estrutura organizacional específica para a gestão dos produtos em fim de vida. De acordo com a sua política QHSE, os compromissos ambientais da Elis estão centrados em reforçar o modelo de economia circular do Grupo e adaptá-lo às suas operações. A redução e valorização dos resíduos são, por isso, pilares fundamentais da política da empresa nesta matéria. O Grupo definiu os seguintes objetivos específicos para a gestão de resíduos têxteis:

- › Reciclar ou reutilizar 80% dos seus têxteis até 2025;
- › Identificar os melhores canais de reciclagem ou valorização consoante a localização geográfica e as tecnologias disponíveis, dando prioridade à reciclagem têxtil-para-têxtil e à reutilização;
- › Desenvolver parcerias inovadoras para criar canais de reciclagem têxtil em cada país;
- › Inovar com produtos que incorporem têxteis reciclados, criando um sistema de circuito fechado, sempre que aplicável (ex: têxteis em fim de vida da Elis transformados em novos produtos têxteis da marca).

O Grupo também tenciona continuar a separar outras categorias de resíduos na origem, de forma a otimizar a sua valorização.

Objetivo e desempenho

Reutilizar ou reciclar 80% dos nossos têxteis em fim de vida até 2025

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Recuperação de têxteis em fim de vida	Percentagem de resíduos têxteis em fim de vida reutilizados ou reciclados (objetivo 2025: 80%)	70%	77% ^(a)	79,6%
	Percentagem de têxteis em fim de vida recuperados	91%	93%	96%
	Quantidade de resíduos têxteis separados na origem (em toneladas)	8,461	10,817	12,623
	Quantidade total de resíduos gerados (em toneladas)	41,390	48,243	48,005
Gestão dos resíduos	Percentagem de resíduos não perigosos	83%	86%	86%
	Percentagem de resíduos perigosos (excluindo resíduos de cuidados médicos)	11%	10%	11%
	Percentagem de resíduos recuperados	63%	69%	75%
	Proporção de resíduos não perigosos recuperados	62%	69%	77%
	Proporção de resíduos perigosos recuperados	71%	68%	62%

(a) Âmbito do Grupo excluindo o México (dados não disponíveis)

No final de 2024, o Grupo estava próximo de atingir a sua meta de reciclagem de têxteis, tendo reciclado 79,6% dos seus têxteis em fim de vida, principalmente transformando-os em panos industriais (51% dos resíduos têxteis recolhidos). O Grupo continua a desenvolver projetos de reciclagem em circuito fechado e de valorização de têxteis em fim de vida. O projeto "Workwear to Workwear", no qual aventais são produzidos com 100% de material reciclado – sendo 60% proveniente de têxteis em fim de vida da própria Elis – recebeu diversos prêmios em 2024. O Grupo também prosseguiu os seus esforços na recolha e separação de resíduos na origem, com o objetivo de melhorar a rastreabilidade dos fluxos têxteis. A taxa global de recuperação de têxteis continuou a aumentar, atingindo 96% no final de 2024. A percentagem de resíduos do Grupo que foi valorizada foi de 75%, superior à de 2023: 77% dos resíduos não perigosos foram recuperados e 62% dos resíduos perigosos foram recuperados. Em 2024, a percentagem de resíduos não perigosos manteve-se estável e representou mais de 85% do total de resíduos do Grupo. Os resíduos perigosos (excluindo os relacionados com gestão de resíduos médicos) permaneceram baixos, cerca de 11%.

Ações

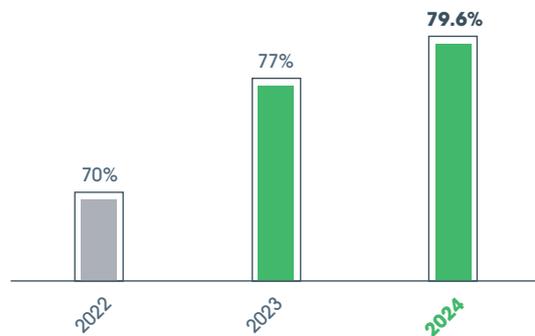
Recuperação de têxteis em fim de vida

Reciclagem de têxteis em fim de vida

Reciclar têxteis, especialmente vestuário pós-consumo, pode ser desafiante, dado que ainda existem poucos canais e tecnologias maduras disponíveis. O Grupo trabalha, nos diversos países onde opera, para: identificar os melhores caminhos de reciclagem e inovar e desenvolver soluções viáveis. Para isso, está a estabelecer parcerias com agentes da indústria têxtil em vários mercados, com o objetivo de lançar projetos-piloto e testar diferentes abordagens, tecnologias (reciclagem mecânica e química) e oportunidades (materiais de isolamento, reciclagem têxtil-para-têxtil, novas fibras inovadoras). Estes projetos-piloto permitem: melhor compreensão da viabilidade técnica e económica, identificar desafios a superar e influenciar a fase de conceção de produtos para facilitar a sua reciclabilidade. Desde 2022, o Grupo mapeia e monitoriza todas as iniciativas existentes, o seu nível de maturidade e o potencial de escalabilidade, de forma a apoiar as soluções industriais mais promissoras e sustentáveis. Alternativas em falta de canais locais de reciclagem/reutilização Na ausência de canais locais de reciclagem ou reutilização, o Grupo procura as melhores alternativas, nomeadamente: combustíveis sólidos recuperados (CSR) e incineração com valorização energética. Melhoria da recolha e consolidação de têxteis em fim de vida O Grupo trabalha também para melhorar a recolha e consolidação dos seus têxteis em fim de vida, redirecionando-os para os canais com melhores soluções de recuperação. Em França, a Elis organiza a recolha de resíduos têxteis separados na origem em todas as suas lavandarias (roupa plana, vestuário profissional, equipamentos de proteção individual, tapetes), totalizando 3.607 toneladas de resíduos têxteis. Os objetivos destas ações são simplificar a recolha, centralizar fluxos, aumentar a proporção de artigos têxteis separados na origem e maximizar a valorização (reciclagem, reutilização, valorização energética)

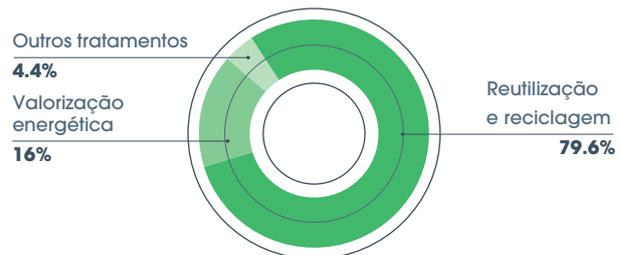
Destinos dos têxteis em fim de vida separados na origem (França)
 › 99% da roupa plana é reciclada em panos industriais
 › Parte do vestuário profissional é direcionado para novas soluções: 15% reciclado em novos têxteis (fibras), 27% em materiais de isolamento para construção e 14% em panos industriais
 › 44% de outros artigos são valorizados como combustível

PERCENTAGEM DE TÊXTEIS VALORIZADOS OU RECICLADOS* (EM %)



* Grupo excluindo o México (dados não disponíveis)

TÊXTEIS EM FIM DE VIDA SEPARADOS NA ORIGEM*



* Grupo excluindo o México (dados não disponíveis)

Exemplos de iniciativas de reciclagem

Roupa lisa

Mais de 93% da roupa lisa usada do Grupo é reciclada, dos quais 77% como panos têxteis. Este método de reciclagem elimina o uso de recursos virgens para fazer panos. Os parceiros de reciclagem do Grupo são locais, regionais ou nacionais, dependendo do país. Com outras soluções industriais de reciclagem em desenvolvimento, o Grupo está a encaminhar parte da sua roupa lisa usada para as indústrias de processamento, onde o tecido é desfibrado e as fibras de algodão são recicladas. No Norte da Europa, as fibras de algodão são misturadas com fibras de madeira e depois usadas para fazer viscose e produzir artigos têxteis. No Brasil, os lençóis usados são desfibrados industrialmente e depois reciclados como enchimento de almofadas. Outras soluções foram implementadas, em pequena escala por enquanto, na Suécia e nos Países Baixos. Por exemplo, lençóis, rolos têxteis, toalhas de mão e capas de edredão são reaproveitados como sacos reutilizáveis ou discos desmaquihaantes. Na Colômbia, a Elis lançou um projeto de reciclagem têxtil em parceria com uma associação local que ajuda mulheres em situação vulnerável a reintegrarem-se no mercado de trabalho. Esta colaboração levou ao desenvolvimento de uma gama de roupa para cozinha e restauração (toalhas e aventais, por exemplo) feita inteiramente com tecido reciclado. No Reino Unido, o Grupo apoia o projeto Reset da University of the Arts London, ajudando estudantes de moda do primeiro ano a criar peças a partir de têxteis brancos reciclados. Por fim, o Grupo está a desenvolver parcerias com fabricantes de roupa que reciclam roupa lisa em linhas de vestuário sem desfibrar o tecido. Além disso, realiza-se todos os anos uma venda por peso de produtos de qualidade inferior para melhorar a recuperação do produto, reduzir resíduos e permitir que mais pessoas usufruam dos produtos Le Jacquard Français. Um total de uma tonelada de produtos foi vendido, dando-lhes uma segunda vida e tornando-os acessíveis a mais pessoas. A Le Jacquard Français continua a desenvolver a sua oferta de segunda mão. A empresa recolhe toalhas de mesa, panos pequenos e passadeiras de mesa dos seus clientes. Os artigos em bom estado são revendidos numa plataforma dedicada ou doados a instituições de solidariedade. Além disso, a maioria dos produtos é feita de tecidos de largura total, o que otimiza a produção e minimiza os cortes. Em 2024, a Le Jacquard Français estabeleceu parceria com uma empresa especializada para desenvolver um fio 100% algodão contendo 50% de algodão reciclado a partir dos seus próprios cortes de produção, utilizados para fabricar um novo tecido.

Vestuário de trabalho

A reciclagem de peças pós-consumo é uma consideração fundamental, e o Grupo já trabalha, em alguns casos, com empresas de reciclagem especializadas em desfibrar tecido para fabricar materiais isolantes para os setores industrial e da construção. O Grupo também está a progredir na procura de soluções para remanufaturar fios a partir de fibras têxteis derivadas de resíduos de vestuário de trabalho usado. Na Europa, apenas 1% dos têxteis são reciclados em vestuário (Impacto ambiental da indústria têxtil e do vestuário, Parlamento Europeu, 2019).

O Grupo é uma das poucas empresas que criou este tipo de cadeia de valor, reutilizando têxteis antigos para fabricar novos têxteis. No âmbito do projeto Workwear to Workwear, o Grupo oferece à maioria dos seus mercados um avental eco-design feito de material 100% reciclado, 60% do qual provém dos seus próprios têxteis (ver caixa informativa abaixo).

Atualmente, 62% do vestuário de trabalho é reciclado dentro do Grupo, dos quais 38% transformam-se em novos têxteis. Em França (que representa 29% dos resíduos têxteis do Grupo por peso), o Grupo está a conduzir vários testes para desenvolver a reciclagem "Têxtil para Têxtil" para o seu vestuário de trabalho. A ideia é que os artigos de aluguer e manutenção sejam desenhados e tecidos em França, usando fios reciclados de vestuário de trabalho Elis e roupa lisa (ver caixa informativa abaixo). Outros projetos estão em curso. Em França, 56% do vestuário de trabalho é reciclado, dos quais 15% são enviados para a indústria têxtil.

Nos Países Baixos (que representam 3,8% dos resíduos têxteis do Grupo por peso), todo o vestuário de trabalho em fim de vida foi reciclado mecanicamente em material isolante para os setores automóvel ou industrial. Assim, todas as peças geridas pelo Grupo são recicladas neste mercado.

Em vários países europeus, uma proporção crescente (71% no total) do vestuário de trabalho em fim de vida é encaminhada para soluções de reciclagem mecânica para produzir fios têxteis ou materiais isolantes para a indústria. Estão também em curso discussões sobre reciclagem química.

Outras iniciativas também estão a decorrer para reciclar vestuário de Cleanroom como painéis acústicos, isolamento ou enchimento para roupa de casa (almofadas, edredões) ou para os transformar em novas peças especificamente desenhadas para este setor. Além disso, coleções de alta costura e desfiles foram organizados na Suécia, França e Dinamarca usando vestuário de trabalho em fim de vida, promovendo a economia circular e a reciclagem de materiais tecidos sem processamento industrial. Um desfile teve lugar, nomeadamente, na Paris Fashion Week.

Por fim, estão a ser tomadas medidas a montante para identificar canais potenciais de reciclagem química para a porção plástica dos têxteis.

Tapetes

No final de 2023, o Grupo estabeleceu uma nova parceria para reciclar a borracha e as fibras dos tapetes. Este projeto visa inserir os tapetes num ciclo de reciclagem para evitar que se tornem resíduos. O objetivo é reincorporar estas fibras na criação de novos materiais ou produtos.

Outros rendimentos

Nos Países Baixos, foi lançado um projeto piloto para reciclar equipamentos de higiene em fim de vida, com o objetivo de criar empregos para pessoas afastadas do mercado de trabalho. Até ao momento, foram recondicionados 2.303 dispensadores e 1.837 reciclados quando o equipamento não podia ser reparado. Este projeto continuará em 2025. Em Portugal, o Grupo estabeleceu uma parceria com uma empresa especializada na reparação de equipamentos (aparelhos Pest Control, fontes), para prolongar a sua vida útil. Em 2024, foram reparados 13.500 equipamentos.

Fazer têxteis a partir de têxteis: o projeto "Workwear to Workwear"

Nos últimos anos, o Grupo tem desenvolvido em França um projeto de reciclagem destinado a transformar o vestuário de trabalho usado do Grupo em novo vestuário de trabalho, como forma de fechar o ciclo. Para isso, o Grupo identificou vários parceiros para gerir as diferentes etapas da cadeia de reciclagem e produção. Este projeto piloto utiliza atualmente apenas o know-how e as competências de atores franceses para produzir o tecido. Assim, o Grupo trabalha com uma empresa do setor protegido localizada na região Auvergne-Rhône-Alpes para fragmentar as peças (a primeira etapa do processo de reciclagem de vestuário) e outra empresa especializada em desfibrar e fiar. A subsidiária do Grupo, Le Jacquard Français, realiza a tecelagem. Cinco modelos de avental fabricados pelo Grupo nas suas unidades a partir de vestuário de trabalho reciclado estão à venda na Europa como uma linha de edição limitada. Os aventais são feitos de material 100% reciclado, dos quais 60% provêm dos têxteis em fim de vida da Elis. O Grupo está a trabalhar para desenvolver este projeto numa escala maior. O impacto carbónico deste produto foi reduzido em 60% comparativamente a um avental tradicional semelhante. Por fim, este projeto Vestuário de Trabalho para Vestuário de Trabalho ganhou o Troféu Espoir nos European Circular Fashion Awards de 2022, na categoria Grandes Empresas. Foi selecionado entre 15 finalistas, de mais de 200 candidaturas recebidas. O produto voltou a ser reconhecido em 2023, ganhando o prémio Audace na competição Cégos Les Mines e o Troféu de Ouro na categoria "Economia Circular, reutilização: melhor estratégia" no Sustainable Transformation Summit. Em 2024, o projeto venceu o Circular Alliances Award na categoria "Colaboração entre grandes grupos/empresas de média dimensão/PME." A Elis também recebeu a medalha de prata na categoria "Prestador de Serviços Inovador" nos Oitavos Prémios CSR organizados pela Republik, destacando a natureza inovadora deste projeto.

Perspetivas

Os vários projetos em curso relativos à reciclagem têxtil vão continuar nos próximos anos. Atividades de otimização (logística, separação, etc.) serão também estudadas para aumentar o fluxo de produtos para reciclagem ao nível local. Em particular, o Grupo está a trabalhar para identificar atores-chave importantes na cadeia de valor (separação, reciclagem, fiação, tecelagem, etc.) e a sua maturidade tecnológica e industrial. Estes esforços poderão levar a parcerias. Além disso, em algumas regiões, o Grupo está a iniciar estudos para melhorar a recuperação de outros tipos de produtos em fim de vida.

Gestão dos nossos resíduos

As unidades Elis fazem a separação dos resíduos na origem e armazenam-nos por categoria em áreas restritas antes de os enviar para canais dedicados à reciclagem ou recuperação. Várias iniciativas visam, em particular, a recuperação dos resíduos gerados pelos produtos do Grupo. Por exemplo, em França, os resíduos são armazenados da seguinte forma:

- › Para resíduos não perigosos: em contentores ou áreas dedicadas — por exemplo:
 - cartão,
 - sucata metálica,
 - filme plástico,
 - paletes em consignação,
 - resíduos domésticos,
 - têxteis;
- › Para resíduos perigosos: em contentores dedicados:
 - embalagens sujas vazias: em contentores e latas,
 - óleos usados armazenados em áreas de contenção dedicadas ou em tanques de dupla pele acima do solo protegidos da chuva,
 - baterias em depósitos de lavabos ou em tambores metálicos com tampas.

A maior parte dos resíduos do Grupo é não perigosa. Esta consiste em resíduos provenientes de embalagens, têxteis, operações (metal, madeira, cartão, etc.) e atividades dos colaboradores. Os resíduos perigosos são principalmente resíduos elétricos e eletrónicos (especialmente usados em certos produtos de higiene e bem-estar), resíduos médicos (nomeadamente relativos à unidade de negócio de gestão de resíduos médicos) e resíduos das operações (embalagens contaminadas, óleos usados, etc.). Em 2024, 75% dos resíduos do Grupo foram recuperados.

2.3.2 Alterações climáticas **ESRS E1**

Contexto

O Grupo Elis, através do seu modelo de negócio baseado na economia circular, posiciona-se como uma alternativa mais responsável aos modelos de utilização única e de compra (ver secção 2.3.1.1 “Desenvolver ainda mais a circularidade”) e desempenha um papel na redução das emissões de CO₂eq dos seus clientes.

A Fundação Ellen MacArthur sublinha que “a economia circular é necessária para atingir as emissões líquidas nulas” e que a transição dos modelos de negócio para a economia circular, mesmo que apenas em alguns setores-chave, poderia reduzir as emissões de CO₂eq em quase 9 mil milhões de toneladas (ou 20% das emissões globais)(1).

Para além do seu modelo de negócio, a Elis tem vindo há muito tempo a trabalhar para reduzir o seu consumo de energia e as suas emissões de CO₂eq. Assim, o Grupo reduziu a intensidade do seu consumo de energia térmica em 30% nas suas lavandarias europeias entre 2010 e 2024, e está empenhado na transição da sua frota de veículos.

Em 2024, o Grupo conseguiu reduzir as suas emissões de CO₂eq em termos absolutos em -20% face a 2019(2) (Âmbitos 1 e 2), demonstrando os esforços realizados ao longo dos anos.

Salvo indicação em contrário, as emissões do Âmbito 2 referidas nesta secção são baseadas no mercado.

A Elis não está excluída dos referenciais do Acordo de Paris sobre o Clima(3).

O Grupo não declara receitas provenientes de setores com elevado impacto climático.

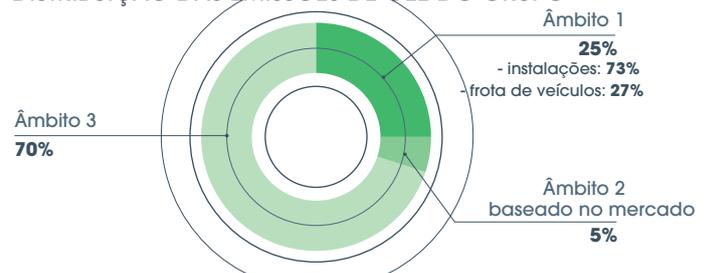
As emissões de GEE abrangem o perímetro de consolidação do Grupo (empresa-mãe e subsidiárias) e estão alinhadas com o perímetro de consolidação financeira.

A pegada de carbono do Grupo Elis está dividida da seguinte forma:

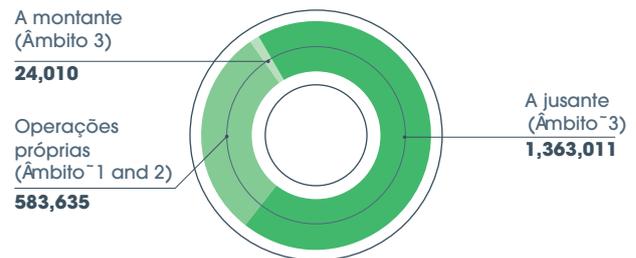
- emissões diretas (Âmbito 1): principalmente associadas ao consumo de gás, combustíveis, etc.;
- emissões indiretas (Âmbito 2): associadas ao consumo de energia elétrica ou vapor;
- outras emissões indiretas (Âmbito 3): associadas a outras áreas de emissão: bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição a montante, deslocações dos colaboradores, etc.

As emissões diretas (Âmbito 1) e indiretas (Âmbito 2) representam 583.635 toneladas de CO₂eq, ou seja, 30% das emissões totais do Grupo (Âmbitos 1, 2 e 3). As emissões do Âmbito 3 do Grupo são impulsionadas principalmente pelas aquisições de bens e serviços (72%) e, em particular, pelas compras de produtos (51% do total das emissões), energia e combustível a montante (excluindo os Âmbitos 1 e 2) (9%) e transporte (deslocações dos colaboradores, transporte de mercadorias e logística, viagens de negócios (8%)).

DISTRIBUIÇÃO DAS EMISSÕES DE GEE DO GRUPO



EMISSIONES DE CO₂EQ (ÂMBITO 1, ÂMBITO 2 BASEADO NO MERCADO E ÂMBITO 3) E DISTRIBUIÇÃO AO LONGO DA CADEIA DE VALOR (em tCO₂eq)



(1) <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/completing-the-picture>

(2) As emissões de 2019 foram recalculadas, principalmente para incluir as aquisições recentes do Grupo e, assim, refletir melhor a evolução real das emissões de GEE da Elis.

(3) Nomeadamente o artigo 12.º, n.º 1, alíneas d) a g), e o artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento Delegado (UE) 2020/2018 da Comissão.

Administração

O combate às alterações climáticas é uma parte central da política de CSR do Grupo, com objetivos específicos definidos no seu programa para 2025 e a ambição declarada de alinhar as suas metas de 2030 com os Acordos Climáticos de Paris. A governação implementada pelo Grupo em matéria de clima está totalmente integrada na governação de CSR descrita na secção 2.2.1 "Governação e gestão integrada de CSR". Em particular:

- ▶ Ao nível do Conselho de Supervisão: o Comité de CSR analisa as políticas e o desempenho do Grupo em todos os temas de CSR. O clima é um dos temas abordados nas reuniões. Os progressos em CSR são também regularmente partilhados com o Conselho de Supervisão, pelo menos uma vez por ano. A estratégia climática, em particular, foi debatida e aprovada pelo Conselho de Supervisão, sendo apresentado regularmente um relatório de progresso;
- ▶ Ao nível do Conselho de Administração e do Comité Executivo: o Presidente do Conselho de Administração, com o aval dos membros do Comité Executivo, confirma a orientação estratégica em matéria de desenvolvimento sustentável. A estratégia climática, a sua definição, plano de ação e monitorização são debatidos regularmente;
- ▶ O Diretor de CSR, que responde diretamente ao Presidente do Conselho de Administração, trabalha em estreita colaboração com os outros departamentos do Grupo (Projetos Industriais, QHSE, Oferta de Produtos, etc.) e é também responsável por: liderar e coordenar a estratégia climática do Grupo, rever riscos e oportunidades, monitorizar continuamente as tendências (comunicação, relato, normas, expectativas das partes interessadas, etc.), conduzir a comunicação interna e externa, o envolvimento das partes interessadas e apoiar as equipas operacionais na implementação dos planos de ação.

Além disso, os membros do Conselho de Administração também têm metas de CSR que são revistas anualmente e influenciam a parte variável da sua remuneração. Em 2024, 12% da remuneração variável do Presidente do Conselho de Administração estava ligada a critérios de CSR, e em particular à estratégia climática do Grupo (ver capítulo 2, secção 2.2.2 "Remuneração atribuída e paga aos órgãos sociais" do Documento de Registo Universal de 2024). Para 2025, os objetivos relacionados com CSR estão definidos para todos os membros do Conselho de Administração, incluindo metas climáticas, representando entre 6% e 12% da sua remuneração variável (ver capítulo 2, secção 2.2.1 "Política de remuneração" do Documento de Registo Universal). Alguns membros do Comité Executivo têm objetivos de CSR específicos, ligados às suas funções ou à implementação de programas estratégicos, nomeadamente os que se concentram em energia ou clima (por exemplo, redução do consumo energético nas operações). Por fim, desde 2022, o plano de incentivos de longo prazo do Grupo inclui um indicador de CSR, além dos indicadores financeiros. Este plano permite que alguns gestores e colaboradores recebam uma parte do desempenho financeiro e de longo prazo da Empresa. O indicador selecionado – consumo de água por kg de roupa entregue – tem impacto direto no consumo energético e, portanto, nas emissões de CO₂eq associadas (reduzir o consumo de água significa menos energia para aquecer essa água, o que reduz as emissões).

Por último, em dezembro de 2023, os objetivos climáticos do Grupo para 2030 foram incorporados no cálculo da margem da sua linha de crédito rotativo vinculada à sustentabilidade (€900 milhões).

A estratégia climática do Grupo, definida pelo Comité Executivo da Empresa e que inclui metas específicas, foi aprovada em julho de 2023 pelo Conselho de Supervisão sob recomendação do Comité de CSR. Esta estratégia foi apresentada ao mercado no início de setembro de 2023.

A execução do plano de ação aprovado pelo Conselho de Supervisão é regularmente revista pelo Comité de CSR e pelo Conselho de Supervisão. Uma apresentação específica sobre esta estratégia climática e as principais ações desenvolvidas neste âmbito foi feita na Assembleia Geral de Acionistas da Empresa a 23 de maio de 2024.

Para supervisionar a definição da estratégia climática, o respetivo plano de ação e projetos relacionados, está em funcionamento, desde 2022, um comité de pilotagem transversal (Finanças, Oferta de Produtos e Comunicação, Operações Industriais, Compras, Logística, Cadeia de Abastecimento e CSR). Este comité revê, entre outros: ferramentas de medição da pegada de carbono (Âmbitos 1, 2 e 3); definição da rota climática; definição e estado dos planos de ação; comunicação, tanto interna como para as partes interessadas; e a integração da dimensão climática em algumas ferramentas do Grupo (financeiras e de marketing).

Impactos, Riscos e Oportunidades

E1 | ESRs 2 IRO-1 | SBM-3

O Grupo Elis revê regularmente os seus temas, riscos e oportunidades em CSR. Os riscos das alterações climáticas são uma parte essencial desta avaliação, conforme descrito na secção 2.2.9 "Identificação de temas-chave através da análise de dupla materialidade" deste capítulo e no capítulo 2 do Documento de Registo Universal.

Todos os riscos climáticos (transição, adaptação, físicos, etc.) são revistos e avaliados com o objetivo de contribuir para a redução do impacto da Empresa sobre o clima, a sua adaptação às alterações climáticas e a sua resiliência a longo prazo. Entre 2022 e 2024, o Grupo reuniu as equipas industriais, de cadeia de abastecimento, imobiliário, finanças e CSR para realizar estudos que permitissem mapear melhor estes riscos e oportunidades, e avaliar o nível de resiliência do Grupo face às projeções e cenários de impacto climático. Esta análise de resiliência, conduzida em 2023, concentrou-se em dois cenários do Painel Intergovernamental sobre Alterações Climáticas (IPCC), os Representative Concentration Pathways (RCPs) 1.9 e 2.6, e o RCP 7.0, combinados com fatores dos Shared Socio-economic Pathways (SSPs). Cada SSP representa um nível diferente de desafios em termos de mitigação e adaptação. O Grupo Elis considerou, assim, o SSP 1, num cenário otimista (com projeção de aquecimento entre +1,5 °C e +2 °C até 2100 – RCPs 1.9 e 2.6), e o SSP 3, num cenário pessimista (com projeção de aquecimento de +3,6 °C até 2100 – RCP 7.0). Outros fatores qualitativos foram considerados, como mudanças no contexto socioeconómico, regulamentações e mercado; desenvolvimentos tecnológicos; e preocupações ambientais. Foram analisados os riscos e oportunidades relacionados com a transição para uma economia de baixo carbono ou com os riscos físicos associados aos impactos das alterações climáticas. No cenário otimista, há um reforço significativo da regulamentação (neutralidade carbónica, possível imposto individual sobre carbono), com proibição de determinados produtos/serviços, resultando em aumento dos custos de energia e matérias-primas, mas também no desenvolvimento de tecnologias limpas e redução dos riscos de eventos climáticos extremos. No cenário pessimista, regulamentações potencialmente desalinhas entre diferentes regiões geográficas podem entrar em conflito com os quadros internacionais de redução de emissões. Aumentam as dificuldades no aprovisionamento e o número de eventos climáticos extremos. A água torna-se também escassa. Esta análise de resiliência permitiu mapear o universo de riscos climáticos da Elis para todos os riscos físicos (crónicos/agudos) e riscos de transição (mercado/tecnologia/política/reputação) aplicáveis às atividades do Grupo. Em particular, o Grupo realizou uma análise da sua exposição e vulnerabilidade a riscos físicos das alterações climáticas, tendo em conta fenómenos extremos (ciclones, tornados, sismos, etc.), subida do nível do mar, inundações (costeiras, fluviais), incêndios florestais e riscos relacionados com o calor (aumento de temperaturas, stress térmico, etc.) e com a seca (incluindo stress hídrico)(1). O estudo abrangeu igualmente alguns dos seus maiores fornecedores diretos.

(1) Os perigos relacionados com neve intensa e frio, precipitação e eventos extremos (tempestades) não foram analisados em profundidade, dada a baixa ou muito baixa exposição do Grupo a esses fenómenos.

Toda a cadeia de valor foi tida em conta na análise de riscos, oportunidades e resiliência, e estes esforços alimentaram o trabalho realizado na avaliação de dupla materialidade. Este trabalho destacou alguns impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, os temas seguintes foram identificados no âmbito das alterações climáticas, de acordo com a **ESRS E1**:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)			Materialidade de impacto (impacto/benefício)		
			A montante	Operações próprias	Operações A jusante	A montante	Operações próprias	Operações A jusante
E1 Alterações climáticas	Adaptação às alterações climáticas	Financeiro: Risco relacionado com a interrupção das atividades devido a eventos climáticos de grande escala ou à pressão sobre os recursos hídricos (<i>risco físico</i>)			⊖			
	Mitigação das alterações climáticas	Financeiro: Risco de aumento das expectativas das partes interessadas relativamente à contribuição para a mitigação das alterações climáticas: colaboradores, clientes, acionistas e bancos (<i>risco de transição</i>)			⊖			
	Mitigação das alterações climáticas	Impacto: Impacto negativo sobre as partes interessadas devido às emissões na cadeia de valor a montante. As emissões de âmbito 3 constituem uma área significativa de emissões (<i>risco de transição</i>)						⊖
	Energia	Financeiro: Risco relacionado com os custos (diretos ou indiretos) dos recursos energéticos devido às transições energéticas ou estratégias de descarbonização (ex.: regulamentações sobre carbono, etc.) (<i>risco de transição</i>)			⊖			

Além disso, oportunidades relacionadas com as preocupações climáticas, nomeadamente o aumento da procura por produtos e serviços baseados nos princípios da economia circular, que permitem reduzir o consumo de recursos (têxteis, água, energia, etc.) e diminuir a pegada de carbono, são abordadas na secção sobre economia circular (secção 2.3.1 "Utilização de recursos e economia circular").

No âmbito da sua resposta ao Carbon Disclosure Project (CDP), o Grupo publica anualmente uma avaliação dos seus riscos e oportunidades (horizonte temporal, impacto, gestão de risco, etc.). Estes riscos e respetiva gestão estão integrados na estratégia do Grupo (em particular no seu plano de transição), apresentada abaixo, com o objetivo de contribuir para a mitigação da sua pegada, a adaptação das suas operações e a sua resiliência. Estes também são integrados no planeamento financeiro do Grupo, por exemplo, nos planos de investimento em eficiência energética ou na substituição de frotas por veículos de menor emissão. Em **2024**, o Grupo declarou, de acordo com a taxonomia da UE e os seus requisitos:

- › **€8.8 milhões** em capex alinhado com a taxonomia para a atividade 6.5 "Transporte por motociclos, automóveis de passageiros e veículos comerciais ligeiros";

- › **€25.0 milhões** em capex alinhado com a taxonomia para a atividade 6.6 "Serviços de transporte rodoviário de mercadorias". Nota: os veículos que utilizam biocombustíveis não foram considerados alinhados com a taxonomia;
- › **€1.4 milhão** em capex alinhado com a taxonomia para a atividade 7.4 "Instalação, manutenção e reparação de estações de carregamento para veículos elétricos em edifícios (e espaços de estacionamento anexos aos edifícios)."

Estes montantes de capex estão consistentes com a taxonomia da UE e podem não cobrir todos os investimentos feitos pelo Grupo nestas áreas, particularmente no que diz respeito à eficiência energética dos seus processos e aos investimentos para a transição da sua frota para veículos alternativos (por exemplo, biocombustíveis).

Estes riscos e oportunidades climáticas também influenciam a estratégia do Grupo, tanto em termos de produtos e serviços (com o desenvolvimento de produtos mais responsáveis, estabelecimento de parcerias com fornecedores, etc.), como nas suas operações (redução do consumo de água e energia, por exemplo), e nas suas relações com parceiros comerciais (esforços para reduzir perdas de roupa com os clientes, parceria com fornecedores de produtos de limpeza para otimizar o consumo energético ou com fabricantes de veículos elétricos para analisar necessidades e implementação).

2.3.2.1 Combater as alterações climáticas **ESRS E1**

Política: Plano de transição climática⁽¹⁾ **E1-1 E1-2 E1-3**

O modelo de economia circular do Grupo é uma alavanca para reduzir os seus impactos relacionados com as emissões na cadeia de valor e limitar os efeitos financeiros do aumento das expectativas das partes interessadas no que diz respeito à contribuição para a mitigação das alterações climáticas. A economia circular é o primeiro pilar da sua estratégia corporativa (ver capítulo 1, secção 1.2 "Estratégia"). O Grupo também adotou um ambicioso Plano Climático, cujas metas foram aprovadas pela Science Based Targets Initiative (SBTI) no verão de 2023.

Contribuição para a redução de impactos através de um modelo circular

Com base num modelo de negócio assente na economia circular, o Grupo Elis oferece alternativas às soluções de compra e aos produtos de utilização única. Ao otimizar o consumo de recursos de montante a jusante (conceção, fabrico, manutenção, entrega, utilização, reparação, reutilização, etc.) e procurar o melhor destino final para os seus produtos, o Grupo pode oferecer aos seus clientes soluções com menor impacto e que geram menos emissões (ver secção 2.3.1.1 "Aprofundar a circularidade").

Uma ambição renovada

O Grupo tinha incluído metas relacionadas com o clima no seu programa para 2025, e atingiu-as no final de 2022, reduzindo a intensidade carbónica das suas operações (Âmbitos 1 & 2) em mais de 20% desde 2019. Os Acordos Climáticos de Paris de dezembro de 2015 e os objetivos de redução de gases com efeito de estufa adotados pela União Europeia definem um quadro para a redução de emissões até 2030 e 2050. Em 2023, o Grupo anunciou, por isso, a sua rota climática e metas para 2030 alinhadas com os Acordos de Paris e que procuram limitar o aquecimento global a menos de 1,5°C em relação aos níveis pré-industriais nos Âmbitos 1 e 2, e bem abaixo de 2°C no Âmbito 3.

Estes objetivos reforçam o seu compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono. A ambição da Elis é atingir as seguintes metas até 2030:



SCIENCE
BASED
TARGETS

- › Reduzir as emissões absolutas de CO2eq dos Âmbitos 1 e 2 em 47,5% entre 2019 e 2030⁽²⁾;
- › Reduzir as emissões absolutas de CO2eq do Âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, atividades relacionadas com combustível e energia, transporte e distribuição a montante, deslocações dos colaboradores e tratamento no fim de vida dos produtos vendidos em 28% entre 2019 e 2030.

Estas metas foram aprovadas pela Science Based Targets initiative (SBTI), referência internacional e parceria entre o United Nations Global Compact, o World Resources Institute (WRI), o Carbon Disclosure Project (CDP) e o World Wildlife Fund for Nature (WWF). Estes objetivos refletem a convicção do Grupo sobre a importância da problemática climática atual e a oportunidade que os serviços circulares representam para a Empresa, tal como demonstrado na sua estratégia corporativa, descrita na secção 1.2 "Estratégia" do Documento de Registro Universal. Os compromissos do Grupo no Âmbito 3 abrangem um perímetro mais restrito das suas emissões, ou seja, 72% das suas emissões de Âmbito 3 no ano de base. O Grupo divulga, por conseguinte, o seu desempenho tanto para o total das suas emissões como para este perímetro mais limitado (informações adicionais podem ser encontradas na secção "Reduzir as nossas emissões de Âmbito 3"). O ano de referência de 2019 foi selecionado de acordo com as recomendações da SBTi e corresponde ao último ano representativo da atividade para o qual estavam disponíveis dados na data de definição dos objetivos.

Para alcançar estas metas, a Elis desenvolveu um roteiro claro e um plano de ação:

-47.5%

Âmbito 1 & 2 redução

- 1

Otimizar ainda mais o nosso consumo de energia nas lavandarias industriais
- 2

Descarbonizar a nossa energia
- 3

Reduzir o impacto ambiental da nossa frota logística

-28%

Âmbito 3 redução

- 1

Melhorar e otimizar as nossas práticas operacionais, especialmente na gestão da roupa lisa
- 2

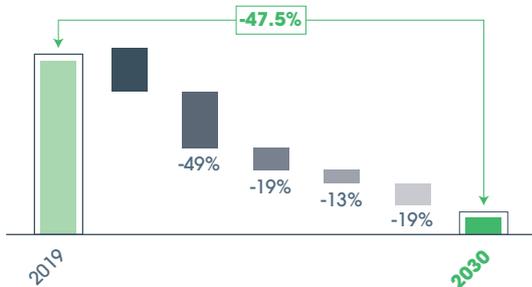
Reduzir o impacto ambiental dos nossos produtos, atuando na conceção, seleção de materiais ou modos de produção
- 3

Reduzir o impacto do nosso transporte de mercadorias e apoiar os nossos colaboradores na transição para práticas de mobilidade mais responsáveis

⁽¹⁾ A estratégia climática do Grupo e o Plano de Transição, tal como definidos pela CSRD, são equivalentes. Estes termos podem ser usados de forma intercambiável neste documento. A estratégia climática do Grupo abrange todos os aspetos da sua política e do seu Plano de Transição, conforme definidos na CSRD.

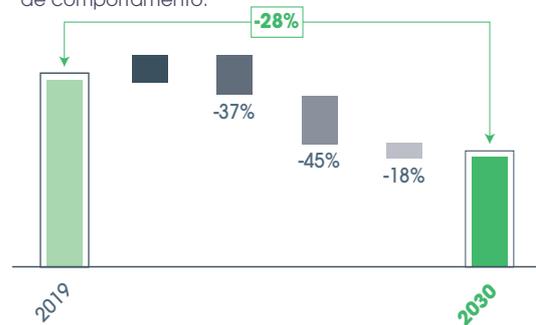
⁽²⁾ A meta inclui emissões e remoções relacionadas com o uso do solo provenientes de matérias-primas bioenergéticas. As emissões do Âmbito 2 são comunicadas com base no mercado. Em 2019, as emissões dos Âmbitos 1 e 2 representavam 34% das emissões totais, e o Âmbito 3 66%. Os objetivos do Âmbito 3 abrangiam 72% das emissões totais de Âmbito 3 em 2019.

- Relativamente aos âmbitos 1 e 2, que representam 30% das emissões de CO₂eq do Grupo, a Elis irá:
 - otimizar ainda mais o seu consumo de energia nas lavandarias industriais** através da implementação de soluções já consolidadas de eficiência energética e inovações experimentais. Como resultado, quase 50% dos ganhos esperados decorrerão de tecnologias e abordagens estabelecidas (substituição de prensas por prensas de alta pressão, expansão do uso de permutadores de calor, etc.). Novas tecnologias a explorar foram também identificadas na fase de desenvolvimento do roteiro climático, através da análise de tecnologias maduras e emergentes em vários setores industriais. As equipas industriais irão testar e qualificar essas inovações para compreender os seus benefícios e limitações operacionais antes de qualquer implementação em larga escala.
 - descarbonizar a sua energia** através da produção renovável no local, mudança para energias alternativas ou implementação de novas estratégias de aprovisionamento. O Grupo identificou cerca de 50 projetos de painéis solares que poderão ser implementados nos próximos anos. Considerará também abordagens alternativas para o fornecimento de eletricidade. Por fim, o Grupo avaliará oportunidades locais para energia térmica de baixo carbono e em breve lançará um projeto piloto com uma caldeira a biomassa na Europa. Atualmente, o Grupo utiliza principalmente biomassa no Brasil (80% da energia térmica consumida), mas faz apenas uso mínimo desta abordagem na Europa. O projeto piloto permitirá ao Grupo compreender melhor as limitações e oportunidades associadas a este tipo de energia noutras regiões.
 - reduzir o impacto ambiental da sua frota logística** através de ferramentas de otimização das entregas, ações de condução ecológica e transição da frota. O Grupo continuará a implementar a sua ferramenta interna GLAD (ver secção 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo de energia") nas suas regiões e reforçará as melhores práticas de condução ecológica. Irá acelerar ainda mais a transição da sua frota com cerca de 1.000 veículos alternativos até 2030, experimentando também novas tecnologias para camiões pesados. No final de 2024, o Grupo recebeu em França quase 75 novos camiões elétricos pesados, evidenciando os seus esforços nesta área;



- Crescimento do volume e ações atuais
- Melhoria contínua da eficiência energética das nossas lavandarias industriais: soluções de eficiência energética estabelecidas
- Melhoria contínua da eficiência energética das nossas lavandarias industriais: soluções disruptivas de eficiência
- Descarbonização da nossa matriz energética
- Redução da pegada ambiental da nossa frota logística

- Relativamente ao âmbito 3, que representa 70% das emissões de CO₂eq do Grupo, a Elis irá:
 - melhorar e otimizar as suas práticas operacionais, especialmente na gestão da roupa lisa.** Como uma parte significativa das emissões do Grupo provém da roupa lisa, prolongar a vida útil dos produtos, reduzir perdas e manter os produtos em utilização são alavancas-chave para reduzir o consumo de recursos e as emissões de CO₂eq. Reduzir a perda de roupa lisa, que pode representar quantidades significativas, é uma ação prioritária. Serão implementadas, nos próximos anos, soluções focadas na rastreabilidade do produto, rastreabilidade ao nível da gaiola, pesagem e sistemas de recompensa para melhor identificar as causas dessas perdas e incentivar as melhores práticas. Mantendo-se fiel ao seu ADN de economia circular, o Grupo trabalhará também para promover soluções de pooling e reutilização e reparação de produtos nas suas diferentes regiões e entre os seus vários sites. O Grupo planeia duplicar a capacidade da sua unidade de reparação de tapetes na Letônia e está a implementar um guia revisado de melhores práticas para a gestão da roupa lisa nos seus locais. Continuará ainda a reduzir os casos de utilização de plástico descartável, promovendo soluções reutilizáveis. Por fim, as reduções de energia relacionadas com o Plano Climático para os Âmbitos 1 e 2 contribuirão para diminuir as emissões a montante associadas à energia.
 - reduzir o impacto ambiental dos seus produtos,** atuando na conceção, seleção de materiais ou métodos de produção. O Grupo privilegiará o trabalho com os seus fornecedores para melhorar as práticas de fabrico na cadeia de valor, especialmente através da eficiência energética e descarbonização. Continuará também a eco-conceber os seus produtos e a transitar as suas gamas para materiais alternativos.
 - reduzir o impacto do transporte de mercadorias e apoiar os colaboradores na transição para práticas de deslocação mais responsáveis.** Em particular, o Grupo realizará ações para envolver os seus colaboradores, ajudá-los a compreender as questões relacionadas com a mobilidade e incentivar mudanças de comportamento.



- Crescimento do volume e ações atuais
- Otimização das práticas operacionais (incluindo gestão têxtil)
- Redução do impacto ambiental dos produtos
- Redução do impacto do transporte de mercadorias e das deslocações dos colaboradores

Este plano credível e ambicioso prioriza a eficiência carbónica e a poupança financeira, permitindo ao Grupo manter-se alinhado com as orientações financeiras comunicadas ao mercado. Fiel à sua identidade, baseada na economia circular e na excelência operacional, este plano privilegia a sobriedade, a eficiência e a reutilização. É também suportado por tecnologias e abordagens há muito utilizadas pelo Grupo. O envolvimento global dos parceiros da Elis (fornecedores, clientes, colaboradores, governo, etc.) e do mercado (industrialização de novas tecnologias logísticas, descarbonização da energia, disponibilidade de equipamentos, transição dos veículos para alternativas, envolvimento das partes interessadas, etc.) será, no entanto, crucial para garantir a concretização do plano até 2030. Este plano aplica-se a todo o Grupo, em todas as regiões. O Grupo fornece atualizações regulares sobre o seu progresso, interna e externamente, para envolver todos os seus colaboradores

na jornada e informar de forma transparente todas as partes interessadas. Em particular, o Comité Executivo realiza uma revisão trimestral das emissões de Ámbitos 1 e 2.

O compromisso do Grupo e os benefícios do seu modelo de negócio foram reconhecidos pelo CDP, que atribuiu ao Grupo Elis a classificação A em 2024. O Grupo integrou assim a prestigiante Lista A do CDP, que distingue as empresas mais comprometidas (top 2%) entre as 24.800 avaliadas. A estratégia climática do Grupo, definida pelo Comité Executivo e que inclui objetivos específicos, foi aprovada em julho de 2023 pelo Conselho de Supervisão, sob recomendação do Comité de CSR. Esta estratégia climática foi apresentada ao mercado no início de setembro de 2023. A implementação do plano de ação aprovado pelo Conselho de Supervisão é regularmente revista pelo Comité de CSR e pelo Conselho de Supervisão.

Objetivos e desempenho E1-4

Para responder às preocupações sobre a mitigação das alterações climáticas e, em particular, ao risco de aumento das expectativas das partes interessadas, o Grupo adotou os seguintes objetivos:

Reduzir as emissões absolutas de CO₂eq dos Ámbitos 1 e 2 em 47,5% entre 2019* e 2030⁽¹⁾

Reduzir as emissões absolutas de CO₂eq do Âmbito 3⁽²⁾ em 28% entre 2019* e 2030

Melhorar a eficiência térmica das lavandarias europeias em 35% entre 2010 e 2025*

Acelerar a transição da frota logística, atingindo 650 veículos alternativos até 2025

Oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025

Reutilizar ou reciclar 80% dos têxteis em fim de vida até 2025

Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025 (lavandarias; Europa)*

() Estes objetivos abordam os impactos, riscos e oportunidades materiais identificados para o Grupo relativamente ao ESRS E1 – Alterações climáticas, mitigação das alterações climáticas. Estes objetivos abrangem todo o Grupo, todas as regiões e a sua cadeia de valor, em conformidade com os três âmbitos de emissões abrangidos (ver a secção "Reduzir as nossas emissões do Âmbito 3").*

(1) O objetivo inclui emissões e remoções relacionadas com bioenergia em terrenos. As emissões do Âmbito 2 são reportadas com base no mercado.

(2) Âmbito 1 (emissões diretas) associadas principalmente ao consumo de gás, combustível, etc.;

Âmbito 2 (emissões indiretas) associadas ao consumo de eletricidade ou vapor;

Âmbito 3 (outras emissões indiretas) associadas a outras áreas: bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição a montante, deslocações dos colaboradores, etc.

A estratégia climática do Grupo foi incorporada na sua política de financiamento em 2023, no âmbito da linha de crédito renovável assinada em novembro de 2021.

		2022	2023	2024		
Reduzir as nossas emissões globalmente	Emissões diretas de CO2eq (Âmbito 1) (kt CO2eq)	450.3	498.9	497.0		
	Emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 2) (kt CO2eq) - baseadas na localização	53.8	67.2	66.0		
	Emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 2) (kt CO2eq) - baseadas no mercado	86.8	108.2	86.6		
	Outras emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 3) (kt CO2eq)	1,340.9	1,370.5	1,387.0		
	Emissões totais de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas na localização) e 3) (kt CO2eq)	1844.9	1,936.6	1,950.0		
	Emissões totais de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas no mercado) e 3) (kt CO2eq)	1,877.8	1,977.6	1,970.7		
	% de redução absoluta das emissões de CO2eq dos Âmbitos 1 e 2 entre 2019 e 2030 ^(a) (objetivo para 2030: -47,5%)	-15%	-15%	-20%		
	% de redução absoluta das emissões de CO2eq do Âmbito 3 desde 2019	-0.3%	-2%	-3.3%		
	% de redução absoluta das emissões de CO2eq do Âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, atividades relacionadas com combustível e energia, transporte e distribuição a montante, deslocações dos colaboradores e tratamento em fim de vida dos produtos vendidos entre 2019 e 2030 ^(a) (objetivo para 2030: -28%)	10%	-3.6%	-4.3%		
	Intensidade de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas na localização) e 3) por euro de receita (toneladas de CO2eq/€) ^(b)	0.00048	0.00045	0.00043		
	Intensidade de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas no mercado) e 3) por euro de receita (toneladas de CO2eq/€) ^(b)	0.00049	0.00046	0.00043		
	Reduzir as nossas emissões dos Âmbitos 1 e 2	Melhorar continuamente a eficiência energética das nossas lavandarias industriais	% de redução da intensidade de CO2eq (Âmbitos 1 e 2 - baseadas na localização) desde 2010 (objetivo para 2025: -20%)	-25%	-22%	-23%
			Emissões de CO2eq por tonelada de roupa entregue (Âmbitos 1 e 2 - kg CO2eq por tonelada de roupa entregue) - baseadas na localização	270	282	276.8
% de redução da energia térmica por kg de roupa entregue desde 2010 (lavandarias europeias) (objetivo para 2025: -35%)			-26%	-28%	-30%	
Descarbonizar a nossa matriz energética		Percentagem de energia renovável no total da energia consumida (excluindo veículos)	19%	17%	18%	
		Percentagem de energia térmica renovável (biomassa, biogás, etc.) no total da energia térmica.	21%	19%	19%	
		Percentagem de eletricidade renovável no total da eletricidade	9%	7%	7%	
		Percentagem de veículos alternativos ^(c) - frota logística	3.7%	5.0%	7.4%	
Esforçar-nos por ser exemplares no dia a dia na nossa logística		Número de veículos alternativos, dos quais:	715	1,231	1615	
		› logística (objetivo para 2025: 650 veículos alternativos)	232	355	562	
		› comercial	483	876	1053	
Reduzir as nossas emissões do Âmbito 3	Percentagem de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis (objetivo para 2025: 100%)	51%	58%	60%		
	Percentagem de têxteis em fim de vida reutilizados ou reciclados (objetivo para 2025: 80%)	70%	77% ^(d)	79.6%		

(a) O objetivo inclui emissões e remoções relacionadas com terras provenientes de matérias-primas bioenergéticas. As emissões do Âmbito 2 são reportadas com base no mercado.

(b) As informações financeiras do Grupo são abordadas na secção 4.2.3 "Análise da demonstração de resultados para o exercício findo a 31 de dezembro de 2024" do Documento de Registo Universal.

(c) Veículos alternativos incluem veículos elétricos, a biogás, biocombustível e híbridos.

(d) Grupo excluindo México (dados não disponíveis).

O Grupo reduziu as suas emissões dos Âmbitos 1 e 2 em termos absolutos em cerca de 20% entre 2019(1) e 2024, impulsionado principalmente pelos seus programas reforçados de eficiência energética, pelas transições energéticas realizadas em determinados sites e pela melhoria dos fatores de emissão dos países. Em particular, as emissões de CO₂eq diminuíram 3,5% comparativamente com os valores publicados em 2023 e 6,5% tendo em conta um âmbito comparável que integra aquisições. As emissões absolutas totais do Âmbito 3 caíram 3,3% entre 2019 e 2024, e as emissões do Âmbito 3 para o âmbito SBTi (que cobre 71% das suas emissões) diminuíram 4,3% entre 2019 e 2024, devido em particular à otimização do consumo energético entre 2019 e 2024, à redução das emissões relacionadas com o transporte, à transição dos colaboradores para práticas de deslocação de menor impacto e a uma medição mais precisa de certas fontes de emissões.

O Grupo Elis também publica indicadores relativos à taxonomia europeia, em particular para os objetivos de mitigação e adaptação às alterações climáticas. O regulamento delegado sobre o clima incide principalmente sobre os setores económicos e atividades com maior potencial para contribuir para o objetivo de mitigação das alterações climáticas: prevenir a produção de emissões de gases com efeito de estufa, reduzir essas emissões e aumentar a captura e armazenamento de carbono a longo prazo. Os setores abrangidos relacionam-se assim principalmente com a energia, certas atividades industriais, transportes e edifícios. Como consequência, estes dois objetivos não dizem respeito significativamente ao Grupo; o Grupo reporta um investimento de capital elegível individualmente relativamente baixo (ver secção 2.6.2 "Taxonomia").

Por fim, o Grupo assinou o Compromisso Empresarial Francês pelo Clima, através do qual se compromete, juntamente com centenas de empresas francesas, a lutar contra as alterações climáticas, e participou na iniciativa Ambition4Climate, através da qual partilhou projetos práticos que contribuem para a luta contra as alterações climáticas.

Ações E1-3 | E1-6 | E1-8

As ações implementadas pelo Grupo visam responder aos impactos e riscos identificados na avaliação de dupla materialidade, bem como às políticas relacionadas, principalmente através da ativação de alavancas para reduzir as suas emissões de gases com efeito de estufa. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e espera-se que continuem nos próximos anos. Quando ações-chave geraram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações planeadas para o futuro são detalhadas nas subsecções "Perspetivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos para fins ilustrativos.

Reduzir as nossas emissões globalmente

Para reduzir os impactos e riscos identificados na avaliação de dupla materialidade e, em particular, para reduzir a sua pegada carbónica, o Grupo trabalha continuamente com os seus stakeholders (internos e externos) para identificar e implementar novas soluções.

Envolvimento dos fornecedores

O Grupo trabalha com os seus fornecedores em questões climáticas de várias formas:

- ▶ através do seu Código de Conduta para Fornecedores, que inclui requisitos energéticos e ambientais (ver secção 2.4.7 "Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores na cadeia de valor");
- ▶ através de avaliações ESG dos seus fornecedores diretos, que podem conduzir a auditorias in loco. Estas auditorias abrangem direta ou indiretamente assuntos relacionados com alterações climáticas (por exemplo, cumprimento da legislação, gestão de resíduos e reciclagem, etc.) (ver secção 2.4.7 "Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores na cadeia de valor");
- ▶ através da criação de parcerias para identificar, desenvolver e implementar novas tecnologias para melhorar o desempenho energético do Grupo (por exemplo, utilização de produtos de limpeza por emulsão, adaptação dos processos de tratamento de roupa e identificação das melhores tecnologias de transporte para as necessidades do Grupo (ver secções 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo de energia" e 2.4.7 "Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores na cadeia de valor").

Envolvimento dos clientes

O diálogo que o Grupo mantém com os seus clientes sobre alterações climáticas pode assumir várias formas, dependendo do mercado em causa, dos produtos e serviços envolvidos, dos aspetos locais e do nível de conhecimento e consciência do cliente. As principais formas de envolver os clientes são:

- ▶ apresentação dos compromissos do Grupo em termos de CSR e, mais especificamente, no tema do clima
- ▶ promoção de modelos de negócio circulares e dos seus benefícios em termos de consumo de recursos e redução das emissões, em comparação com alternativas de compra ou uso sem partilha ou uso único;
- ▶ discussões com os clientes sobre os resultados da Análise do Ciclo de Vida (ACV) ou durante a realização do estudo, para produzir resultados significativos e conclusivos e ajudar a aumentar a compreensão científica e objetiva;
- ▶ oferta de produtos mais sustentáveis e desenvolvimento de gamas específicas quando apropriado. Assim, o Grupo pretende oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025.

Em particular, os serviços oferecidos pela Elis posicionam-se como uma alternativa sustentável:

- ▶ à compra ou uso de produtos: maximizando o seu uso através da partilha de recursos e da otimização da manutenção. O modelo de negócio "produto como serviço" oferece uma solução para eventos comuns nas empresas, como mudanças no tamanho dos utilizadores, chegadas e saídas de colaboradores e novas coleções. Por exemplo, a utilização de vestuário profissional mantido pela Elis reduz as emissões de CO₂eq em mais de 35% e o consumo de água em mais de 60%, comparativamente a uma solução de compra (resultados de uma ACV ISO 14040, 14044 e 14071 com revisão crítica);
- ▶ a produtos descartáveis ou de uso único: oferecendo soluções reutilizáveis, frequentemente mantidas localmente, apoiando assim o emprego local e o desenvolvimento económico local. Por exemplo, a utilização de batas reutilizáveis em unidades de saúde reduz as emissões entre 31% e 62% comparativamente às batas descartáveis, dependendo do consumo real.

(1) As emissões para 2019 foram recalculadas para incluir algumas aquisições recentes.

Mais informações são fornecidas na secção 2.3.1.1 “Desenvolver ainda mais a circularidade.” Em 2024, o Grupo continuou a implementar formações em CSR e Clima para as suas equipas comerciais e colaboradores, de modo a ajudá-los a compreender e fortalecer a sua especialização nestas áreas. Em particular, esta formação foi transferida para a nova plataforma de e-learning para todas as forças de vendas em França. Também foram realizadas e partilhadas análises do ciclo de vida (ACV) para certos produtos, soluções e materiais, para ajudar as equipas operacionais a entender os temas e apoiar as suas discussões com os clientes.

Em 2024, o Grupo também desenvolveu uma ferramenta para calcular as emissões dos seus produtos e serviços. Esta ferramenta foi disponibilizada às suas equipas para que possam informar os clientes sobre a pegada dos serviços prestados e discutir formas de a reduzir. Esta ferramenta foi implementada em todo o Grupo e foi muito bem recebida.

Por fim, foram desenvolvidos e implementados estímulos (nudges) em determinados clientes para os ajudar a transitar para embalagens reutilizáveis, como substituição das soluções descartáveis.

Em 2021, o Grupo participou no “NHS Net Zero International Leadership Group”, apoiando o NHS England e o setor da saúde mais alargado na sua jornada rumo à neutralidade carbónica. As discussões continuaram em 2024 com o NHS e algumas das suas entidades, principalmente em torno de projetos-piloto para prolongar a vida útil dos produtos ou reduzir perdas.

Envolvimento dos colaboradores

O envolvimento dos colaboradores no apoio à mudança e transição é uma preocupação fundamental. O Grupo utiliza vários mecanismos: atividades, apresentações, objetivos de desempenho. A secção 2.2.6 “Apresentação geral do Grupo Elis, da sua estratégia e da sua cadeia de valor” descreve estes métodos com mais detalhe. Para a Semana da Sustentabilidade em 2024, o Grupo escolheu temas relacionados com o impacto que os indivíduos têm no clima e forneceu informações chave sobre formas de reduzir tanto o seu impacto como o transporte. O Grupo está também a implementar o Climate Fresk na sede do Grupo em França, assim como nos Países Baixos, Irlanda, Reino Unido, Suécia e Dinamarca. Os coordenadores de CSR e QHSE do Grupo também participaram numa sessão para se familiarizarem com a ferramenta, de modo a promovê-la nas diferentes regiões do Grupo. Por fim, realizaram-se vários workshops sobre clima e os benefícios da economia circular na reunião dos Top 500 do Grupo.

O objetivo destes workshops foi relembrar os participantes da estratégia do Grupo e do seu desempenho até à data, assim como descrever, em termos operacionais e técnicos, as soluções disponíveis, as ações a implementar e os desempenhos esperados.

Utilização da precificação interna de carbono E1-3

O Grupo não está sujeito a quaisquer sistemas de comércio de quotas nas suas regiões.

Ao definir a sua estratégia climática, a Elis estabeleceu um preço interno de carbono (€150/tonelada de CO₂eq) para calcular as taxas de retorno dos investimentos incorporando este componente. Este preço foi fixado com base em informações do relatório do Painel Intergovernamental sobre Alterações Climáticas de 2018 (secção 5.1), numa revisão dos esquemas de impostos sobre o carbono e dos mecanismos do Sistema Europeu de Comércio de Emissões (EU ETS), bem como do mercado voluntário de carbono. Este preço foi estabelecido para todo o Grupo.

Com base neste valor, o Grupo incorpora a precificação interna de carbono (preço sombra) no processo de decisão de alguns investimentos. Em particular, em 2023, ao trabalhar na definição da sua estratégia climática, o Grupo desenvolveu modelos que incorporaram a precificação do carbono para as emissões dos Âmbitos 1, 2 e 3, para avaliar a resiliência e as oportunidades associadas. O Grupo também incorpora a precificação do carbono ao priorizar decisões sobre os seus investimentos em equipamentos de eficiência energética, de modo a focar-se naqueles que apresentam melhores retornos financeiros e climáticos. Esta abordagem, integrada nos processos financeiros do Grupo, cobre todas as regiões, bem como as emissões dos Âmbitos 1, 2 e 3 (energia a montante), ou seja, 36% das emissões totais do Grupo. A precificação interna de carbono cobre assim 100% dos investimentos nos Âmbitos 1 e 2 e os investimentos no Âmbito 3 relacionados com energia a montante.

Além disso, nas discussões com clientes e internamente, o Grupo pode usar a precificação do carbono para consciencializar sobre os benefícios associados à redução da perda têxtil e à reparação de produtos.

DETALHES DAS EMISSÕES, DESEMPENHO E OBJETIVOS DOS ÂMBITOS 1, 2 E 3 DO GRUPO

E1-6

	História					Objetivos e marcos		
	Ano de referência (2019)	2022	2023	2023 (recalculado)	2024	Varição (2024/2023 recalculado) (em %)	2030	Estado (em %)
<i>Emissões diretas de CO2eq (Âmbito 1) (Kt CO2eq)</i>	595.3	450.3	498.9	510.8	497.0	-2.7%		
<i>Emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 2) (Kt CO2eq) - baseadas na localização</i>		53.8	67.2	69.8	66.0	-5.4%		
<i>Emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 2) (Kt CO2eq) - baseadas no mercado</i>	132.8	86.8	108.2	110.8	86.6	-22%		
Emissões diretas e indiretas de CO2eq (Âmbitos 1 & 2) (Kt CO2eq) - baseadas na localização		504.1	566.1	580.6	563.0	-3%		
Emissões diretas e indiretas de CO2eq (Âmbitos 1 & 2) (Kt CO2eq) - baseadas no mercado	728.2	518.3	607.1	621.7	583.6	-6.1%	-47.5%	-20%
Outras emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 3) (Kt CO2eq)	1,433.6	1,340.9	1,370.5	1,394.2	1,387.0	-0.5%		
<i>1 - Bens e serviços adquiridos</i>	973.2	960.4	974.3	998.0	993.9	-0.4%		
<i>2 - Bens de capital</i>	94.4	52.6	92.9	94.5	98.4	4.1%		
<i>3 - Atividades relacionadas com combustível e energia (excluindo Âmbitos 1 & 2)</i>	137.4	120.7	128.0	128.5	130.8	1.8%		
<i>4 - Transporte e distribuição a montante</i>	60.2	60.2	65.6	66.8	54.9	-17.7%		
<i>5 - Resíduos gerados nas operações</i>	18.3	17.0	24.7	25.1	23.7	-5.8%		
<i>6 - Viagens de negócio</i>	19.8	7.3	8.1	8.2	9.4	14.2%		
<i>7 - Deslocações dos colaboradores</i>	103.2	99.6	52.0	52.9	51.8	-2%		
<i>11 - Ativos alugados a jusante</i>	2.5	2.2	2.4	2.4	2.5	2.4%		
<i>12 - Tratamento no fim de vida dos produtos vendidos</i>	24.3	19.9	22.2	22.3	21.1	-5.4%		
<i>13 - Utilização dos produtos vendidos</i>	0.5	0.8	0.3	0.3	0.5	45%		
Outras emissões indiretas de CO2eq (Âmbito 3) (Kt CO2eq) - âmbito dos objetivos SBTi	1,031.6	1,035.8	974.6	991.6	987.4	-0.4%	-28%	-4.3%
EMISSIONES TOTAIS DE CO2EQ								
Emissões totais de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas na localização) e 3)		1,844.9	1,936.6	1,974.8	1,950.0	-1.3%		
Emissões totais de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas no mercado) e 3)	2,161.8	1,877.8	1,977.6	2,015.9	1,970.7	-2.2%		
Emissões totais de CO2eq (Âmbitos 1, 2 (baseadas no mercado) e 3 - âmbito SBTi)	1,759.8	1,554.1	1,581.7	1,613.3	1,571.0	-2.6%		

As emissões de 2019 foram recalculadas para incluir algumas aquisições recentes pelo Grupo (+2% em comparação com as emissões totais dos Âmbitos 1, 2 e 3 reportadas em 2024).

As emissões de 2022 e 2023 são as emissões reportadas pelo Grupo de acordo com as regras de reporte definidas na declaração de desempenho (até dois anos para integrar subsidiárias).

As emissões "recalculadas de 2023" incluem as aquisições recentes do Grupo para facilitar a comparação com o desempenho de 2024 e 2019.

FOCO NAS EMISSÕES RELACIONADAS COM O CONSUMO DE BIOENERGIA PELO GRUPO (EMISSÕES BIOGÊNICAS) E1-6

(em toneladas de CO₂eq)

	2023	2024
Emissões diretas (Âmbito 1)	498,903	497,039
Das quais emissões provenientes da combustão de biomassa e/ou da produção de biomassa para bioenergia.	196,920	190,250
Emissões indiretas (Âmbito 2, baseadas no mercado)	108,230	86,596
Das quais emissões provenientes da combustão de biomassa e/ou da produção de biomassa para bioenergia.- Percentagem de biomassa no total do consumo de eletricidade.		1.86%
Outras emissões indiretas (Âmbito 3)	1,370,475	1,387,021
Das quais emissões produzidas no ciclo de vida da biomassa e que não resultam da combustão ou biodegradação.	0	0
Emissões de CO ₂ biogénico provenientes da combustão ou biodegradação de biomassa na cadeia de valor não incluídas nas emissões de GEE (categoria 3).	0	0

REDUÇÃO DAS NOSSAS EMISSÕES DOS ÂMBITOS 1 E 2

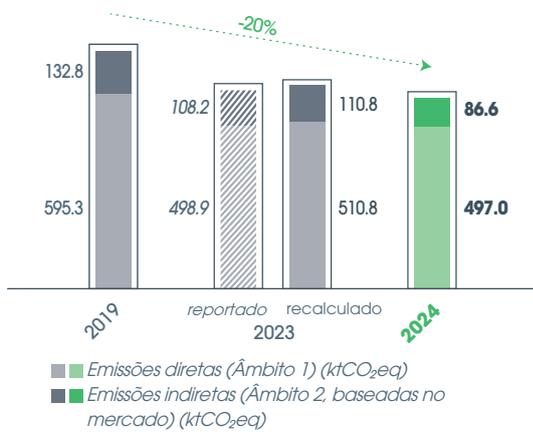
As emissões do Grupo (Âmbitos 1 e 2) estão em grande parte associadas ao consumo de energia térmica e, em particular, ao consumo de gás natural nos seus sites industriais. Estas emissões são:

(em toneladas de CO₂eq)

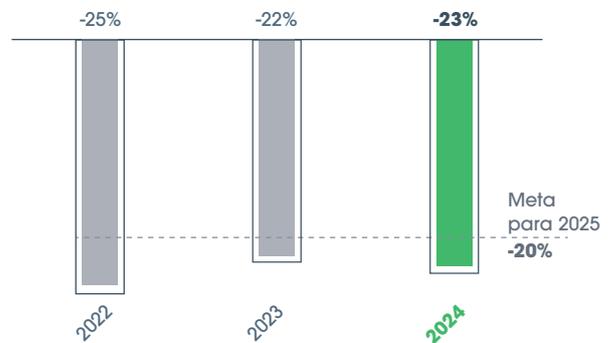
	Total	Europa		LATAM + Ásia		Instalações		Logística	
Emissões diretas (Âmbito 1)	497,039	426,560	86%	70,478	85%	364,094	81%	132,945	>99%
Emissões indiretas (Âmbito 2 baseadas na localização)	66,049	53,387		12,662		65,644		405	
Emissões indiretas (Âmbito 2 baseadas no mercado)	86,596	73,934	14%	12,662	15%	86,099	19%	497	<1%
EMISSÕES TOTAIS (ÂMBITOS 1 E 2, BASEADAS NO MERCADO)	583,635	500,494	86%	83,140	14%	450,193	77%	133,442	23%

Grupo reduziu as suas emissões dos Âmbitos 1 e 2 em termos absolutos em quase 20% entre 2019¹ e 2024, principalmente graças ao reforço dos programas de eficiência energética, às transições energéticas realizadas em determinados sites e à melhoria dos fatores de emissão dos países. Em particular, as emissões de CO₂eq caíram 3,5% em comparação com 2023.

EMISSÕES DE CO₂EQ E DESEMPENHO DO GRUPO



% DE REDUÇÃO NA INTENSIDADE DE CO₂EQ DESDE 2010 (ÂMBITOS 1 E 2 - BASEADOS NA LOCALIZAÇÃO)



As emissões do Âmbito 2 são apresentadas como baseadas no mercado.

As emissões de 2019 e 2023 foram recalculadas para incluir aquisições recentes do Grupo e facilitar a comparação com o desempenho de 2024.

(1) As emissões de 2019 foram recalculadas para considerar algumas aquisições recentes.

Melhoria contínua da eficiência energética das lavandarias industriais e descarbonização do nosso mix energético

A abordagem do Grupo assenta em dois eixos principais:

- › melhorar continuamente a eficiência energética dos seus sites: implementação de novas tecnologias e boas práticas, monitorização, revisões de desempenho, etc.;
- › transitar a atividade para energias renováveis ou com menores emissões.

Os detalhes das ações e iniciativas do Grupo neste âmbito estão descritos na secção 2.3.2.3 “Minimizar o nosso consumo energético.”

Exemplaridade diária nas nossas operações logísticas

A abordagem do Grupo assenta em dois eixos principais:

- › melhorar continuamente a eficiência energética das suas entregas: densidade da rede, otimização de rotas, melhoria dos estilos de condução, etc.;
- › converter os seus veículos para veículos alternativos.

Os detalhes das ações e iniciativas do Grupo neste âmbito estão descritos na secção 2.3.2.3 “Minimizar o nosso consumo energético.”

Redução das nossas emissões do Âmbito 3

Dado o seu modelo económico, baseado na economia circular, o Grupo internaliza muitos dos impactos normalmente assumidos por outras partes interessadas, o que permite desenvolver estratégias eficazes de otimização e redução de emissões. É o caso, nomeadamente, da fase de lavagem ou da entrega dos produtos, já apresentada acima.

Desde 2022, o Grupo realiza uma avaliação anual de todas as suas fontes de emissões para obter uma visão mais precisa das suas emissões. Nos próximos anos, o Grupo continuará a melhorar as suas ferramentas de recolha e reporte de dados, com o objetivo de determinar a pegada das suas restantes emissões com ainda maior exatidão.

O Grupo comunica o total das suas emissões do Âmbito 3, bem como um subconjunto de emissões mais restrito utilizado como base para as suas metas SBTi (71% das emissões do Âmbito 3 em 2024). A tabela abaixo apresenta as emissões cobertas por cada âmbito e por cada categoria.

TOTAL DE EMISSÕES DO ÂMBITO 3 E ÂMBITO SBTi

2024	Total do Âmbito	Âmbito SBTi
<i>Outras emissões indiretas de CO₂eq (Âmbito 3) (t CO₂eq)</i>	1,387,021	987,410
1 – Bens e serviços adquiridos	993,948	765,433
2 – Bens de capital	98,384	0
3 – Atividades relacionadas com combustíveis e energia (excluindo Âmbitos 1 e 2)	130,828	96,444
4 – Transporte e distribuição a montante	54,933	54,933
5 – Resíduos gerados nas operações	23,669	0
6 – Deslocações profissionais	9,413	0
7 – Deslocações pendulares dos colaboradores	51,835	51,835
11 – Ativos arrendados a jusante	2,480	0
12 – Tratamento no fim de vida dos produtos vendidos	21,063	18,764
13 – Utilização dos produtos vendidos	467	0

DISTRIBUIÇÃO DAS EMISSÕES DO ÂMBITO 3



Principais atividades das emissões indiretas (Âmbito 3):

- › Bens e serviços adquiridos: 71%
- › Atividades relacionadas com combustíveis e energia (excluindo Âmbitos 1 e 2): 9%
- › Bens de capital: 7%
- › Deslocações particulares dos colaboradores: 4%
- › Transporte e distribuição a montante: 4%
- › Outras atividades do Âmbito 3: 5%

(1) “Outras emissões” inclui emissões relacionadas com resíduos gerados nas operações, deslocações profissionais, ativos arrendados a jusante, utilização dos produtos vendidos e fim de vida dos produtos vendidos.

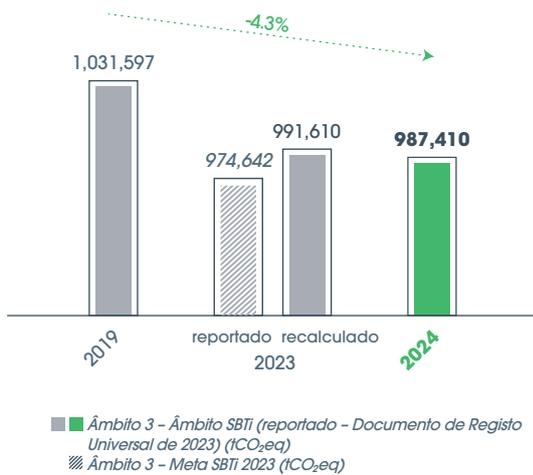
EVOLUÇÃO DAS OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS DE CO2EQ (ÂMBITO 3)



As emissões de 2019 e 2023 foram recalculadas para incluir as aquisições recentes do Grupo e facilitar a comparação com o desempenho de 2024.

Além disso, face às suas metas SBTi, o Grupo detalha abaixo o seu desempenho para este subconjunto mais restrito de emissões.

EVOLUÇÃO DAS EMISSÕES DO ÂMBITO 3 (ÂMBITO SBTI)



As emissões absolutas totais do Âmbito 3 diminuiram 3,3% entre 2019 e 2024, e 4,3% no âmbito mais restrito, graças, em particular: à otimização do consumo de energia entre 2019 e 2024; à redução das emissões relacionadas com transportes; à transição dos colaboradores para formas de mobilidade com menor impacto; e à melhoria da precisão na medição de certas fontes de emissões. Algumas atividades não foram consideradas relevantes, tendo em conta as atividades do próprio Grupo: ativos arrendados a montante, transporte e distribuição a jusante, processamento dos produtos vendidos, franchising e investimentos.

O Grupo está a trabalhar para reduzir as suas emissões através de:

- Melhoria e otimização das práticas operacionais, em especial na gestão dos têxteis (categorias 1 e 12 do Âmbito 3).

Em 2024, o Grupo continuou as suas iniciativas em França e no Reino Unido para reduzir perdas de têxteis em parceria com os clientes. O Grupo testou várias formas de sensibilização e envolvimento dos clientes (ver secção 2.5.2 "Satisfazer e envolver os nossos clientes"). Por exemplo, em França, uma parceria com um hospital privado permitiu, graças a um diagnóstico estruturado e a um plano de ação eficaz, reduzir as perdas de têxteis em mais de 20%. O Grupo também revitalizou as suas melhores práticas em termos de gestão de têxteis, promovendo reparações simples e rentáveis e o reaproveitamento de produtos. Foram assim realizadas formações para especialistas em têxteis e implementados projetos específicos, nomeadamente para reparação de vestuário na categoria de Cleanroom. Outras ações para manter os produtos em utilização também foram implementadas e encontram-se detalhadas na secção 2.3.1.1 "Desenvolver ainda mais a circularidade."

- Priorizar a eficiência energética nas operações e na logística (ver secção 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo energético") (categoria 3 do Âmbito 3).
O Grupo forma regularmente parcerias com fabricantes automóveis e fornecedores de energia para estudar em detalhe as opções de transição da sua frota para veículos alternativos, acelerando essa mudança (ver secção 2.4.7 "Trabalhar de forma responsável com os intervenientes na cadeia de valor").
- Desenvolver produtos cada vez mais responsáveis e com menor impacto (categoria 1 do Âmbito 3).
As iniciativas do Grupo estão detalhadas no capítulo 2.3.1.2 "Eco-conceber os nossos produtos e serviços" e no capítulo 2.3.1.1 "Ser um agente da economia circular (ESRS E5)".
Por exemplo, em 2024, o Grupo continuou a desenvolver e comercializar a gama "Workwear to Workwear", fabricada com materiais 100% reciclados, incluindo 60% de têxteis reciclados Elis. Além disso, o Grupo oferece a linha "Phoenix" para casas de banho, feita com mais de 80% de plástico reciclado, e uma das suas principais gamas de vestuário foi recentemente convertida para poliéster reciclado.
- Incentivar os colaboradores a usar meios de transporte mais responsáveis (categoria 7 do Âmbito 3).
Alguns sites em França e no Brasil disponibilizam shuttles (transporte coletivo) aos colaboradores para facilitar e combinar as suas deslocações. Em 2024, foram implementadas iniciativas para promover a partilha de boleias e a mobilidade suave em algumas instalações: competições internas sobre o tema, promoção de ferramentas de boleias, stands informativos durante a Semana da Sustentabilidade, etc. Desde 2023, uma política de bicicletas está em vigor na Bélgica, permitindo aos colaboradores elegíveis alugar uma bicicleta durante quatro anos, fornecendo-lhes uma solução multimodal e flexível.
Além da alteração dos hábitos entre 2019 e 2024, o Grupo também melhorou a precisão do seu reporte sobre esta fonte de emissões, através da ampliação da participação dos colaboradores no inquérito sobre práticas de mobilidade pendular.
- Reparar e manter o equipamento industrial em utilização (categoria 2 do Âmbito 3).
O Grupo procede regularmente à recondição de parte do seu equipamento para prolongar a sua vida útil.
- Reduzir as emissões associadas ao fim de vida dos produtos, principalmente através da reciclagem ou reutilização (categoria 5 do Âmbito 3).
O Grupo pretende reciclar 80% dos seus têxteis até 2025, e atualmente recicla 79,6%.
Estão também a ser conduzidos projetos inovadores de reciclagem de têxteis Elis em novos vestuários de trabalho. Estes projetos estão descritos com mais detalhe na secção 2.3.1.3 "Reduzir e gerir corretamente os nossos resíduos."

O impacto carbónico da perda ou má utilização de têxteis

A perda de têxteis ocorre todos os anos, principalmente em hospitais. Para cada item perdido ou danificado, é necessário comprar um item de substituição. Isso resulta em emissões adicionais.

Um estudo realizado no Reino Unido em 2022 estimou a perda de têxteis em cerca de 70 itens por mês, representando 7,8 tCO₂eq por ano.

Perspetivas

O Grupo continuará a implementar a sua estratégia climática e os seus planos de ação nos próximos anos. Em particular, realizará projetos-piloto sobre energias alternativas até ao final de 2026 para melhor compreender essas energias e os seus benefícios e limitações.

A implementação de todos os planos de ação acima descritos não requer despesas operacionais (opex) e/ou despesas de capital (capex) adicionais significativas.

Os efeitos financeiros previstos dos impactos, riscos e oportunidades prescritos pela ESRs E1-9 serão divulgados no final do período transitório de três anos, tal como previsto no Apêndice C do regulamento (lista de requisitos de divulgação faseada).

2.3.2.2 Adaptação às alterações climáticas

Política E1-2

Tendo em conta os efeitos das alterações climáticas, o Grupo Elis está exposto a perigos de origem natural nas suas diferentes instalações. Em particular, dois tipos de riscos importantes relacionados com a adaptação às alterações climáticas emergiram dos esforços da Elis para avaliar a sua exposição aos riscos e oportunidades relacionados com o clima (2.2.8 "Impactos materiais, riscos e oportunidades e a sua interação com a estratégia e o modelo de negócio"): o risco de inundação e o risco de escassez de água. O potencial impacto financeiro destes riscos está principalmente relacionado com os efeitos indirectos da interrupção das actividades e com uma diminuição das receitas associadas. A fim de reduzir os riscos financeiros relacionados com estas perturbações potenciais devidas a fenómenos climáticos importantes (inundações) ou à pressão sobre os recursos hídricos (escassez de água), a política do Grupo está estruturada em torno das seguintes prioridades-chave:

- › tirar partido da vasta cobertura regional das instalações e da reconhecida agilidade operacional que lhes permite responder rapidamente a qualquer incidente. Estes são os alicerces da resiliência do Grupo

Objetivos e desempenho E1-4

A fim de responder às preocupações de adaptação às alterações climáticas e, em particular, ao risco relacionado com a interrupção da atividade devido a grandes fenómenos climáticos ou à pressão sobre os recursos hídricos, o Grupo adoptou os seguintes objetivos voluntários:

Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025 (lavandarias; Europa)*

Reforçar a resistência às inundações através da implementação de um plano de emergência em quinze instalações europeias prioritárias até 2025

ESRS E1

e permitem-lhe fazer face aos riscos, mobilizando, se necessário, as instalações próximas;

- › o Grupo pretende desenvolver planos e procedimentos de continuidade (por exemplo, planos de prevenção de inundações) para os locais de maior risco;
- › reduzir o consumo de água nas suas lavandarias industriais, a fim de diminuir a sua exposição aos riscos de interrupções ou de restrições ao consumo de água em caso de seca. Para o efeito, o Grupo apoia-se na sua política 3R (Reduzir, Reutilizar e Reciclar), que contribui para reduzir o consumo de água e a pressão sobre o ambiente natural.

Além disso, o desempenho do Grupo em termos de consumo de água foi integrado em alguns dos seus instrumentos de financiamento e afecta a remuneração de certos gestores e trabalhadores através de planos de participação nos lucros a longo prazo.

A política de adaptação do Grupo às alterações climáticas aplica-se a todo o Grupo, no conjunto de todas as regiões. É revista regularmente e, em particular, todos os anos, no âmbito do seu relatório anual.

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Reduzir a pressão sobre os recursos hídricos	% de redução do consumo de água por kg de roupa entregue desde 2010 (lavandarias europeias) ^(a) (Objetivo 2025 vs 2010: -50%)*	-43%	-46%	-48%
	% de redução do consumo de água por kg de roupa entregue desde 2018 (lavandarias europeias) ^(a) (Objetivo 2030 vs 2018: -30%)*	-19%	-22%	-25%
Limitar os riscos de inundação	Número de sítios europeus prioritários em que já foi implementado um plano de emergência para inundações (Objetivo para 2025: 15)			-

(a) Variação percentual entre o consumo de água por kg de roupa entregue durante o ano e o consumo de água por kg de roupa entregue no ano de referência.

(*) Objetivo de abordar os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo em relação à ESRs E1 - Alterações climáticas.

Em 2024, o Grupo continuou a melhorar o seu desempenho em termos de consumo de água por kg de roupa entregue, graças aos programas que foram implementados durante o ano e que são descritos em pormenor abaixo. Assim, o consumo de água por kg de roupa entregue diminuiu 55% nas lavandarias em França (o berço do Grupo) entre 2007 e 2024 e diminuiu 48% na Europa entre 2010 e 2024. Isto ajudou a reduzir a sua exposição ao risco de escassez de água.

Ações **E1-3**

As ações implementadas pelo Grupo visam abordar o risco identificado na dupla avaliação de materialidade de interrupção das atividades devido a grandes eventos climáticos ou pressão sobre os recursos hídricos: As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e espera-se que continuem nos próximos anos. Quando as principais ações produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações previstas para o futuro são descritas em pormenor nas subsecções "Perspetivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos para fins ilustrativos.

Reduzir a pressão sobre os recursos hídricos

Análise das alterações climáticas e da escassez de água

Em 2023 e 2024, o Grupo efetuou uma análise detalhada da sua exposição aos riscos físicos relacionados com as alterações climáticas. Em particular, esta análise foi utilizada para identificar os locais que apresentam um risco potencial mais elevado de escassez de água em diferentes horizontes temporais (2030 e 2050) e diferentes cenários de aumento da temperatura (+1,5°C ou +4°C), tendo em conta os efeitos das alterações climáticas. O estudo identificou cerca de 60 lavandarias (de um total de 386 instalações) que poderiam estar situadas em zonas de elevado risco de stress hídrico num cenário pessimista (+4°C) até 2050. França e Espanha são os dois principais países afetados. Dado que estes sítios se encontram em zonas geográficas diferentes, é muito pouco provável que ocorra uma rutura no abastecimento de água a estes sítios. As secas sazonais podem resultar em restrições de utilização. Até à data, o Grupo só muito ocasionalmente esteve sujeito a restrições de consumo de água. Em França, o Grupo implementou um procedimento e melhores práticas a serem seguidas quando o uso da água é restringido. Foram igualmente tomadas medidas em Espanha para apoiar as instalações em caso de seca grave. Em particular, em 2024, as medidas tomadas em algumas das instalações espanholas reduziram o consumo de água em quase 20% através de uma reciclagem significativa da água. Por fim, no âmbito da instalação de novas unidades de produção, a Elis está a realizar um estudo hidrogeológico. As ações do Grupo para reduzir o seu consumo de água são detalhadas na secção 2.3.3.2 "Otimização do consumo de água nas nossas operações".

2.3.2.3 Minimizar o nosso consumo de energia **ESRS E1-5**

Contexto

O Grupo utiliza principalmente energia térmica e eletricidade nas suas instalações industriais e combustível para alimentar a sua frota automóvel. O consumo de energia dos depósitos e de outras instalações não industriais representa 0,7% do consumo total de energia, excluindo o combustível.

REPARTIÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA DO GRUPO (GWH E %)



Limitar os riscos de inundação

O Grupo aborda o risco de inundação efectuando uma avaliação do risco de inundação antes de construir quaisquer novas instalações e como parte dos seus procedimentos de aquisição. São então implementados planos de ação adequados para limitar os riscos, tais como a implementação de processos operacionais ou a realização de investimentos específicos (por exemplo, a elevação do edifício no caso de novas construções). Entre 2023 e 2024, para além do estudo supramencionado, que visava efetuar uma análise detalhada da sua exposição aos riscos físicos decorrentes das alterações climáticas, o Grupo cruzou a sua exposição ao risco de inundação com outras bases de dados. Assim, foi elaborada uma lista de 15 sítios europeus prioritários onde foi implementado o plano de prevenção de inundações. Em 2024, o Grupo também desenvolveu um modelo de plano de prevenção de inundações para as suas instalações industriais, com base em cinco instalações-piloto em França. Este plano de emergência para inundações dá a cada diretor-geral procedimentos específicos a seguir no local em caso de inundação. Identifica quem será responsável por ações específicas com base nos diferentes níveis de gravidade, começando pela fase de monitorização (para um aviso meteorológico amarelo), depois a fase de alerta precoce (para um aviso meteorológico laranja), seguida da fase de aviso (para um aviso meteorológico vermelho) e, por último, a fase pós-inundação. Este plano fornece orientações às equipas operacionais em caso de risco de inundação nas suas instalações e especifica as medidas a tomar.

Este modelo será implementado em 2025 nos 15 sítios prioritários identificados e adaptado aos seus riscos e características específicas.

Perspetivas

Os planos de ação continuarão a ser implementados nos próximos anos para ajudar a atingir os objetivos do Grupo. Além disso, o Grupo prosseguirá os seus controlos cruzados para analisar a sua exposição ao risco de inundação em parceria com os seus prestadores de serviços externos e seguradoras. A implementação de todos os planos de ação acima descritos não requer despesas operacionais adicionais significativas (opex) e/ou despesas de capital (capex). Os efeitos financeiros previstos dos impactos, riscos e oportunidades prescritos pela ESRS E1-9 serão divulgados no final do período transitório de três anos, tal como previsto no Apêndice C do regulamento (lista de requisitos de divulgação faseada).

As lavandarias utilizam principalmente a energia térmica e a eletricidade para aquecer a água utilizada para a lavagem e para secar e engomar a roupa. Embora as instalações da Elis não consumam grandes quantidades de energia em comparação com as atividades industriais tradicionais, o número de instalações (363 lavandarias em 2024) torna o consumo de energia do Grupo significativo.

Relativamente à sua frota automóvel, o Grupo dispõe de cerca de 11 300 veículos (cerca de 70% para entregas e cerca de 30% para utilização comercial). A estratégia de internalização da logística continua a gerar ganhos de eficácia e de produtividade. As ações levadas a cabo em 2024 permitiram, assim, que a grande maioria das rotas de distribuição seja agora servida internamente (95% dos veículos logísticos). Para além do impacto óbvio na logística, esta estratégia facilitou a definição de critérios de substituição da frota de veículos, melhorando significativamente a relação com os clientes e a qualidade de serviço associada. Consciente do seu consumo de energia, o Grupo está empenhado numa abordagem ambiciosa de redução do consumo de energia e numa transição para modos de aprovisionamento que emitam menos gases com efeito de estufa, a fim de contribuir para a luta contra as alterações climáticas.

Administração e política E1-2

O Diretor de Engenharia e Qualidade, Saúde, Segurança e Ambiente (QHSE) do Grupo depende do Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Fornecimento do Grupo, que é membro da Comissão Executiva. O Diretor de Engenharia e QHSE é responsável pela definição da política de QHSE, que abrange as dimensões ambiental e de prevenção dos riscos ambientais do Grupo.

Nos países onde a Elis está presente, as equipas de QHSE, em apoio aos departamentos operacionais, definem as normas do Grupo e acompanham as instalações na gestão das questões ambientais (energia, água, resíduos, etc.) ou na realização de ações específicas (eficiência energética, reciclagem têxtil, etc.). Estas equipas são também responsáveis por ajudar os locais a monitorizar o desempenho ambiental e a partilhar as melhores práticas. Uma rede de responsáveis ambientais assegura a implementação operacional das medidas nos centros de produção. Para este efeito, são realizadas reuniões trimestrais de coordenação com os coordenadores de QHSE para partilhar as melhores práticas entre as diferentes regiões do Grupo.

Além disso, o Grupo dispõe de uma equipa de 10 engenheiros de Água, Energia e Química (WECO) dedicados a analisar o desempenho de cada unidade do Grupo nestas matérias, a gerir projetos industriais de redução do consumo, a partilhar as melhores práticas e a implementar programas do Grupo. A equipa WECO acompanha igualmente as novas tecnologias disponíveis e as abordagens intersetoriais. Além disso, trabalha cada vez mais de perto com parceiros que dispõem de cerca de 20 técnicos especializados na integração e otimização dos processos de lavagem. Uma equipa de projetos industriais, composta por cerca de 15 engenheiros, apoia igualmente a implementação de projetos de investimento nas instalações. O desempenho em termos de água, energia e produtos químicos é revisto e analisado mensalmente para cada instalação. Estas análises são partilhadas com os diferentes níveis da organização, desde os membros do Comité Executivo até aos diretores das fábricas. São regularmente organizadas sessões pelas equipas WECO para formar as equipas no local sobre as melhores práticas de consumo de água e energia. Foram desenvolvidas ferramentas de autoavaliação. Em algumas zonas geográficas, a formação pode também ser ministrada no âmbito dos processos de relatório anual e de certificação ISO 14001 ou Nordic Swan, ou para novas contratações (por exemplo, chefes de manutenção em França).

O Diretor de Logística do Grupo depende diretamente do Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Abastecimento do Grupo, que é membro do Comité Executivo. Este Diretor de Logística presta apoio operacional aos centros com uma abordagem que otimiza o desempenho logístico, reduzindo o consumo de energia e as distâncias percorridas. Assegura igualmente o desenvolvimento e a implementação de ferramentas de pilotagem (orientação dos agentes de serviço, acompanhamento das rotas em tempo real, KPIs logísticos, etc.) a nível do Grupo, no âmbito de uma abordagem que uniformiza as ferramentas

utilizadas e define os elementos essenciais da logística. Também definem e apoiam a transição energética, colocando em serviço veículos alternativos. As equipas de logística estão sediadas nos diferentes países do Grupo e são apoiadas por equipas em cada centro.

Por fim, alguns destes projetos são geridos ao mais alto nível por comités de governação que incluem vários membros da Comissão Executiva. Este método de governação permite a implementação da ferramenta Global Logistics Assistant for Deliveries (GLAD) para as equipas de logística, facilitando a otimização e a orientação das rotas de distribuição. Em conformidade com a sua Política de Qualidade, Saúde, Segurança e Ambiente (QHSE), os compromissos ambientais da Elis visam nomeadamente:

- » promover o seu modelo de negócio circular e adaptá-lo às suas operações
- » otimizar a sua utilização dos recursos
- » limitar o seu impacto na biodiversidade e nos ecossistemas, nomeadamente através da gestão adequada dos seus centros, do tratamento de potenciais poluições e da realização de ações que promovam a biodiversidade.

A fim de limitar o risco de custos mais elevados associados à transição energética, identificada como um tema material na dupla avaliação da materialidade, e em conformidade com a sua política de QHSE, a Elis pretende aumentar a sua eficiência energética, em particular para os seus ativos mais intensivos em energia (lavandarias). O Grupo adota igualmente medidas de eficiência energética para a sua frota de veículos.

O Grupo fixou assim o objetivo de melhorar a eficiência térmica das suas lavandarias europeias em 35% até 2025 e de acelerar a transição da sua frota logística para veículos alternativos. Estes compromissos são também parte integrante da estratégia climática do Grupo, descrita nas secções anteriores.

O Grupo privilegia uma abordagem baseada na redução do seu consumo de energia e na otimização dos seus processos antes da transição para soluções energéticas alternativas, a fim de maximizar os benefícios dessa transição.

O âmbito do relatório para o consumo de energia é o mesmo que o âmbito das emissões de gases com efeito de estufa do Grupo.

O Grupo também analisa regularmente o seu desempenho ambiental e apresenta relatórios anuais sobre o mesmo.

O Diretor de Engenharia e de QHSE é responsável pela definição da política de QHSE, que abrange as dimensões ambiental e de prevenção dos riscos ambientais do Grupo.

A política QHSE aplica-se ao Grupo Elis no seu conjunto para as preocupações de gestão das questões ambientais (energia, água, resíduos, etc.) e para a realização de ações específicas (eficiência energética, reciclagem têxtil, etc.).

Objetivos e desempenho E1-4

No âmbito do seu ambicioso programa 2025 e em conformidade com os riscos e impactos identificados na dupla avaliação da materialidade, o Grupo pretende reduzir o risco de custos de exploração mais elevados associados à sua transição energética, pelo que estabeleceu o objetivo de:

Melhorar a eficiência térmica das lavandarias europeias em 35% entre 2010 e 2025*

Acelerar a transição da frota logística e visar 650 veículos alternativos até 2025

(*) *Objetivo que responde aos impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo no âmbito da ESRS E1 - Alterações climáticas.*

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Reduzir o consumo de energia e efetuar a transição energética das nossas operações	% de redução da energia térmica por kg de roupa entregue desde 2010 (lavandarias europeias) (a) (Objetivo 2025: -35%)	-26%	-28%	-30%
	Percentagem de energias renováveis no consumo total de energia (excluindo a logística)	19%	17%	18%
	Percentagem de energia térmica renovável (biomassa, biogás, etc.)	21%	19%	19%
	Quota de eletricidade renovável	9%	7%	7%
Reduzir o consumo de energia e efetuar a transição energética dos nossos veículos	Percentagem de veículos alternativos - frota logística	3.7%	5.0%	7.4%
	Número de veículos alternativos(b) – toda a frota	715	1,231	1,615
	› dos quais logísticos (Objetivo 2025: 650 veículos alternativos)	232	355	562
	› dos quais comerciais	483	876	1,053
	Kg de produtos entregues por litro de combustível(c)	48.7	49.0	49.2

(a) A energia térmica abrange as quantidades de gás, madeira e vapor consumidas pelas lavandarias na Europa e por kg de roupa entregue aos clientes.

(b) Os veículos alternativos incluem veículos eléctricos, a biogás, a biocombustível e híbridos. Os híbridos não recarregáveis não foram incluídos no âmbito desde 2023.

(c) Kg entregues, todas as rubricas: têxteis, higiene e bem-estar e todos os tipos de veículos.

Em 2024, o Grupo melhorou significativamente o seu desempenho em termos de consumo de energia térmica por kg de roupa entregue, atingindo -30% em relação a 2010. Esta melhoria substancial deveu-se, em particular, aos programas de eficiência energética existentes. A quota de energias renováveis manteve-se relativamente estável em 2024, com 18%. O Grupo também continuou a adquirir veículos alternativos, com 562 veículos logísticos alternativos em 2024. Em particular, o Grupo recebeu mais de 75 camiões pesados eléctricos, demonstrando o seu empenho na utilização desta tecnologia. Globalmente, o número de veículos alternativos (frotas comerciais e logísticas) mais do que triplicou entre 2021 e 2023, para 1615. A eficiência de entrega também melhorou, atingindo 49,2 kg de produtos entregues por litro de combustível em 2024.

Ações E1-3

As ações implementadas pelo Grupo abordam os riscos identificados na dupla avaliação de materialidade relacionados com os custos (diretos ou indiretos) dos recursos energéticos devido a transições energéticas ou estratégias de descarbonização. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e espera-se que continuem nos próximos anos. Quando as ações-chave produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações previstas para o futuro são descritas em pormenor nas subsecções "Perspectivas". Para algumas ações, são apresentados exemplos para fins ilustrativos.

Reduzir o consumo e realizar a transição energética das nossas operações

Eficiência energética

O Grupo Elis trabalha continuamente para melhorar o seu desempenho energético, envolvendo todas as partes interessadas, desde a conceção dos equipamentos até ao funcionamento diário das suas instalações. Esta abordagem inscreve-se plenamente no objetivo de excelência operacional do Grupo Elis. Contribui igualmente para garantir que o Grupo resista às flutuações dos preços da energia térmica e da eletricidade necessárias ao funcionamento das lavandarias e dos centros de produção do Grupo. A sobriedade e a eficiência energética são os pilares fundamentais da ação climática do Grupo.

A estratégia do Grupo para a redução do consumo de energia baseia-se, nomeadamente, nas ações que se seguem:

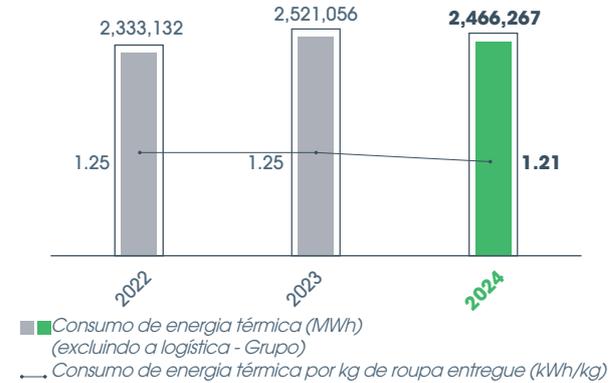
- › otimização do consumo de energia das lavandarias: estudos aprofundados dos possíveis ângulos de melhoria, otimização das configurações dos equipamentos (calandras, túneis de acabamento, secadores, caldeiras), partilha das melhores práticas, adaptações dos processos (lavagem a baixa temperatura), implementação de novas tecnologias, integração de critérios de eficiência energética na conceção das instalações, etc;
- › classificar os locais por nível de desempenho energético e dar prioridade aos investimentos nos locais com maior potencial de melhoria;
- › instalação de novos equipamentos que satisfaçam as condições de desempenho energético no âmbito do plano de investimento (substituição de prensas de fiação, equipamentos de secagem/engomagem, novos queimadores de caldeiras, instalação de LED, redução do consumo de energia dos sistemas de aquecimento, ventilação e ar condicionado, etc.);
- › Monitorizar as melhorias no desempenho energético através de indicadores adequados e comunicá-los a todos os níveis relevantes da organização para ajudar a atingir os objetivos e metas estabelecidos. Em particular, o indicador "energia térmica por kg de roupa entregue" é revisto mensalmente para cada local. As possíveis variações são analisadas e partilhadas com os diferentes níveis da organização;
- › experimentar novas lavandarias sem vapor com tanques de água quente para lavagem
- › acompanhamento de novas tecnologias e processos e desenvolvimento de projetos-piloto, se necessário.

Ao definir a sua estratégia climática, o Grupo efetuou igualmente uma análise aprofundada das oportunidades de eficiência energética, tendo em conta as tecnologias existentes e as melhores práticas, bem como as novas tecnologias e inovações a testar. Foi definido um plano de ação e implementação detalhado para estas iniciativas, que está atualmente a ser implementado para ajudar o Grupo a atingir os seus objetivos climáticos. Para além das iniciativas acima referidas, em 2024 o Grupo empreendeu várias ações específicas para ajudar a reduzir o seu consumo de energia. Em particular, o Grupo:

- › reiterou as Regras de Ouro WECO, que detalham todas as melhores práticas de gestão da água, da energia e dos produtos de limpeza;
- › normalizou as temperaturas de lavagem para todas as instalações em função dos agentes branqueadores utilizados
- › avaliou novos processos de lavagem a baixa temperatura;
- › realizou auditorias energéticas internas para identificar planos de ação energéticos em determinadas instalações;
- › desenvolveu cursos de formação WECO específicos em Espanha e na Dinamarca.

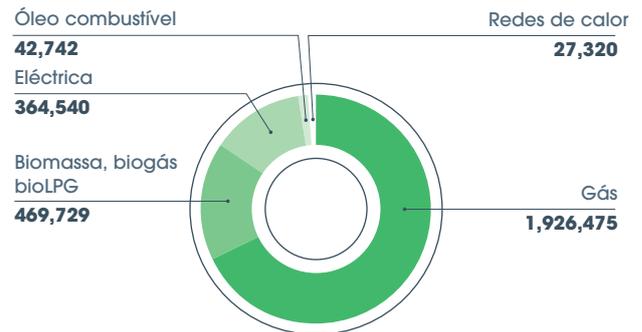
Para além disso, o Grupo dispõe de um departamento de compras centralizado, complementado por compradores locais nos principais países onde opera. Além disso, implementou processos adequados para garantir que as compras na Europa são coordenadas pelo departamento central. Assim, o Departamento de Compras acompanha ativamente a evolução dos custos da energia e celebra contratos com os fornecedores preferenciais.

CONSUMO DE ENERGIA TÉRMICA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA NAS OPERAÇÕES (INSTALAÇÕES - GRUPO)⁽¹⁾



(1) Excluindo o combustível para as frotas de veículos.

CONSUMO DE ENERGIA POR TIPO DE ENERGIA⁽¹⁾ (MWh)⁽²⁾



(1) Excluindo o combustível para frotas de veículos.

(2) Âmbito: Operações próprias da Elis.

CONSUMO DE ENERGIA POR TIPO DE ENERGIA PRIMÁRIA E PRODUÇÃO DE ENERGIA NO LOCAL^(a)

E1-5

2024	Em MWh	Em % do consumo total de energia ^(b)	
Consumo total de energia de fontes fósseis	2,697,261	79%	
Consumo total de energia de fontes fósseis	102,529	3%	
Consumo total de energia de fontes renováveis	› Consumo de combustível de fontes renováveis, incluindo biomassa (incluindo também resíduos industriais e urbanos de origem biológica, biogás, hidrogênio renovável, etc.) (MWh)	516,119	15%
	› Consumo de eletricidade, calor, vapor e frio comprados ou adquiridos a partir de fontes renováveis	101,979	3%
	› Consumo de energia renovável não combustível de produção própria	1,398	0%
Produção de energia não renovável	2,631	60%	
Produção de energia renovável	1,726	40%	

(a) Âmbito: Operações próprias da Elis
As matérias-primas e os combustíveis que não são queimados para fins energéticos são excluídos do âmbito da informação sobre o consumo de energia da Elis. Todas as informações quantitativas relacionadas com a energia são registadas como consumo de energia final
(b) Esta percentagem tem igualmente em conta as infra-estruturas de produção locais, independentemente das iniciativas pró-ativas do Grupo.

Green IT

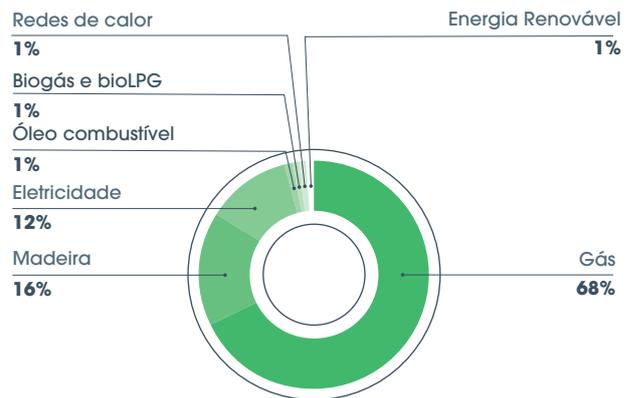
Em 2023, o Grupo finalizou um estudo de TI verde para rever as suas práticas e desenvolver um plano de ação. Depois de os resultados do estudo terem sido partilhados com a Comissão Executiva, foram definidas ações prioritárias que estão a ser implementadas. Além disso, as equipas de TI participaram no workshop "The digital collage" para receberem formação sobre as preocupações associadas às tecnologias digitais. O Grupo lançou também uma estratégia de digitalização de certos processos, como a assinatura de contratos. A digitalização também contribuiu para reduzir o consumo de papel em França em mais de 8% entre 2020 e 2023. Além disso, o Grupo tem uma estratégia de transferência de algumas das suas aplicações de centros de dados para soluções em nuvem, o que o ajudará a reunir infra-estruturas e a otimizar o consumo de recursos. Para sensibilizar as equipas de TI para as considerações em matéria de CSR, foi organizada uma conferência em 2022, em parceria com um operador de TI verde, para dar uma visão geral do estado da arte, destacando as melhores práticas e considerações sectoriais. Esta conferência foi amplamente divulgada junto das equipas. Em alguns dos seus países, o Grupo também estabeleceu políticas para dar uma segunda vida aos seus equipamentos informáticos. Na Alemanha, por exemplo, a Elis está a trabalhar com uma empresa que contrata pessoas com deficiência para renovar os equipamentos. Como resultado, 39% dos dispositivos recolhidos puderam ter uma segunda vida.

Transição energética

Além disso, o Grupo está a trabalhar na transição das suas operações para energias que geram menos emissões. Por conseguinte, o Grupo continua a estudar e a desenvolver a utilização de energias alternativas:

- › produção de energia no local (térmica ou renovável). Cerca de 50 projetos foram identificados no âmbito da estratégia climática. Em 2024, o Grupo pôs em funcionamento novas instalações fotovoltaicas na Bélgica e no Reino Unido. Em 2024, 16 das instalações do Grupo tinham sido equipadas;
- › Energias térmicas com menos emissões (redes de calor, biomassa): 19% do consumo de energia térmica do Grupo: - no Brasil, um total de 38 instalações utilizam a energia da biomassa (99,5% das toneladas entregues no Brasil, 88% das instalações no Brasil);
- › a compra de eletricidade de origem renovável em certos mercados através de certificados do tipo Garantia de Origem: 7% do consumo de eletricidade do Grupo em 2024: 100% da eletricidade na Suécia (energia hidroelétrica) e nos Países Baixos.

REPARTIÇÃO DO CONSUMO DE ENERGIA (EM %)



Reduzir o consumo de energia e realizar a transição energética dos nossos veículos

Eficiência energética nos transportes

A melhoria da eficiência energética no sector dos transportes está em plena consonância com o objetivo de excelência operacional do Grupo. Este objetivo centra-se em várias considerações:

- › proximidade e consolidação: o Grupo privilegia os locais próximos dos seus clientes (geralmente num raio de 30 a 100 km) para poder harmonizar e consolidar as suas rotas e cargas;
- › maximização da utilização e da taxa de ocupação dos veículos de entrega
- › a utilização de ferramentas para reduzir as distâncias percorridas;
- › condução ecológica;
- › melhorias no desempenho da frota de veículos;
- › análises do desempenho do combustível.

No que diz respeito à maximização da utilização e da taxa de ocupação dos veículos de distribuição, os agentes de serviço do Grupo têm um objetivo: “veículos cheios em ambas as direções”. Assim, um veículo de entrega nunca regressa vazio, uma vez que a viagem de regresso ao centro de tratamento é uma oportunidade para transportar roupa de cama/roupa de trabalho e tapetes sujos, garrafas de água vazias, etc.

O Grupo Elis também trabalha regularmente com os seus projetistas e fabricantes de veículos para reduzir o peso dos veículos, permitindo assim uma maior carga útil para os seus veículos de 3,5T e maiores comprimentos de carroçaria para os seus camiões pesados. Para tal, os avanços tecnológicos no que diz respeito à carga útil dos furgões eléctricos de 3,5T oferecem novas oportunidades de substituição da frota sem afetar negativamente a taxa de carga nas rotas de entrega. Para garantir o sucesso desta estratégia, todas as substituições de veículos são consideradas em termos de alcance/maximização da taxa de carga antes de serem confirmadas.

No que diz respeito à utilização de ferramentas para reduzir as distâncias percorridas, são utilizadas três ferramentas principais para ajudar os centros a otimizar as suas rotas:

1. Uma ferramenta de planeamento de rotas de terceiros: utilizada para ajudar os centros a planear as suas rotas. Depois de identificadas as oportunidades de otimização das rotas, esta ferramenta permite configurar os fluxos de veículos de cada centro de modo a otimizar as distâncias e os tempos de percurso das entregas.
2. GLAD (Global Logistics Assistant for Deliveries): na sequência de vários projectos-piloto, a Elis está a desenvolver rapidamente a sua solução interna GLAD, uma ferramenta de ajuda às rotas que fornece aos agentes de serviço que utilizam um PDA a melhor rota em tempo real. Ajuda a reduzir os quilómetros “improdutivos” e permite que as equipas de logística se concentrem em acções corretivas de maior valor acrescentado. Esta ferramenta já foi utilizada em mais de 3.000 rotas diárias em França, Espanha, Portugal, Itália, Bélgica, Luxemburgo, Reino Unido, Alemanha, Suécia, Noruega, Polónia, Dinamarca e Brasil.
3. A ferramenta GLAD Analytics, que ajuda os gestores logísticos locais a visualizar e priorizar as acções a tomar para melhorar a sua produtividade logística, reduzindo as distâncias improdutivas e/ou ajustando as rotas de distribuição.
4. Uma ferramenta de estimativa de carga de entrega permite ao pessoal de operações estimar melhor as suas necessidades com várias semanas de antecedência e organizar a sua logística atempadamente, de modo a poder planear as suas necessidades de rota e as variações sazonais com o máximo de pormenor possível.

Em relação à condução ecológica, o Grupo está a pôr em prática várias iniciativas para apoiar estas práticas:

- › Condução ecológica GLAD: O GLAD informa os agentes de serviço quando estes conduzem acima do limite de velocidade e regista travagens e acelerações bruscas. No final do percurso, os agentes de serviço recebem um resumo destes dois comportamentos de condução;
- › formação de novos gestores de logística: durante o programa de integração, são informados sobre a condução ecológica;
- › formação para a condução de veículos eléctricos: quando um veículo eléctrico é entregue, todos os motoristas recebem formação sobre esta nova forma de condução;
- › monitorização do indicador de desempenho de combustível: cada centro Elis monitoriza o indicador L/100 km por entrega para sensibilizar os agentes de serviço para o seu consumo de combustível.

Relativamente ao desempenho da frota de veículos, o Grupo tem uma estratégia de substituição da frota que inclui considerações de transição energética e de acesso ao centro da cidade (zona de baixas emissões).

O Grupo Elis também acompanha ativamente os desenvolvimentos tecnológicos no que diz respeito a carrinhas 3,5T e camiões pesados de energias alternativas e, dependendo do país, tem uma política de longa data de substituição da sua frota por veículos de baixas emissões.

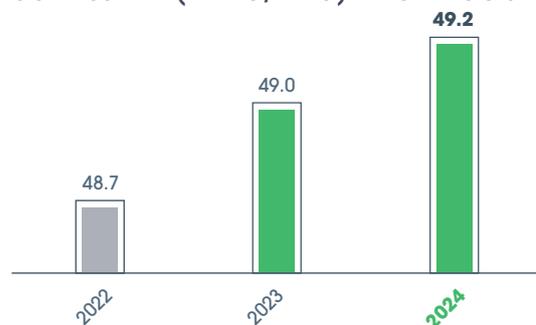
No que diz respeito ao desempenho em termos de combustível, a fim de gerir melhor o desempenho energético relacionado com o consumo de combustível, o Grupo reviu e otimizou os seus KPI de logística em 2021 para um acompanhamento mais próximo do seu desempenho e também reviu a sua ferramenta de gestão de frotas. O desempenho do combustível melhorou em comparação com os anos anteriores, atingindo 49,2 kg de produtos entregues por litro de combustível.

O Grupo realiza regularmente análises de possíveis alavancas de eficiência energética e toma determinadas medidas. Por exemplo:

- › celebração de um acordo principal para a manutenção dos pneus, a fim de manter a pressão correta dos pneus e reduzir o consumo de combustível;
- › limitar os novos veículos 3,5T a 110 km/h e os veículos eléctricos a 80 km/h, com o objetivo de reduzir o seu consumo;
- › implementação de ferramentas de comunicação sobre as melhores práticas de desempenho em termos de combustível e de condução ecológica em todos os países do Grupo.

Os indicadores de desempenho do combustível, comunicados juntamente com os resultados financeiros dos centros, fornecem aos gestores dos centros uma ferramenta adicional para analisar a sua atividade. Simultaneamente, as sínteses e os valores de referência são regularmente partilhados com as regiões e os países, a fim de permitir análises mais aprofundadas.

DESEMPENHO DA FROTA LOGÍSTICA EM TERMOS DE COMBUSTÍVEL QUANTIDADE DE PRODUTOS ENTREGUES POR LITRO DE COMBUSTÍVEL (EM KG/LITRO) - FROTA LOGÍSTICA



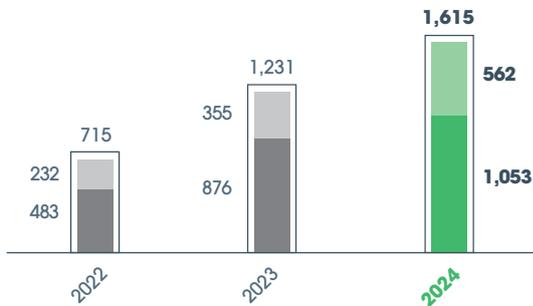
Transição energética

Consciente dos desafios relacionados com as alterações climáticas e para antecipar a procura crescente dos clientes e os aspectos de acesso em alguns centros urbanos, o Grupo tem uma política ativa de transição para um novo parque automóvel. Esta estratégia está estruturada em torno de quatro eixos principais:

- › envolvimento dos colaboradores, para apoiar mudanças de comportamento e facilitar a adoção destas novas tecnologias;
- › migração da frota de veículos comerciais (por exemplo, não há novos veículos a gasóleo, privilegiando os veículos eléctricos e híbridos)
- › migração gradual da frota de distribuição aos clientes para veículos eléctricos e movidos a biocombustível;
- › experimentação de novas tecnologias para a frota de camiões pesados.

Esta decisão de transição energética foi tomada em consulta com os trabalhadores, a fim de garantir o empenhamento de todos. Esta etapa envolve os trabalhadores antecipadamente através de questionários de avaliação (nos quais os potenciais utilizadores descrevem a forma como utilizariam os veículos eléctricos em questão) e através de ensaios a longo prazo em que os trabalhadores podem dar feedback e discutir regularmente as suas experiências. Uma abordagem idêntica foi adotada com os veículos utilitários ligeiros de 3,5T, com um ensaio em duas fases que decorreu durante dois anos e envolveu um total de 16 veículos. Este ensaio permitiu conhecer a evolução tecnológica da carga útil e da autonomia antes de uma implantação mais alargada. No que diz respeito à migração da frota de veículos comerciais e utilitários ligeiros, o Grupo continua a aumentar a extensão da migração na sequência dos ensaios, sob reserva da viabilidade operacional (autonomia dos veículos) e das considerações relativas à substituição da frota. O Grupo trabalha em estreita colaboração com os construtores automóveis na transição, a fim de se manter a par dos desenvolvimentos tecnológicos e da sua eventual aplicação na Elis. O Grupo substitui ativamente os veículos antigos a gasóleo por veículos eléctricos ou híbridos para as equipas comerciais que efetuam deslocações curtas. Para este efeito, em França, os veículos a gasóleo deixaram de ser propostos como substituição e todas as substituições foram transferidas para veículos eléctricos ou híbridos em função da sua utilização. Para tornar esta transição possível, foi lançado em 2022 um plano de instalação de postos de carregamento eléctrico nas instalações da Elis. Por último, no que diz respeito à frota de camiões pesados, os veículos alternativos atualmente disponíveis ainda estão em evolução e continuam a ser um desafio em termos de autonomia e carga útil. Após experiências bem sucedidas em várias regiões, o Grupo tem agora uma política de transição ativa. Assim, por exemplo, 100% dos camiões pesados recebidos em França em 2024 eram veículos alternativos (apenas B100 ou camiões eléctricos). Em França, o Grupo tem mais camiões pesados exclusivamente biocombustíveis ou eléctricos. No total, no final de 2024, o Grupo dispunha de mais de 800 postos de carregamento eléctrico, 883 veículos eléctricos, cerca de 573 veículos híbridos plug-in e 138 veículos movidos a biocombustível.

NÚMERO DE VEÍCULOS ALTERNATIVOS⁽¹⁾ – FROTA TOTAL



Logística
Comercial

(1) Os veículos alternativos incluem veículos eléctricos, a biogás, a biocombustível e híbridos.

Ensaio de camiões pesados eléctricos

Após a realização de um ensaio bem-sucedido em 2022 e a entrega de 11 camiões pesados totalmente eléctricos, a França adicionou desde então 50 novos camiões pesados eléctricos à sua frota em 2023 e 75 em 2024. Estes veículos percorrem até 200 km todos os dias para entregar e recolher linho. Assim, 40% das nossas entregas de camiões pesados em Paris são efetuadas todas as semanas, sete dias por semana, à noite, sem emissões diretas nem poluição sonora. A Elis está assim posicionada como um dos líderes nas entregas de camiões pesados eléctricos em Paris.

Em 2023, o Grupo recebeu um financiamento da ADEME para adquirir 75 camiões pesados eléctricos adicionais para apoiar a transição da sua frota.



Frota subcontratada

A estratégia do Grupo visa a internalização da sua frota, a fim de gerir melhor os aspectos associados e a qualidade do serviço ao cliente. Em 2024, estima-se que o número de veículos subcontratados tenha sido de 5%.

Perspetivas

As ações de eficiência energética iniciadas em 2024 prosseguirão em 2025. A implantação da ferramenta GLAD será concluída em 2025 na Europa e no Brasil. Quanto à transição da sua frota, o Grupo continuará a substituí-la por veículos alternativos, em conformidade com o seu plano climático, e a instalar postos de carregamento nas suas instalações. A implantação da funcionalidade GLAD Dispatch, que adapta automaticamente as necessidades de rota aos pedidos dos clientes, terá início em 2025. A implementação de todos os planos de ação acima descritos não exige despesas operacionais (opex) e/ou de capital (capex) adicionais significativas. Os efeitos financeiros previstos dos impactos, riscos e oportunidades prescritos pela ESRS E1-9 serão divulgados no final do período transitório de três anos, conforme previsto no Apêndice C do regulamento (lista de requisitos de divulgação faseada).

2.3.3 Água **ESRS E3** DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

2.3.3.1 Reduzir a pressão sobre os recursos hídricos na cadeia a montante **ESRS E3**

Contexto

O Grupo Elis consome uma série de recursos e matérias-primas nas suas atividades. Em particular, a utilização de algodão em muitos dos seus produtos têxteis (principalmente vestuário de trabalho e linho plano) exerce pressão sobre os recursos hídricos na cadeia de valor a montante. A cultura do algodão requer grandes quantidades de água para irrigação.

Algumas fontes sugerem que são necessários, em média, 10 000 litros de água para produzir um quilograma de tecido de algodão. Este elevado consumo de água pode aumentar a escassez de água local em caso de stress hídrico. O aumento da utilização de práticas de agrupamento, reutilização e reparação e o desenvolvimento de práticas alternativas de produção de algodão (orgânico, etc.) podem ajudar a reduzir esta pressão sobre os recursos.

Impactos, riscos e oportunidades **E3 | ESRS 2 IRO-1**

A dupla avaliação da materialidade, realizada no contexto da aplicação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada pode ser consultada na introdução da secção 2.2.9 "Identificação dos principais tópicos através da dupla avaliação da materialidade", destacou determinados impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, foram identificados os seguintes tópicos para os recursos hídricos

ESRS E3

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
E3 Recursos hídricos	Água	Impacto: Impactos no ambiente e nas partes interessadas na cadeia de valor a montante devido à pressão sobre os recursos hídricos causada pela produção de determinados materiais (por exemplo, algodão)			⊖	

Política **E3-1**

Para reduzir os impactos identificados na avaliação de dupla materialidade, relacionados com a pressão sobre os recursos hídricos resultante da produção de determinados materiais, como o algodão, o Grupo Elis pretende reutilizar cada vez mais os seus produtos e oferecer mais artigos que integrem materiais alternativos. Esta abordagem permite dar uma resposta global, para além das zonas geográficas especificamente em risco.

A análise do ciclo de vida de uma t-shirt de algodão mostra que mais de 95% do consumo de água ocorre durante a irrigação do algodão, sendo apenas uma pequena percentagem utilizada na lavagem (análise simplificada do ciclo de vida de uma t-shirt de algodão, método PEF, base de dados Ecoinvent 3.10). Fiel ao seu modelo de negócio baseado na economia circular e ao seu propósito, o Grupo Elis desenvolveu uma política da água (a montante), descrita abaixo, centrada em duas prioridades principais:

- › reduzir o consumo de matérias-primas, apostando na sua sustentabilidade, possibilidade de partilha, reparação e reciclabilidade (ver secção 2.3.1.1 "Desenvolver ainda mais a circularidade"),

com o objetivo de prolongar o seu tempo de utilização. Assim, o Grupo pretende reduzir o consumo de recursos através da economia circular, do aumento da reutilização de produtos e da redução de perdas. O modelo de aluguer e manutenção da Elis, que contribui para manter os produtos em uso, permite reduzir em 61% o consumo de água ao longo do ciclo de vida de uma peça de vestuário, em comparação com a compra e lavagem doméstica (Fonte: Análise comparativa do ciclo de vida de aluguer & manutenção vs compra);

- › oferecer cada vez mais produtos que integrem materiais alternativos. O objetivo estabelecido para 2025 é oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos. Este objetivo faz parte de uma abordagem mais ampla de eco-conceção, em que os produtos são desenhados para garantir qualidade e durabilidade, os materiais são selecionados tendo em conta o seu impacto ambiental e resistência, e são consideradas e avaliadas a origem e os métodos de produção dos produtos (ver secção 2.3.1.2 "Eco-conceber os nossos produtos e serviços").

A política aplica-se a todos os países onde o Grupo está presente e é revista anualmente pelos membros do Comité Executivo, nomeadamente no âmbito do relatório anual.

Objetivos e desempenho E3-3

No âmbito do seu programa para 2025 e com o intuito de responder aos impactos negativos no ambiente e nas partes interessadas ao longo da cadeia a montante, causados pela pressão sobre os recursos hídricos devido à produção de determinados materiais, o Grupo definiu os seguintes objetivos:

Oferecer, até 2025, pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos^(b)*

Aumentar em 18% a taxa de reutilização de vestuário profissional em 2025 (em comparação com 2019)^{(a)(b)}*

(*) *Objetivos que abordam os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo no âmbito da norma ESRS E3 – Recursos hídricos.*

Principais indicadores de desempenho		2022	2023	2024
	Percentagem da faturação do Grupo de produto como serviço ^(c)	83%	84%	86%
Redução do consumo de recursos através da economia circular, maior reutilização de produtos e redução de perdas	Melhoria da taxa de reutilização de vestuário profissional (comparada com 2019) ^{(a)(b)}			
	(Meta para 2025: 18%)	11.2%	14.8%	17.3%
	Taxa de reutilização de VT (comparada com 2019) ^{(a)(b)}	40.2%	41.6%	43.6%
Desenvolvimento de produtos com menor impacto ambiental graças à eco-conceção	Percentagem de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis ^(b)			
	(Meta para 2025: 100%)	51%	58%	60%

(a) O modelo de negócio "produto como serviço" baseia-se no aluguer de utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas com o objetivo de transição para a economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".
 (b) Perímetro do Grupo exclui Irlanda, República Checa, Finlândia, Brasil e dois locais na Suécia. Não existem dados disponíveis ou as atividades não são aplicáveis nestas regiões.
 (c) A metodologia de cálculo destes indicadores está descrita com mais detalhe na secção 2.6.1 "Nota metodológica".

Em 2024, o número de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis aumentou, graças às novas ofertas lançadas durante o ano. O Grupo lançou também outros produtos contendo materiais alternativos e alargou gamas já existentes. Por exemplo, reforçou a sua linha de casas de banho Phoenix. Lançou ainda a gama de vestuário profissional MovaPrime, composta por peças em poliéster reciclado, e a marca Le Jacquard Français lançou uma nova coleção de atoadlhados com certificação Ecolabel da UE.

Ações E3-2

As ações implementadas pelo Grupo respondem ao risco identificado na avaliação de dupla materialidade, relacionado com os impactos negativos no ambiente e nas partes interessadas da cadeia a montante, devido à pressão sobre os recursos hídricos causada pela produção de determinados materiais. As ações descritas nesta secção aplicam-se a todo o Grupo e deverão continuar nos próximos anos. Sempre que ações-chave geraram resultados significativos em 2024, esses resultados são apresentados nesta secção. As ações previstas para o futuro estão detalhadas nas subsecções "Perspetivas". Em alguns casos, são fornecidos exemplos ilustrativos.

Redução do consumo de recursos e das pressões e impactos na cadeia a montante através da economia circular, do aumento da reutilização de produtos e da redução de perdas

As ações do Grupo no âmbito da economia circular, nomeadamente as que visam a reutilização de produtos e a sua manutenção em uso, estão descritas com mais detalhe na secção 2.3.1.1 "Desenvolver ainda mais a circularidade". O Grupo colabora também com os seus clientes para reduzir as perdas de roupa plana. Assim, é possível implementar diversas ações no local, tais como:

1. Utilização de nudges (estímulos comportamentais) para incentivar o cuidado adequado da roupa.
2. Formação e sensibilização do pessoal dos clientes.
3. Inclusão de uma mensagem de prevenção de roubo nos kits com roupões.
4. Organização de atividades de sensibilização para os diferentes temas.

Em França, em 2024, uma parceria com um hospital privado demonstrou que, com uma avaliação estruturada e um plano de ação eficaz, é possível reduzir as perdas de roupa em mais de 20%.

Oferecer cada vez mais produtos que integrem materiais alternativos

Em conformidade com a sua política, o Grupo trabalha para oferecer mais produtos que integrem materiais alternativos. Alguns materiais, como o algodão biológico certificado, algodão reciclado e Tencel (também chamado lyocell), ajudam a reduzir o consumo de água. Com base na modelação do ciclo de vida (LCA), o Grupo estima, por exemplo, que a fibra de algodão reciclado reduz o consumo de água em 90% em comparação com a fibra de algodão tradicional (Fonte: Ecoinvent 3.10, método ReCiPe). Por exemplo, a Elis utiliza fibra lyocell da marca TENCEL™ em duas coleções de vestuário profissional. Na sua oferta de roupa de cama, a Elis está a desenvolver cada vez mais produtos certificados com o Ecolabel da UE.

Fazer têxteis a partir de têxteis: o projeto "Workwear to Workwear"

O Grupo está também a trabalhar na reciclagem dos seus têxteis, principalmente através do projeto Workwear to Workwear, que inclui aventais concebidos integralmente com tecido fabricado a partir de 100% de materiais reciclados, dos quais 60% provêm dos têxteis em fim de vida da Elis (circuito fechado).

Na sua oferta para casas de banho, a quantidade de plástico reciclado produzido na Europa e incluída nos três produtos da linha Phoenix varia entre 39% e 98%, e a linha Fusion é certificada Cradle to Cradle. A certificação Cradle to Cradle garante que os produtos são circulares e fabricados de forma responsável. A Elis trabalha ainda com materiais reciclados na sua gama de tapetes re:Tech, composta por 75% de poliéster reciclado e 25% de algodão reciclado. Informações mais detalhadas sobre a estratégia de eco-conceção do Grupo estão disponíveis na secção 2.3.1.2 "Eco-conceber os nossos produtos e serviços".

Perspetivas

O Grupo continuará a desenvolver as suas ações em 2025 para ajudar a aumentar a reutilização de vestuário profissional e a transição das suas linhas de produtos para materiais alternativos. A implementação de todos os planos de ação descritos acima não requer despesas operacionais (opex) e/ou investimentos de capital (capex) adicionais significativos.

Os efeitos financeiros previstos dos impactos, riscos e oportunidades prescritos pela ESRS E1-9 serão divulgados no final do período transitório de três anos, conforme previsto no Apêndice C do regulamento (lista de requisitos de divulgação faseados).

2.3.3.2 Otimizar o consumo de água nas nossas operações DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Contexto

O Grupo Elis consome diversos recursos, principalmente água e produtos de limpeza, no decorrer das suas operações. A água é um recurso estratégico global e uma verdadeira questão de sustentabilidade para comunidades, empresas e, em particular, para a Elis no âmbito da sua atividade. A água é retirada quer do meio ambiente natural (águas subterrâneas ou superficiais), quer através de ligações às redes municipais de abastecimento. Deve-se notar que o Grupo consome apenas pequenas quantidades, dado que o volume de água devolvido é próximo do volume retirado (com perdas por evaporação limitadas a cerca de 15%). Para além do impacto benéfico do seu modelo de negócio circular (as análises do ciclo de vida realizadas mostram, em particular, uma redução de 60% no consumo de água entre a lavagem doméstica e a lavagem nas instalações do Grupo), o Grupo tem um longo histórico de limitação do consumo de água e trabalha diariamente neste sentido. De um modo geral, e para gerir e reduzir os seus impactos ambientais, o Grupo presta diretamente os seus serviços. Assim, menos de 1% dos serviços do Grupo foram subcontratados em 2024. Esta secção tem como objetivo apresentar informações sobre a exposição do Grupo a temas relacionados com o consumo de água nas suas operações e fornecer detalhes sobre políticas e ações específicas.

Administração e política

As equipas de QHSE (Qualidade, Higiene, Segurança e Ambiente) e de Água, Energia e Produtos Químicos desempenham um papel fundamental no que diz respeito ao consumo de água nos centros. A estrutura destas equipas está descrita com mais detalhe na secção 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo energético" deste capítulo.

De acordo com a sua Política QHSE, os compromissos ambientais da Elis têm como principal objetivo reduzir o consumo de água do Grupo em todas as suas operações. Baseado no seu compromisso a longo prazo, o Grupo definiu ainda a meta de reduzir em 50% o consumo de água por kg de roupa entregue entre 2010 e 2025 nas suas lavandarias europeias. Para tal, o Grupo implementa uma política baseada nas três R's: Reduzir, Reutilizar e Reciclar. Esta abordagem contribui para diminuir o uso de água e a pressão sobre o ambiente natural.

A implementação da política do Grupo, o seu desempenho e o plano de ação associado para a redução do consumo de água são regularmente revistos pelo Comité Executivo.

Além disso, o desempenho do Grupo em termos de consumo de água foi integrado em algumas das suas ferramentas de financiamento e afeta a remuneração de certos gestores e colaboradores através de planos de partilha de lucros de longo prazo.

Objetivos e desempenho

No âmbito do seu ambicioso programa até 2025, o Grupo definiu o objetivo de:

Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025 (lavandarias; Europa)*

Principais indicadores de desempenho	2022	2023	2024
Redução da pressão sobre os recursos hídricos % de redução do consumo de água por kg de roupa entregue entre 2010 e 2025 (lavandarias europeias) ^(a) (Meta 2025 vs 2010: -50%)	-43%	-46%	-48%
	% de redução do consumo de água por kg de roupa entregue entre 2018 e 2030 (lavandarias europeias) ^(a) (Meta 2030 vs 2018: -30%)		
Garantir a qualidade do efluente antes da descarga % de águas residuais tratadas antes de serem descarregadas no meio ambiente natural	99.87%	99.99%	100%

(a) Intensidade do consumo de água do ano em questão menos a intensidade do consumo de água do ano base, dividido pela intensidade do consumo de água do ano base.

(*) Objetivo que aborda os impactos materiais, riscos e oportunidades identificados para o Grupo no âmbito da norma ESRS E3 - Recursos hídricos.

Em 2024, o Grupo continuou a melhorar o seu desempenho em termos de consumo de água por kg de roupa entregue, graças aos programas implementados ao longo do ano, que são descritos em detalhe abaixo.

Assim, o consumo de água por kg de roupa entregue diminuiu 55% nas lavandarias em França (país de origem do Grupo) entre 2007 e 2024 e reduziu-se 48% na Europa entre 2010 e 2024.

Ações

Reduzir a pressão sobre os recursos hídricos

O Grupo definiu a meta de reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025. Para tal, está a implementar o seu plano de ação assente na política das 3R: Reduzir, Reutilizar e Reciclar.

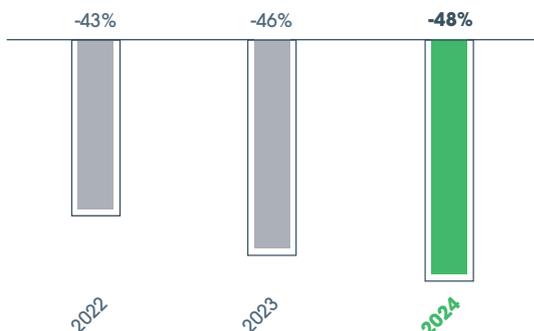
Redução do consumo de água

Para diminuir a água necessária nos seus processos de lavagem, o Grupo identifica e implementa:

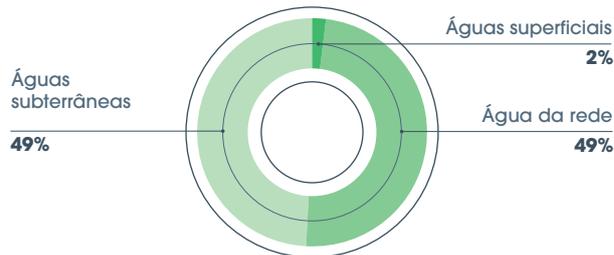
- › melhores práticas (por exemplo, otimização da quantidade de produto de limpeza usado consoante o peso real dos têxteis ou criação de boas práticas para os túneis e máquinas de lavar, incluindo testes para eliminar as fases de enxaguamento nas máquinas de lavar);
- › novas tecnologias (por exemplo, instalação e testes de novas tecnologias — reator UVC e sistema EPIC baseado em enzimas — que usam menos água para enxaguar, tipo de produto de limpeza e ativação, substituição das máquinas por modelos mais eficientes);
- › alterações nos seus processos de lavagem (por exemplo, temperaturas mais baixas quando possível, mistura de reagentes em novas condições para aumentar a sua eficiência).

O Grupo prefere também utilizar máquinas de lavar tipo túnel sempre que possível. Equipadas com compartimentos separados, estas máquinas permitem que a roupa avance pelas diferentes fases do processo ao passar de um compartimento para outro, otimizando o consumo de água. Em 2024, o Grupo continuou a implementar programas para otimizar os seus processos de lavagem, alterando produtos ou dosagens, especialmente com uma tecnologia de produto de limpeza em emulsão que assegura dosagens ótimas. A Elis continuou igualmente o programa de substituição dos produtos de limpeza em pó por produtos líquidos, que são mais fáceis de enxaguar e, por isso, consomem menos água nova. Em 2024, o Grupo partilhou as suas Regras de Ouro WECO (boas práticas) com todos os locais do Grupo e realizou uma revisão detalhada das soluções tecnológicas no âmbito da implementação do seu plano de ação. Por fim, as equipas de engenheiros de água, energia e químicos do Grupo estão a formar as equipas de produção e manutenção dos locais sobre os métodos ótimos de lavagem (os “essenciais” da lavagem, como usar melhor os equipamentos, etc.). O Grupo está ainda a estudar alternativas à produção centralizada de calor ou vapor, que poderão reduzir significativamente o consumo de água.

REDUÇÃO PERCENTUAL DO CONSUMO DE ÁGUA POR KG DE ROUPA ENTREGUE NAS LAVANDARIAS EUROPEIAS, EM RELAÇÃO A 2010



CONSUMO DE ÁGUA POR FONTE (EM %)



Reutilização e reciclagem da água

Paralelamente às ações para reduzir as necessidades de água, o Grupo desenvolve iniciativas para maximizar a reutilização da água (entre os diferentes processos) e reciclá-la (no final do processo).

Para isso, por exemplo, o Grupo trabalha para garantir que, em todos os seus locais e para todos os seus produtos (roupa de cama, vestuário profissional, tapetes, etc.), a água de enxaguamento seja reutilizada nas fases de imersão da roupa ou que a água seja reutilizada pelos diferentes equipamentos de lavagem nas fases de pré-lavagem e lavagem. Quanto à reciclagem da água no final do processo, o Grupo continua a investigar e a realizar projetos-piloto. Está em curso um estudo de viabilidade para um projeto de tratamento e reciclagem de água. Como resultado, algumas das unidades do Grupo já operam em circuito fechado. É o caso, por exemplo, de uma unidade nos Países Baixos especializada em produtos de limpeza industrial, onde toda a água é reciclada e reutilizada. Além disso, no Brasil, o Grupo tem duas unidades que reciclam entre 70% e 90% das suas águas residuais (lavandarias de vestuário profissional) e uma unidade de saúde com reciclagem parcial da água. O lançamento de projetos de reutilização focados na reciclagem interequipamentos ajudou a reduzir o consumo de água em França em 2023.

Em 2024, foi instalado um novo sistema compacto de reciclagem numa unidade em Espanha, que permite reciclar 70% das águas residuais. Se necessário, este sistema pode ser rapidamente instalado na maioria dos locais. Outros projetos de reciclagem parcial estão em desenvolvimento no Grupo, principalmente na Suécia.

Além disso, o Grupo mantém um programa de monitorização contínua para identificar novas tecnologias, o seu grau de maturidade e a sua adaptação aos processos industriais de lavandaria.

Perspetivas

O Grupo continuará a agir para otimizar o consumo de água, em linha com a sua abordagem das 3R (Reduzir, Reutilizar e Reciclar), implementando as melhores práticas existentes, identificando novas tecnologias e processos mais eficientes, efetuando investimentos dedicados e formando as suas equipas. O Grupo mantém também a testagem das suas iniciativas de reciclagem de água.

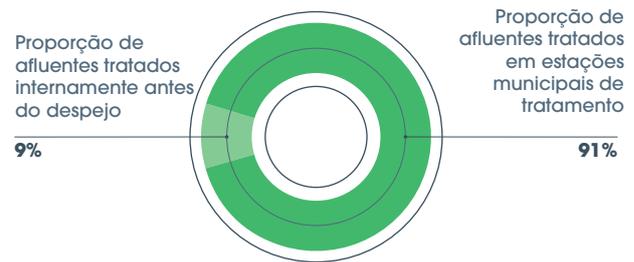
Garantir a qualidade da descarga das águas residuais

Como a natureza das águas residuais das lavandarias é idêntica à das águas residuais domésticas, a grande maioria das instalações de lavandaria do Grupo Elis está ligada às redes municipais de saneamento. O Grupo faz o controlo das suas águas residuais em conformidade com as normas aplicáveis, através de programas regulares de análises. A água industrial, pré-tratada se necessário, é depois tratada numa estação coletiva ou numa estação de tratamento no próprio local. Com base nestes programas de análise, o Grupo Elis adquiriu um conhecimento aprofundado da qualidade da sua água e trabalha continuamente para a melhorar. Assim, no Brasil, a Elis possui cerca de 20 lavandarias que tratam as águas residuais (biológica e/ou física e quimicamente) antes de serem despejadas no meio ambiente.

Manutenção da roupa e utilização de produtos de limpeza

O Grupo lava quase exclusivamente a roupa com processos à base de água. Em 2024, apenas 0,1% dos têxteis entregues pela Elis aos seus clientes foram lavados através de processos de limpeza a seco. Para a limpeza da roupa, o Grupo utiliza principalmente produtos de limpeza para remoção de sujidade, branqueadores, neutralizadores e produtos de acabamento, que variam consoante o tipo de têxtil (amaciante, amido, bacteriostáticos e produtos impermeabilizantes). Estes produtos são armazenados numa sala dedicada, quer em tanques quer na embalagem original, dentro de bacias de contenção adaptadas com volume suficiente. As quantidades armazenadas são limitadas, garantindo um equilíbrio entre ter stock suficiente e reduzir a frequência de entregas, minimizando assim o risco. O armazenamento destes produtos é regulado. O Grupo Elis utiliza apenas detergentes sem fosfatos. Adicionalmente, trabalha para limitar o consumo destes produtos, usando principalmente o produto certo, na quantidade certa, no momento certo e no local certo.

Distribuição das águas residuais do Grupo por destino (em %)⁽¹⁾



(1) 100% do efluente é tratado.

Microplásticos

Foram realizados vários estudos sobre microplásticos para clarificar o seu impacto e alcance. Segundo o relatório da Agência Europeia do Ambiente⁽¹⁾, as principais fontes de microplásticos na água superficial na Europa são o desgaste dos pneus (54%), produtos plásticos (24%) e, numa escala muito menor, as marcações rodoviárias e a lavagem de têxteis sintéticos.

Estão a ser desenvolvidos estudos científicos e enquadramentos regulamentares para garantir a comparabilidade dos estudos e medições e para aprofundar o conhecimento nesta área, particularmente nas fases do ciclo de vida dos produtos com maior impacto.

O modelo da Elis, que visa manter os produtos em uso, ajuda a limitar os impactos a longo prazo. Além disso, as águas residuais dos processos são atualmente tratadas no local ou através das redes municipais de tratamento, conforme a legislação aplicável. Estes pré-tratamentos no local ou na fábrica consistem, em parte, em etapas de filtração ou floculação, que ajudam a reter alguns microplásticos.

O Grupo realiza também testes para melhorar o conhecimento sobre este tema.

Por fim, a Elis acompanha e contribui para o progresso das propostas de regulamentos europeus relativos a esta matéria.

(1) Source: <https://www.eionet.europa.eu/etcs/etc-ce/products/etc-ce-products/etc-ce-report-1-2022-microplastic-pollution-from-textile-consumption-in-europe>

2.3.4 Outras informações ambientais: minimizar o nosso impacto nos ecossistemas **DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Contexto

Esta secção tem como objetivo apresentar informações sobre os outros impactos ambientais do Grupo e fornecer detalhes sobre políticas e acções específicas, em particular sobre a biodiversidade e os riscos industriais.

Administração e política

O Grupo tem uma longa história de limitação do seu impacto nos ecossistemas e trabalha diariamente neste domínio, assegurando uma boa gestão das suas instalações, limitando os riscos de poluição do ambiente e dos solos e protegendo a biodiversidade. As partes interessadas (QHSE, departamento industrial, equipa WECO) estão a trabalhar na implementação da política ambiental da Elis.

As equipas de QHSE desempenham um papel importante na limitação dos impactos sobre os ecossistemas e outros impactos ambientais. A estrutura destas equipas é descrita mais detalhadamente na secção 2.3.2.3 "Minimizar o nosso consumo de energia" do presente capítulo. Além disso, o Grupo também analisa regularmente o seu desempenho ambiental e apresenta relatórios anuais sobre o mesmo no seu Documento de Registo Universal.

Objetivo e desempenho

No âmbito do seu programa até 2025, o Grupo fixou o objetivo de:

Oferecer pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025

Reduzir o consumo de água por kg de roupa entregue em 50% entre 2010 e 2025 (lavandarias; Europa)

Reutilizar ou reciclar 80% dos nossos têxteis em fim de vida até 2025

Reduzir as emissões absolutas de CO₂eq de âmbito 1 e 2 em 47,5% entre 2019 e 2030⁽¹⁾

Reduzir as emissões absolutas de CO₂eq do âmbito 3 em 28% entre 2019 e 2030⁽²⁾

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024
Percentagem de famílias de produtos com pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis ^(a) (Objetivo para 2025: 100%)	51%	58%	60%
% de redução do consumo de água por kg de roupa entregue entre 2010 e 2025 (lavandarias europeias) ^(b) (Objetivo 2025 vs 2010: -50%)	-43%	-46%	-48%
% de redução do consumo de água por kg de roupa entregue entre 2018 e 2030 (lavandarias europeias) ^(b) (Objetivo 2030 vs 2018: -30%)	-19%	-22%	-25%
Percentagem de resíduos têxteis em fim de vida reutilizados ou reciclados (objetivo para 2025: 80%)	70%	77% ^(c)	79.6%
% de redução das emissões absolutas de CO ₂ eq de âmbito 1 e 2 entre 2019 e 2030 (objetivo para 2030: -47,5%)	-15%	-15%	-20%
% de redução das emissões absolutas de CO ₂ eq de âmbito 3 provenientes de bens e serviços adquiridos, atividades relacionadas com combustíveis e energia, transporte e distribuição a montante, deslocações de funcionários e tratamento de fim de vida dos produtos vendidos entre 2019 e 2030 (Objetivo para 2030: -28%)	10%	-3.6%	-4.3%

(a) A metodologia de cálculo destes indicadores é descrita em mais pormenor na secção 2.6.1 "Nota metodológica".

(b) Intensidade de consumo de água no ano menos a intensidade de consumo de água no ano de referência, dividida pela intensidade de consumo de água no ano de referência.

(c) Grupo excluindo o México (dados não disponíveis).

(1) O objetivo inclui as emissões e remoções relacionadas com o solo provenientes de matérias-primas bioenergéticas. As emissões de âmbito 2 são comunicadas como baseadas no mercado. Âmbito 1 (emissões diretas) associadas principalmente ao consumo de gás, combustível, etc.; Âmbito 2 (emissões indiretas) associadas ao consumo de energia eléctrica ou vapor; Âmbito 3 (outras emissões indiretas) associadas a outras áreas de emissão: bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição a montante, deslocações de funcionários, etc.

(2) De bens e serviços adquiridos, atividades relacionadas com combustíveis e energia, transporte e distribuição a montante, deslocações pendulares dos empregados e tratamento em fim de vida dos produtos vendidos.

Ações

Limitar o nosso impacto na biodiversidade

A proteção da biodiversidade é uma consideração importante para toda a sociedade. A economia circular, que constitui a base do modelo de negócio do Grupo, é uma das soluções identificadas para enfrentar este desafio. A Fundação Ellen MacArthur(1) explica que a economia circular oferece uma solução sistémica para “enfrentar as alterações climáticas e outros desafios globais, como a perda de biodiversidade, os resíduos e a poluição”. Por exemplo, a utilização de vestuário de trabalho mantido pela Elis reduziria o impacto nos ecossistemas em até 50% em comparação com uma solução de compra (fonte: relatório EY). Para responder melhor às suas preocupações em matéria de biodiversidade, o Grupo efectuou um estudo baseado nos principais factores de perda de biodiversidade identificados pela IPBES(2). Os princípios de acção do Grupo para os cinco principais factores de perda de biodiversidade são descritos abaixo:

1. Alteração da utilização do solo e do mar: o Grupo concentra os seus esforços na utilização racional dos recursos.
2. Exploração direta dos organismos: o Grupo toma medidas para reduzir, reutilizar e reciclar os recursos.
3. Alterações climáticas: em 2023, o Grupo anunciou uma estratégia climática alinhada com os Acordos Climáticos de Paris.
4. Poluição: o Grupo implementou iniciativas para prevenir e reduzir os impactos ambientais.
5. Espécies invasoras: o Grupo oferece soluções de controlo e prevenção de pragas.

1. Procurar a utilização racional dos recursos (Alterações do uso do solo e do mar)

Para a Elis, as preocupações associadas às alterações do uso da terra, do solo e do mar estão relacionadas principalmente com a utilização da terra para cultivar o algodão utilizado nos seus têxteis e a madeira necessária para produzir papel (utilizado principalmente nos seus produtos de higiene). Desde há vários anos, a Elis tem como prioridade a utilização de matérias-primas mais sustentáveis e a otimização da sua utilização. O objetivo do Grupo é ter pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025. O Grupo também está a utilizar cada vez mais materiais reciclados nos seus produtos, que têm um menor impacto no uso do solo. O Grupo também procura manter os produtos em utilização, a fim de reduzir a pressão sobre os recursos e evitar alterações na utilização dos solos e dos mares. O Grupo dispõe de unidades de reparação e de renovação de certos produtos, como os bebedouros e os artigos de casa de banho. O Grupo também renova alguns dos seus equipamentos (máquinas, lavadores de túneis) para prolongar a sua vida útil. Estes equipamentos podem assim ser completamente renovados antes de serem reinstalados nas fábricas do Grupo. As ações do Grupo neste domínio são descritas nas secções 2.3.1.1 “Ser um ator da economia circular” e 2.3.1.2 “Conceção ecológica dos nossos produtos e serviços” do presente relatório.

2. Reduzir, reutilizar e reciclar recursos (Utilização direta de recursos)

A redução, reutilização e reciclagem de recursos é uma prioridade na abordagem das questões relativas à biodiversidade. De facto, “a extração e o processamento de recursos naturais são responsáveis por mais de 90% da perda global de biodiversidade e do stress hídrico” (2).

O modelo circular da Elis ajuda a reduzir a pressão sobre os recursos naturais ao longo de toda a cadeia de valor:

- através da conceção de produtos feitos para durar e da integração crescente de materiais reciclados. Ver secções 2.3.1.1 “Ser um ator da economia circular” e 2.3.1.2 “Conceção ecológica dos nossos produtos e serviços”;

- optimizando os seus processos industriais e reduzindo a sua utilização (água, energia). Ver secções 2.3.3 “Água” e 2.3.2.3 “Minimizar o nosso consumo de energia”;
- trabalhando para reduzir o seu consumo de outros recursos naturais. Assim, pretende reduzir o seu consumo de papel através da digitalização de vários dos seus processos operacionais (assinaturas electrónicas nos contratos, entregas sem papel, etc.).

3. Reduzir as nossas emissões de gases com efeito de estufa (alterações climáticas)

As alterações climáticas são atualmente o terceiro principal fator de perda de biodiversidade. Em setembro de 2023, o Grupo anunciou a sua nova estratégia climática, alinhada com os Acordos Climáticos de Paris, que visa reduzir significativamente as emissões do Grupo. Mais detalhes sobre esta estratégia são fornecidos na secção 2.3.2.1 “Luta contra as alterações climáticas” e na secção 2.3.2.2 “Adaptação às alterações climáticas”.

4. Prevenir e reduzir os impactes ambientais (Poluição)

O Grupo dispõe de várias alavancas para limitar os impactos ambientais ao longo de toda a cadeia de valor da Elis, incluindo

- **avaliações dos fornecedores:** ver secção 2.4.7 “Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores da cadeia de valor”;
- **a utilização de princípios de conceção ecológica nos seus produtos.** Ao privilegiar os produtos que são fabricados para durar e que podem ser reparados, reutilizados e renovados, o Grupo contribui para prolongar a sua vida útil e, assim, reduzir o consumo de recursos e a produção de resíduos. Além disso, alguns dos produtos do Grupo são rotulados ou certificados como tendo um menor impacto na biodiversidade. Por exemplo:
 - A Elis incentiva a certificação Oeko-Tex para todos os têxteis. Esta norma é um sistema mundial de testes e de certificação de substâncias nocivas que contribui para limitar a utilização de materiais e de substâncias nocivas ou que apresentam riscos para a saúde,
 - A Elis propõe aos seus clientes gamas de produtos têxteis fabricados com algodão biológico cuja produção tem um impacto reduzido nos ecossistemas. A Elis associou-se à Max Havelaar e à Malongo numa iniciativa ambiental que protege a biodiversidade, propondo gamas de café biológico e de comércio justo,
 - A Elis fornece produtos têxteis certificados com o rótulo ecológico da UE a alguns dos seus clientes. Este rótulo europeu permite aos consumidores identificar os produtos mais responsáveis em termos de ambiente e de saúde ao longo do seu ciclo de vida. Responde a exigências rigorosas em termos de limitação dos impactos (como a limitação das substâncias perigosas, a redução da poluição do ar e da água durante a produção das fibras, etc.).

Por último, o objetivo do Grupo é ter pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos até 2025. A secção 2.3.1.2 “Design ecológico dos nossos produtos e serviços” fornece mais pormenores sobre as ações do Grupo neste domínio;

• ações para otimizar e reduzir os impactos nas suas operações.

O Grupo implementa medidas de controlo para monitorizar e/ou prevenir a contaminação das águas subterrâneas e do solo. As principais medidas implementadas são:

- prevenção e proteção: instalação de sistemas de obturação da rede, proteção das obras de captação de águas subterrâneas nos locais que utilizam águas subterrâneas,
- formação e autorizações: formação dos operadores sobre os riscos químicos e dos responsáveis pela manutenção sobre os riscos de poluição (formação ministrada pelo serviço QHSE), exigência de autorizações específicas para certos tipos de operações,

(1) Fonte: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/topics/circular-economy-introduction/overview>

(2) <https://doi.org/10.5281/zenodo.3831673>

- comunicação, sensibilização e controlo: apresentação e aplicação de procedimentos de segurança (riscos de incêndio, riscos químicos, etc.), controlo regular das instalações abrangidas pela regulamentação.

As ações tomadas nos temas da água e dos resíduos são descritas com mais detalhe nas secções 2.3.3.2 "Otimização do consumo de água nas nossas operações" e 2.3.1.3 "Redução e gestão adequada dos nossos resíduos". O Grupo está a implementar medidas de prevenção, monitorização e controlo para evitar riscos de poluição do solo. Além disso, aquando da aquisição de novos locais, a Elis realiza auditorias de due diligence para determinar a conformidade regulamentar das operações e os impactos ambientais que possam ter ocorrido no passado. Dependendo do nível de risco avaliado e das condições da aquisição, podem ser constituídas provisões para a descontaminação, de forma a que a Elis possa realizar investigações e ações de tratamento que se revelem necessárias. A maioria das provisões ambientais do Grupo está relacionada com operações adquiridas pela Elis, sendo estas provisões contabilísticas, na maioria dos casos, relativas a atividades de lavandaria a seco anteriores à aquisição pelo Grupo. No total do Grupo, 99,9% do peso dos têxteis é lavado com água, e apenas 0,1% é sujeito a lavandaria a seco. O Grupo está a trabalhar na identificação e implementação, sempre que possível, de alternativas de lavagem à base de água quando adquire ou já opera este tipo de atividade. Em 2024, os custos para pôr estas operações em conformidade totalizaram cerca de 7,8 milhões de euros, e as provisões e garantias ambientais ascenderam a 80 milhões de euros. Não foram pagas coimas por litígios ambientais em 2024.

- » **Conformidade com regulamentações e adoção de abordagens voluntárias:** Em França, as operações nos locais de produção são reguladas por uma portaria do prefeito que define, entre outros aspetos, limites para captação de água, descarga de águas residuais, emissões atmosféricas e gestão de resíduos. Nos restantes países onde o Grupo opera, são exigidas licenças ou autorizações de exploração, conforme a regulamentação local. As alterações na legislação são consideradas pelas equipas técnicas locais e monitorizadas por equipas especializadas centralizadas. O investimento anual tem em conta possíveis alterações nos requisitos técnicos dos locais.

Por exemplo, as caldeiras estão sujeitas a verificações regulamentares para confirmar que a combustão ocorre dentro dos parâmetros definidos. Os níveis de emissões, em particular de óxidos de azoto (NOx), são reduzidos através da utilização de queimadores eficientes e configurações de combustão adequadas. Os locais que utilizam biomassa como principal fonte de energia estão equipados com filtros para limitar a emissão de poeiras e partículas. Em certas regiões, o Grupo poderá ser obrigado, por regulamento, a medir emissões atmosféricas para além dos gases com efeito de estufa.

Além disso, alguns locais do Grupo estão envolvidos em processos de certificação para comunicar melhor o seu compromisso. Em 2024, o Grupo possuía a certificação ISO 14001 de gestão ambiental em 193 dos seus locais, incluindo 171 unidades industriais (46% das suas instalações industriais), a certificação ISO 50001 de sistema de gestão da energia em 28 locais europeus e a certificação Nordic Swan em 38 locais.

5. Oferecer soluções de controlo e prevenção de pragas (Pest Control)

A introdução de espécies invasoras é o quinto fator de pressão mais significativo que ameaça a biodiversidade. Estas espécies causam diversos impactos sobre espécies nativas, funcionamento dos ecossistemas e os bens e serviços associados.

Na Elis, o objetivo da atividade de Controlo de Pragas é oferecer um serviço completo de controlo e prevenção de pragas, protegendo simultaneamente os habitats. Assim, a divisão de Controlo de Pragas está a criar

um sistema de monitorização que envolve a formação de clientes sobre boas práticas relativas a pragas e a sua sensibilização sobre como melhorar a proteção dos edifícios contra infestações. Para intervenções pontuais, privilegia-se o uso de soluções naturais alternativas, como cães, falcões e furões, ou a utilização de inseticidas naturais. Esta abordagem é reforçada através da certificação CEPA (qualidade dos serviços de desinfeção, controlo de insetos e roedores), obtida em Espanha, Irlanda, Itália, França, Países Baixos, Portugal e Suíça. Esta norma demonstra o compromisso da Elis em utilizar produtos e técnicas responsáveis, manter a rastreabilidade dos tratamentos aplicados e promover métodos de controlo alternativos (uso de armadilhas em vez de biocidas, instalação de caixas-ninho para chapins e morcegos, incentivo à vedação de edifícios contra pragas).

Envolver os nossos colaboradores

Alguns locais do Grupo também realizam iniciativas para promover ou sensibilizar os colaboradores para a biodiversidade, por exemplo, através da manutenção de colmeias, da utilização de pastoreio ecológico para a manutenção de espaços verdes ou da reintrodução e cultivo de espécies vegetais locais. Em particular, foram levadas a cabo iniciativas no âmbito da Semana da Sustentabilidade na Elis.

Assim, as borras de café podem ser recicladas na sede do Grupo. São utilizadas para o cultivo de cogumelos ostra e para a regeneração do solo, ao mesmo tempo que apoiam o trabalho de pessoas em reintegração profissional ou com deficiência.

Em 2019, a Elis participou na reflorestação do pinhal de Leiria, em Portugal, coordenada pelo Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF). Setecentos colaboradores da Elis replantaram 35.660 árvores numa parcela de 30 hectares. Em 2024, a Elis Colúmbia contribuiu para a reflorestação do município de Cogua, em Cundinamarca, com a plantação de várias espécies de árvores. Além disso, durante projetos de construção ou expansão de instalações, podem ser realizados estudos de fauna e flora para verificar potenciais impactos ambientais e identificar a necessidade de medidas de proteção.

Limitar os nossos riscos industriais

Prevenção e proteção contra riscos de incêndio

O incêndio é um dos principais riscos associados às atividades do Grupo, sobretudo devido à presença de materiais combustíveis (linho, fiapos de algodão, etc.) e a processos que utilizam calor (passagem a ferro, secagem). O Grupo tem adotado, há já vários anos, uma abordagem ativa na prevenção e proteção contra este risco, e continua a melhorar a sua estratégia, nomeadamente através de:

- » instalação de sistemas de sprinklers (chuveiros automáticos) de proteção contra incêndios nos novos locais;
- » definição de um plano anual de investimento em sistemas de sprinklers e/ou sistemas automáticos de deteção de incêndios nos locais existentes que ainda não os possuem;
- » realização de visitas de prevenção de incêndios com a seguradora, numa amostra representativa dos seus locais. Entre 2023 e 2024 foram realizadas 98 visitas;
- » introdução e implementação de normas organizacionais específicas para os riscos associados às lavandarias.

Desde 2023, a Elis tem vindo a comunicar ativamente, a nível interno, sobre todos os incêndios. O número de incêndios, a forma como foram extintos, a sua origem e o equipamento envolvido são monitorizados mensalmente. Esta informação é reportada juntamente com o desempenho em matéria de segurança.

Perspetivas

Os planos de ação do Grupo, incluindo vários projetos implementados em 2024, continuarão em 2025.

2.4 INFORMAÇÃO SOCIAL ESRS 1 S1 E ESRS 2 S2

2.4.1 Colaboradores do Grupo ESRS S1 DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Administração

As equipas de Recursos Humanos são responsáveis por apoiar o crescimento e a transformação do Grupo. A Elis está historicamente empenhada em ser um vetor de desenvolvimento e bem-estar para os seus colaboradores.

O Diretor de Recursos Humanos (RH) é membro do Comité Executivo e reporta diretamente ao Presidente do Conselho de Administração, com quem mantém uma comunicação regular. Supervisiona a política de RH do Grupo com o apoio dos Diretores Operacionais de RH de cada país e dos serviços centrais de apoio (Departamento de Desenvolvimento de RH, Departamento de Compensações e Benefícios, Departamento Jurídico, Departamento de Métodos). Colabora estreitamente com a gestão para garantir a implementação e a coerência da política de RH em todos os países do Grupo, antecipando e respondendo às necessidades das equipas.

As equipas operacionais de RH em cada país são responsáveis por apoiar as atividades operacionais, nomeadamente:

- › planeamento dos recursos humanos;
- › garantia do bem-estar no trabalho e de um ambiente laboral de qualidade;
- › gestão do ciclo anual de desempenho;
- › desenvolvimento dos colaboradores e iniciativas de gestão de carreira;
- › promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, que favoreça a igualdade de oportunidades e a não discriminação.

Os objetivos das equipas de apoio de RH consistem em ajudar as equipas operacionais através da disponibilização de ferramentas destinadas a atrair e

desenvolver talento, e a aproveitar esse talento para formar uma liderança inclusiva, tanto no presente como no futuro. Estas equipas apoiam a constituição de reservas de talento, planeamento de sucessões, gestão de desempenho, desenvolvimento de competências e de liderança. Ajudam ainda a definir e implementar políticas, processos, ferramentas e práticas de RH motivadoras, conformes com a legislação, justas e eficazes, bem como a fornecer dados relevantes para apoiar o desenvolvimento das atividades da Elis. Realizam-se reuniões regulares a vários níveis para abordar temas específicos, e foi criado um comité internacional de RH, composto pelos departamentos de RH dos principais países do Grupo, para trabalhar em temas comuns (por exemplo, recrutamento, retenção, diversidade e inclusão). O desempenho do Grupo em matéria de diversidade, e em particular o equilíbrio de género, é apresentado regularmente aos membros do Comité Executivo e a determinados comités do Conselho de Supervisão. Além disso, desde 2022, o Grupo dispõe de uma estrutura dedicada à deficiência, com um embaixador em cada país, cuja missão é aplicar a Carta da Deficiência do Grupo e implementar iniciativas locais que promovam o emprego de pessoas com deficiência. A política de Diversidade e Inclusão é supervisionada pelo Diretor de RH do Grupo e é regularmente revista pelo Comité Executivo. As equipas de QHSE (Qualidade, Higiene, Segurança e Ambiente) desempenham um papel importante na proteção dos colaboradores. A estrutura destas equipas é descrita com mais detalhe na secção 2.3.4 "Outras informações ambientais: Otimização da utilização de recursos e minimização do nosso impacto nos ecossistemas."

Dados sociais do Grupo S1 | ESRS 2 SBM-1 | S1-6

Esta secção visa apresentar informação geral sobre o Grupo Elis e os seus colaboradores. As preocupações materiais associadas, os riscos, impactos e oportunidades são apresentados com mais detalhe, juntamente com os objetivos, políticas e planos de ação, nas secções seguintes. Todos os colaboradores do Grupo foram considerados na avaliação da dupla materialidade e na identificação dos riscos, oportunidades e impactos materiais.

O Grupo Elis tem uma presença de longa data na Europa. Iniciou operações na América do Sul em 2014 e estabeleceu-se na América Central em 2023, com uma aquisição no México. Em 2024, iniciou operações na Ásia com a aquisição de um negócio de Cleanroom na Malásia. A informação geral que permite compreender os temas relacionados com os recursos humanos no seio do Grupo é apresentada abaixo; indicadores mais específicos são apresentados na secção 2.6.3 "Detalhes do desempenho do Grupo."

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR ÁREA GEOGRÁFICA A 31 DE DEZEMBRO (permanentes e não permanentes)

	2022	2023	2024
Europa	39,142	40,189	41,300
LATAM	12,201	15,581	16,062
Outros (Ásia)	0	0	221
TOTAL	51,343	55,770	57,583

A Elis privilegia os contratos permanentes, que oferecem estabilidade e segurança aos colaboradores e permitem à empresa constituir equipas estáveis, envolvidas na vida e no desenvolvimento da organização.

A 31 de dezembro de 2024, menos de 10% dos colaboradores do Grupo Elis tinham contratos temporários, devido, em particular, à natureza sazonal de uma parte da atividade no setor da Hotelaria.

Dado o uso muito limitado de “não-colaboradores”, tal como definidos pela CSRD, a informação deste capítulo centra-se nos colaboradores do Grupo (com contratos permanentes e não permanentes).

DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO

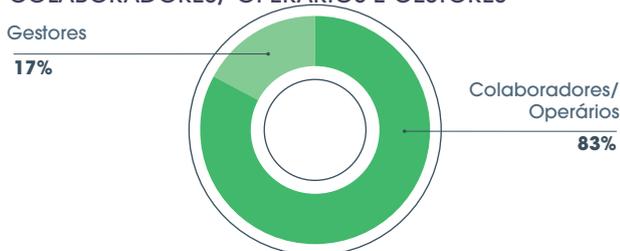
	Colaboradores permanentes (contratos permanentes)	Colaboradores temporários (contratos não permanentes)	Não-colaboradores (contratos temporários)	Total
Europa	36,655	4,648	1,031 ^(a)	42,334
LATAM	15,125	934	162	16,221
Outros (Ásia)	172	49	0	221
TOTAL	51,952	5,631	1,193	58,776

(a) Excluindo a entidade Moderna, adquirida nos Países Baixos em 2024 (dados indisponíveis).

As equipas do Grupo Elis podem ser divididas em duas grandes categorias socioprofissionais: Empregados/operários e gestores. Os empregados e operários podem exercer funções diversas e incluem, por exemplo, agentes de serviço, equipas nas unidades de produção, e equipas comerciais e administrativas.

Os gestores podem ocupar funções como diretores gerais, diretores comerciais ou administrativos, gestores logísticos, entre outros.

DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA SOCIOPROFISSIONAL (COLABORADORES PERMANENTES) COLABORADORES/ OPERÁRIOS E GESTORES



A proporção de mulheres no total da força de trabalho manteve-se estável nos últimos anos, situando-se nos cerca de 51%. A distribuição da força de trabalho por género é apresentada abaixo, sendo que as políticas e objetivos relacionados podem ser consultados na secção 2.4.4 “Garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades.” Na maioria dos países onde o Grupo opera, a regulamentação prevê apenas os géneros masculino e feminino.

DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO (COLABORADORES PERMANENTES)

	Feminino	Masculino	Outros géneros	Total
Europa	20,757	20,543	0	41,300
LATAM	8,397	7,665	0	16,062
Outros (Ásia)	115	106	0	221
TOTAL	29,269	28,314	0	57,583

A distribuição da força de trabalho do Grupo por faixa etária é apresentada abaixo. O Grupo é especialmente vigilante no que respeita aos direitos das crianças e é signatário do Pacto Global há mais de 10 anos. Nesse contexto, o Grupo empregou 153 jovens (com menos de 18 anos) ao longo de 2024, ao abrigo de contratos de aprendizagem, empregos de verão, contratos de integração de jovens, empregos para estudantes ou contratos de curta duração. Estes contratos são rigorosamente regulados pela legislação aplicável e, quando aplicável, por acordos com instituições escolares.

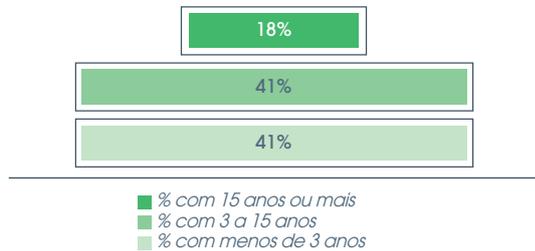
A exposição do Grupo aos direitos humanos é descrita com mais detalhe na secção 2.4.6 “Respeitar os direitos humanos e laborais.”

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES PERMANENTES E NÃO PERMANENTES POR FAIXA ETÁRIA

	<30 anos	30 a 49 anos	> 50 anos
Europa	6,738	19,808	14,754
LATAM	5,023	7,826	3,213
Outros (Ásia)	85	108	28
TOTAL	11,846	27,742	17,995

A cultura empresarial, os valores e a estratégia de Recursos Humanos do Grupo contribuem para a retenção de colaboradores a longo prazo. Assim, desde 2018, a distribuição do pessoal por antiguidade manteve-se estável. Quase 60% da força de trabalho tem mais de três anos de serviço, sendo que 18% dos colaboradores têm mais de 15 anos de antiguidade.

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES PERMANENTES POR ANTIGUIDADE



	% com menos de 3 anos	% com 3 a 15 anos	% com 15 anos ou mais
Europa	38%	39%	23%
LATAM	49%	43%	8%
Outros (Ásia)	30%	59%	11%
TOTAL	41%	41%	18%

O Grupo privilegia os contratos a tempo completo, de forma a oferecer aos seus colaboradores condições de trabalho estáveis e equilibradas, garantindo também que as equipas são estáveis e envolvidas no desenvolvimento da empresa. Os contratos a tempo parcial são também utilizados, sempre que adequado, como forma de promover uma maior diversidade e inclusão. A proporção de colaboradores a tempo parcial mantém-se estável, situando-se próxima dos 6,5% da força de trabalho total (permanente e não permanente). Os contratos a tempo parcial solicitados pelos colaboradores são analisados e aprovados.

O uso de contratos com horas não garantidas é extremamente limitado (17 contratos em 2024) e diz sobretudo respeito aos Países Baixos, onde esse tipo de contrato é regulado por lei.

DISTRIBUIÇÃO POR REGIME DE TRABALHO (COLABORADORES PERMANENTES E NÃO PERMANENTES)

	Full time	Part time	Contratos com horas não garantidas
Europa	37,550	3,750	17
LATAM	16,051	11	0
Outros (Ásia)	221	0	0
TOTAL	53,822	3,761	17

A taxa de rotatividade dos colaboradores varia consoante a zona geográfica. Historicamente, esta taxa é mais elevada em certos países da América Latina, devido às especificidades dos mercados e às regulamentações locais.

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES – CONTRATOS PERMANENTES POR ZONA GEOGRÁFICA

	2022	2023	2024
Europa	10,701	9,923	9,246
LATAM	5,027	6,074	7,012
Outros (Ásia)	0	0	57
TOTAL	15,728	15,997	16,315

NÚMERO DE SAÍDAS – CONTRATOS PERMANENTES POR ZONA GEOGRÁFICA

	2022	2023	2024
Europa	8,286	9,368	8,431 ^(a)
LATAM	5,405	5,923	6,788
Outros (Ásia)	0	0	23
TOTAL	13,691	15,291	15,242

(a) As rescisões por iniciativa do empregador no final do período experimental não foram consideradas em França.

A informação relacionada com o requisito de divulgação S1-15 pode ser consultada nos anexos (secção 2.6.3 "Detalhes do desempenho do Grupo").

2.4.2 Ouvir, valorizar os colaboradores e garantir o seu bem-estar no trabalho

Contexto

A Elis considera que o bem-estar dos seus colaboradores é uma das principais responsabilidades da empresa. Para além das suas políticas e programas de formação, que visam desenvolver competências e proteger a saúde e segurança dos colaboradores, a Elis promove melhorias constantes no ambiente e nas condições de trabalho. O objetivo é manter o envolvimento e a satisfação dos colaboradores, de forma a apoiar a retenção de talento e o desempenho geral da empresa.

Assim, a Elis envia todos os esforços para garantir uma proximidade diária entre a gestão e os colaboradores, a todos os níveis. Esta é uma das razões pelas quais o Grupo prefere unidades de dimensão humana, que permitem ouvir eficazmente os seus colaboradores. Este diálogo contínuo ajuda a prevenir potenciais conflitos sociais decorrentes da falta de monitorização e de prevenção de tensões laborais. Nenhum evento significativo ocorreu nos últimos 10 anos.

Impactos, riscos e oportunidades S1 | ESRs 2 IRO-1

A avaliação da dupla materialidade, realizada no âmbito da implementação da Diretiva CSRD para 2024, cuja metodologia detalhada se encontra na secção 2.2.9 "Identificação de temas-chave através da avaliação da dupla materialidade", destacou certos impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, foram identificados os seguintes temas relacionados com o diálogo social e as condições de trabalho, no âmbito de colaboradores próprios ESRS S1:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (Impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
S1 Colaboradores próprios	Condições de trabalho	Financeiro: Risco de interrupções na atividade devido a greves, maior rotatividade de colaboradores ou menor produtividade das equipas devido às suas condições de trabalho.		⊖		
		Impacto: Risco de impactos negativos no desenvolvimento, empregabilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores devido a más condições de trabalho na Elis. ^(a)			⊖	

(a) O potencial impacto negativo material refere-se a situações pontuais.

Até à data, o Grupo não identificou atividades ou regiões com risco de trabalho forçado, trabalho compulsivo ou trabalho infantil nas suas operações. Os riscos, impactos e oportunidades identificados podem afetar todos os colaboradores do Grupo, independentemente da sua função ou atividade.

Política S1-1

Para limitar os riscos e impactos materiais identificados na avaliação da dupla materialidade — em particular o risco de interrupções na atividade devido a greves, maior rotatividade ou baixa produtividade causadas pelas condições de trabalho, bem como riscos para o desenvolvimento dos colaboradores, a sua empregabilidade e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal — a Elis compromete-se a garantir uma boa qualidade de vida no trabalho, a ouvir os colaboradores e a valorizá-los. Para tal, o Grupo definiu a política abaixo descrita, implementada em várias regiões através de ações e iniciativas concretas.

1. Ouvir os seus colaboradores

O bem-estar no trabalho e o envolvimento de cada colaborador são essenciais para o sucesso do Grupo. Estes fatores contribuem para a retenção de talento e, a longo prazo, para a excelência operacional, sendo especialmente relevantes dado o modelo de funcionamento do Grupo. O envolvimento, satisfação e bem-estar no trabalho dos colaboradores são avaliados periodicamente através de um inquérito enviado a todos os colaboradores, que respondem individual e anonimamente. Através destes questionários anónimos, os colaboradores podem expressar a sua opinião sobre diversos temas, como: condições de trabalho, formação, desenvolvimento de carreira, tempo de trabalho e segurança. Estes inquéritos evidenciam a importância atribuída ao ambiente de trabalho e ao clima organizacional, a todos os níveis. Após cada inquérito de envolvimento, são definidos planos de ação ao nível local. Também são implementadas ações transversais a nível de Grupo.

O Departamento de Desenvolvimento de RH do Grupo é responsável pela gestão da ferramenta utilizada para recolher este feedback. A taxa de resposta é igualmente monitorizada, para medir a eficácia do processo. Adicionalmente, a reunião anual de avaliação é uma oportunidade para os colaboradores e os gestores conversarem individualmente sobre as condições de trabalho.

2. Valorizar os seus colaboradores

A eficácia do modelo da Elis é reforçada por uma forte cultura de convivialidade e reconhecimento, reconhecida como um fator-chave para o envolvimento dos colaboradores. O melhor exemplo disso é o Clube Chevrons da Elis, que há mais de 30 anos premeia anualmente os operadores de produção e manutenção mais destacados. Estes colaboradores são particularmente valorizados nas unidades onde trabalham e participam num evento internacional de vários dias.

3. Garantir uma remuneração e benefícios justos e atrativos

A política do Grupo é oferecer a todos os colaboradores uma remuneração justa e competitiva face ao mercado, que reflita o seu desempenho e nível de responsabilidade. Para isso, o Grupo procura seguir as boas práticas dos setores comparáveis. Esta política tem em conta a legislação local e as práticas empresariais de cada região, podendo incluir diferentes benefícios extrassalariais não obrigatórios, como: aulas de línguas, refeições embaladas, acesso a bicicletas, entre outros.

4. Redução do stress no trabalho

No âmbito da sua política geral de prevenção de riscos, a Elis compromete-se a promover um ambiente de trabalho saudável para os seus colaboradores, reduzindo, em particular, os riscos psicossociais. Através dos inquéritos realizados a todos os seus colaboradores ou por meio de outras conversas informais e formais (por exemplo, avaliações anuais), a Elis consegue medir a perceção que têm sobre as suas condições de trabalho e identificar situações que geram stress.

São ministradas formações aos colaboradores, especialmente à equipa de gestão, como parte desta ação preventiva. Esta é uma forma de aumentar a sensibilização e a compreensão dos riscos psicossociais, as suas possíveis causas e como os prevenir e superar. Os meios de ação e implementação da política são decididos localmente para garantir a resposta mais adequada às preocupações identificadas.

5. Minimização do absentismo

O absentismo é uma realidade que afeta todas as empresas e que pode ter consequências operacionais e financeiras. Prevenir ausências imprevistas a curto prazo é, por isso, fundamental. Este tipo de ausência é o mais prejudicial em termos de produtividade, organização das equipas de trabalho e redistribuição do trabalho para outros colaboradores ou trabalhadores temporários.

Cada ausência tem características próprias e os empregadores não podem exigir aos colaboradores a justificação médica das suas faltas. O Grupo está, assim, a implementar uma série de medidas coletivas para tentar prevenir as ausências e limitar o seu impacto na atividade da empresa. Não existe uma política centralizada de absentismo ao nível do Grupo, pois esta questão está muito ligada ao contexto local (por exemplo, a gripe não é uma preocupação maior no Brasil, Chile, México ou Colômbia, ao contrário dos países europeus). As políticas são definidas a nível nacional, com base na legislação e regulamentos de cada país, e, por vezes, por acordos coletivos setoriais.

O Grupo também favorece a utilização de contratos permanentes para aumentar a fidelização e o compromisso dos seus colaboradores.

Esta política aplica-se a todos os colaboradores do Grupo. As políticas do Grupo e a sua relevância são revistas anualmente, em particular em conjunto com a análise das opiniões dos stakeholders, impactos e interesses, e no âmbito do relatório anual do Diretor de Recursos Humanos do Grupo e dos Diretores operacionais de RH nos países.

Objetivo e desempenho S1-5

Para limitar os riscos e impactos materiais identificados relacionados com o diálogo social e as condições de trabalho, e convertê-los em oportunidades, o Grupo definiu o objetivo de:

Assegurar o envolvimento das equipas com uma taxa de satisfação do Grupo de pelo menos 70% até 2025
Expandir o programa Chevrons do Grupo, com mais de 360 Chevrons até 2025

(*) Meta que responde aos impactos, riscos e oportunidades materiais identificados para o Grupo em relação ao ESRS S1 – Força de trabalho própria

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Ouvir os nossos colaboradores	Taxa de participação no inquérito interno ^(a)		72%	
	Taxa de satisfação ^(a) (meta para 2025 ≥ 70%)		75% ^(b)	
Valorizar os nossos colaboradores	Número de Chevrons no Grupo (meta para 2025 ≥ 360)	310	352	362
Garantir uma remuneração e benefícios justos e atrativos	Percentagem de colaboradores elegíveis para o plano de participação acionista ^(c)	89%	93%	95%
	Percentagem de gestores que receberam ações de desempenho	20%	13%	12%
	Percentagem de colaboradores com componente variável de remuneração por desempenho	52%	57%	52%
Prevenir o absentismo e reduzir o stress no trabalho	Percentagem de colaboradores com assiduidade perfeita (%)	31%	43%	37%
	Distribuição das ausências (% de ausências < 7 dias)	83%	87%	90%

(a) Inquérito realizado semestralmente. O Grupo recorre a um terceiro para garantir o anonimato. Os resultados consolidados são comunicados ao Grupo Elis. Cada país é responsável pelo seu próprio plano de ação. Em França, os inquéritos são feitos por unidade de produção, por um mesmo prestador, a cada dois anos.

(b) Em 2023, o valor considerou todo o Grupo, com base numa média ponderada da força de trabalho relevante.

(c) Em 2024, a percentagem foi calculada com base na força de trabalho permanente e não permanente elegível na data do plano, ou seja, 30 de setembro.

O Grupo alcançou o objetivo de expandir o programa Chevrons para novas regiões. Desde 2018, o número de Chevrons cresceu cerca de 56%. Atualmente, o programa está implementado na Europa e no Brasil.

A taxa de satisfação dos colaboradores no inquérito de 2023 foi de 75%. O inquérito será repetido nas diversas regiões do Grupo em 2025.

A percentagem de gestores elegíveis para ações de desempenho manteve-se estável em relação a 2023 devido a um plano excepcional em 2022, aberto a mais colaboradores.

Ações S1-4

As ações implementadas pelo Grupo visam os riscos identificados na avaliação de dupla materialidade relacionados com perturbações no negócio ou potenciais impactos no desenvolvimento, empregabilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores devido às condições de trabalho.

As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e deverão continuar nos próximos anos. Quando ações chave deram resultados significativos em 2024, estes são aqui apresentados. As ações futuras estão detalhadas nas subsecções "Perspetivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos ilustrativos.

Ouvir os nossos colaboradores

Envolver os nossos colaboradores

Inquéritos de envolvimento são realizados no seio do Grupo a cada dois anos para garantir que a taxa de participação de todos os colaboradores seja o mais elevada possível, que os resultados sejam analisados e partilhados com todos, e que planos de ação específicos sejam implementados a nível local e do Grupo. Por exemplo, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Grupo foi criado com base no feedback destes inquéritos. Estes inquéritos servem para monitorizar a satisfação e o envolvimento dos colaboradores, bem como para prevenir riscos relacionados com o diálogo social, as condições de trabalho e o desenvolvimento e empregabilidade dos colaboradores. Os inquéritos de envolvimento foram realizados em todos os países em 2023, incluindo, pela primeira vez, os países da América Latina. Assim:

- ▶ em França, os inquéritos são realizados, alternadamente, site a site, a cada dois anos. O último ciclo bienal terminou em setembro de 2023. A participação dos colaboradores foi elevada durante este ciclo (89%) e a taxa de satisfação global foi de 14,45/20. Um novo ciclo teve início e terminará em 2025. No final de 2024, 46 sites participaram no inquérito com uma taxa de participação de 92% e uma taxa de satisfação global de 15,37/20;
- ▶ na Suécia, a taxa de participação foi de 67% e a taxa de satisfação foi de 70%;
- ▶ nos restantes países: o inquérito foi realizado em simultâneo através de um único questionário enviado a todos os colaboradores com contrato permanente. A participação no inquérito, realizado em todos estes países, foi elevada em 2023, com 68% dos colaboradores a responderem e a partilharem a sua opinião. A taxa média de satisfação aumentou de 6,1/10 em 2021 para 7,6/10 em 2023.

Os resultados de cada inquérito são aguardados com expectativa e permitem à Elis identificar áreas de melhoria específicas de cada site, bem como ações transversais a nível do Grupo. Por exemplo, em 2023, os colaboradores expressaram o desejo de ter mais apoio na gestão das suas carreiras. Os resultados são partilhados com cada país e com cada gestor. A equipa de gestão também partilha os resultados com os colaboradores, juntamente com os planos de ação definidos em resposta ao inquérito. O plano de ação é acompanhado localmente. Assim, no Reino Unido, foi implementado um sistema específico "Employee Voice" para associar os resultados do inquérito a ações concretas. Mais de 552 ações foram identificadas como resultado. No final de 2024, mais de 80% tinham sido concluídas. Este sistema venceu a categoria "Melhor iniciativa de experiência do colaborador" nos Prémios CIPD de Gestão de Pessoas de 2024. O Grupo iniciou várias ações estratégicas em 2024 para responder às expectativas expressas no inquérito quanto à necessidade de mais apoio na gestão de carreira:

- ▶ **criação de um Departamento de Desenvolvimento de RH:** este departamento trabalha na gestão de talentos internos e acompanha os planos de desenvolvimento;
- ▶ **definição de um plano de ação para cada etapa do ciclo de vida do colaborador:** um plano de ação foi desenvolvido e será implementado nos próximos anos. A primeira grande ação foi tomada em 2024 com o lançamento do portal da Elis Academy (ver secção 2.4.5 "Atrair e desenvolver os nossos colaboradores");
- ▶ **lançamento de campanhas de talentos normalizadas:** em 2024, o Grupo harmonizou o lançamento das campanhas de avaliação de talentos e de avaliação anual em todos os países, introduzindo novas diretrizes comuns de análise e acompanhamento;
- ▶ **mobilidade interna:** foi criada uma página dedicada à mobilidade interna na intranet do Grupo, onde são publicadas as vagas e que pode ser consultada por todos os gestores.

Esta medição periódica do envolvimento e da satisfação dos colaboradores é essencial para a relação de confiança que o Grupo mantém diariamente com as suas equipas e que sustenta a qualidade do seu serviço. Este inquérito aos colaboradores é um indicador-chave da política de gestão de recursos humanos da Elis.

Quando foi realizado o último inquérito de satisfação, mais de 84% dos colaboradores consideraram que o Grupo Elis estava empenhado na responsabilidade social e ambiental (CSR).

Para além dos inquéritos de satisfação, a avaliação anual constitui outra oportunidade para conversas individuais sobre as condições de trabalho. A partir de 2024, os colaboradores em França devem preencher uma secção específica sobre a "organização do trabalho" como parte da sua avaliação anual individual. Este processo oferece uma oportunidade estruturada para discutir e definir um plano de ação concreto e áreas de melhoria relacionadas com as suas condições de trabalho.

Assegurar um diálogo social contínuo com os colaboradores através dos seus representantes **S1-2 | S1-8**

Para além dos inquéritos de satisfação e das avaliações individuais, os representantes dos colaboradores constituem também um canal de diálogo para fazerem chegar as suas preocupações, nomeadamente no que respeita às condições de trabalho. Ao nível do Grupo, na Europa, o diálogo social com os colaboradores tem lugar no seio do Conselho Europeu de Empresa, composto por 28 membros eleitos ou nomeados em cada um dos 22 países europeus abrangidos pela Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus. Este órgão representa 30.983 colaboradores nesses países. Em 2024, as discussões neste órgão centraram-se nos bons resultados do Grupo, nas perspetivas para 2024, nos compromissos climáticos do Grupo para 2030, na situação do emprego e nas tendências possíveis, nos compromissos do Grupo e na sua política, objetivos e ações relativamente à prevenção de acidentes de trabalho, ao stress laboral, ao desenvolvimento dos colaboradores e à promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades. Dado que os regulamentos sobre representação dos trabalhadores são específicos de cada país, os órgãos representativos são criados em conformidade. Estes órgãos representativos cobrem 79,5% dos colaboradores do Grupo na Área Económica Europeia. Em França, a Elis estabeleceu representação a vários níveis: Grupo, empresa e local. Esta representação cobre 100% dos colaboradores. Órgãos específicos são responsáveis pelos aspetos de saúde e segurança. Estes órgãos representam 100% dos colaboradores em França. Dois representantes dos colaboradores fazem parte do Conselho de Supervisão desde 2020. O Grupo não registou qualquer acontecimento social significativo há mais de 10 anos. Outros dados relacionados com a exigência de divulgação S1-8 podem ser consultados nos anexos (secção 2.6.3 "Detalhes do desempenho do Grupo").

Melhorar as condições dos colaboradores através de acordos e convenções coletivas

Para além das regulamentações locais aplicáveis em cada país, existem acordos em vigor nas diferentes subsidiárias do Grupo: as convenções coletivas cobrem 68% de todos os colaboradores da Elis. Estes acordos permitem adaptar a organização do tempo de trabalho, a remuneração, as condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, a igualdade de género, a gestão de pessoas, a partilha de valor acrescentado e a prevenção de riscos psicossociais. São fruto de um diálogo contínuo com os representantes dos colaboradores e contribuem para a manutenção de boas condições de trabalho nos diferentes locais.

Em França, a Elis prossegue uma política ativa de negociação ao nível do Grupo, da empresa e dos locais de trabalho, com o objetivo de responder melhor às preocupações dos colaboradores. Em 2023, os acordos sobre igualdade de género e qualidade de vida no trabalho, bem como sobre a prevenção de riscos sociais, foram renegociados e introduziram novas medidas em benefício dos colaboradores, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024, por um período de quatro anos. Assim, foram tomadas medidas para apoiar mulheres grávidas e colaboradores com responsabilidades de cuidados a familiares.

Perspetivas

As ações iniciadas em 2024 terão continuidade em 2025. Em particular, o Grupo irá realizar um novo inquérito de satisfação junto dos colaboradores, com o objetivo de medir a taxa de envolvimento, acompanhar a implementação dos planos de ação e definir as prioridades de intervenção. O Grupo continuará igualmente a aplicar o seu plano de ação para cada etapa do ciclo de vida do colaborador. Isto inclui uma análise global dos grupos de talento do Grupo e o lançamento de uma newsletter trimestral sobre carreiras, destacando exemplos de mobilidade funcional, geográfica e interna.

Valorizar os nossos colaboradores

Reconhecer o trabalho dos nossos colaboradores: o Clube dos Chevrons

Todos os anos, o Clube dos Chevrons, criado em 1987, distingue os operadores de produção e manutenção mais merecedores e que melhor representam os valores do Grupo. Estes colaboradores recebem um reconhecimento especial nos locais onde trabalham e participam num evento internacional com a duração de vários dias. Este reconhecimento é um marco da cultura da Elis e contribui para um ambiente de trabalho motivador e gratificante. O Clube dos Chevrons está a ser expandido de forma gradual, de acordo com a estrutura e o número de colaboradores de cada país. A iniciativa já foi implementada em 16 países, abrangendo parte da Europa e da América Latina. Todos os anos, os membros do Clube dos Chevrons participam num evento internacional. Em 2024, o encontro dos países europeus teve lugar em Viena. O número de membros do Clube aumentou quase 56% desde 2018. Adicionalmente, na maioria dos países, são realizadas cerimónias para homenagear os colaboradores com mais anos de casa: é o caso de França, onde são atribuídas medalhas de antiguidade, bem como na Dinamarca e no Reino Unido.

Reconhecer as competências dos colaboradores e apoiar o seu desenvolvimento

A valorização dos colaboradores em função das suas competências, contributos e desempenho, bem como o acesso à formação e o apoio ao desenvolvimento, são pilares da estratégia de Recursos Humanos do Grupo. Estes temas são abordados com mais detalhe na secção 2.4.5 – Atrair e desenvolver os nossos colaboradores.

Perspetivas

As ações iniciadas em 2024 continuarão em 2025. O Grupo organizará o seu evento anual do Clube dos Chevrons europeu em França e na Croácia.

Garantir uma remuneração e benefícios justos e atrativos S1-10 | S1-11

O Grupo tem como objetivo oferecer uma remuneração justa e competitiva face ao mercado, que reflita o desempenho de cada colaborador e o seu nível de responsabilidade.

Assim, as competências e responsabilidades dos colaboradores são remuneradas com um salário fixo adequado à sua experiência e à prática comum do mercado para a sua área de atividade.

Dependendo do nível de responsabilidade e do país, podem ser implementados esquemas de remuneração variável, para premiar o desempenho individual e coletivo:

- › Para a maioria dos gestores operacionais, os esquemas de remuneração variável são definidos de forma idêntica em cada país, com objetivos tanto coletivos como individuais;
- › Para todas as equipas comerciais, incluindo os colaboradores das operações e os Agentes de Serviço responsáveis pelas vendas em várias regiões (como França, Espanha, Portugal e Itália), existe um sistema de bónus, que pode representar uma parte significativa da remuneração;
- › Para pouco mais de 500 colaboradores em 2024 (incluindo gestores de topo, talentos e especialistas), o Grupo atribuiu ações de desempenho, permitindo-lhes beneficiar dos resultados financeiros de longo prazo da empresa, essencialmente através de planos de incentivos de longo prazo. A atribuição destas ações está sujeita a critérios de desempenho e de presença contínua. Desde 2022, foi incluído um critério ESG relacionado com o desempenho em consumo de água por kg de roupa entregue;
- › Para todos os colaboradores: podem existir mecanismos de remuneração baseados no desempenho coletivo em certos países, quer sejam obrigatórios por lei (como a participação obrigatória nos lucros em França) ou voluntariamente implementados pelo Grupo, como em Portugal, ou ainda o plano opcional de participação nos lucros em França. Estes planos de participação foram renovados no final de 2024 por mais cinco anos;
- › Adicionalmente, o Grupo tem um plano de acionariado para colaboradores, acessível a quase 95% da sua força de trabalho (ver secção seguinte).

No total, os componentes da remuneração baseados no desempenho abrangem cerca de 52% dos colaboradores do Grupo.

Sempre que necessário, o Grupo recorre a informações externas fornecidas por consultores especializados para garantir o seu posicionamento face ao mercado local de referência. Além disso, assegura o cumprimento dos salários mínimos legais nos diversos países onde opera. Todos os colaboradores recebem uma remuneração adequada, em conformidade com os referenciais aplicáveis. Todos os colaboradores estão cobertos por proteção social, através de programas públicos ou de benefícios oferecidos pelo Grupo, contra a perda de rendimentos devido a: Doença (100%), Desemprego (100%), Acidentes de trabalho (100%), Licença de maternidade e adoção, licença de paternidade (99%), Reforma (100%).

Acionariado dos colaboradores

O acionariado dos colaboradores é uma ferramenta importante para aumentar o sentimento de pertença ao Grupo. Nesse sentido, em 2019, a Elis lançou o plano "Elis for All", que permite aos colaboradores subscrever ações da empresa em condições preferenciais, através de um plano de participação acionista (ESOP).

Em 2024, foi implementado o quinto plano, abrangendo 18 países e quase 95% da força de trabalho total. Foi também a primeira vez que o plano foi disponibilizado na Colômbia. Todos os colaboradores destes países – permanentes ou temporários – eram elegíveis para este plano. O plano voltou a ser um sucesso: O número de participantes aumentou 25% em comparação com o plano de 2023; O montante total investido aumentou 22%; Os colaboradores não pertencentes à gestão representaram 42% dos participantes em 2024.

(1) No que diz respeito à licença parental no sentido mais restrito (excluindo a maternidade e a paternidade), os mecanismos de apoio variam consoante o país e a situação individual dos colaboradores.

Elis também procura aproximar os colaboradores do desempenho financeiro do Grupo e reter talentos através da atribuição de ações de bónus da Empresa. A aquisição dessas ações depende do cumprimento de condições de desempenho durante um período mínimo de dois anos. (As Notas 5.4 e 4.2 das demonstrações financeiras consolidadas e das demonstrações financeiras da sociedade-mãe de 2024, respetivamente — incluídas no Capítulo 5, “Demonstrações financeiras para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024” do Documento Universal de Registo de 2024 — detalham os planos de ações de desempenho atribuídas aos colaboradores que estão atualmente em processo de aquisição.) Em 31 de dezembro de 2024, os colaboradores do Grupo detinham 2,68% do capital da Elis, seja diretamente (incluindo ações de desempenho adquiridas), seja através de um fundo comum de investimento da empresa (FCPE).

Outros benefícios não salariais e não obrigatórios

Em França, todos os colaboradores têm acesso a um plano de poupança voluntário do Grupo, que inclui os fundos de participação acionista dos colaboradores, bem como uma vasta gama de instrumentos para diversificar a poupança. Em 2024, foi disponibilizado um novo fundo de baixo risco, do tipo monetário, para complementar a oferta de investimentos. Além disso, desde 2021, todos os colaboradores podem constituir poupança para a reforma ao seu ritmo, através de contribuições voluntárias para o plano de poupança para reforma do Grupo (PERCOL).

Outros países também desenvolveram mecanismos que permitem aos colaboradores (58% da força de trabalho permanente) poupar em condições adaptadas à legislação local ou reforçar as suas reformas através de contribuições voluntárias em termos vantajosos. Em certas regiões, podem ainda ser oferecidos serviços de apoio à infância (como creches) ou refeições em caixa. Os indicadores relativos ao requisito de divulgação S1-16 podem ser encontrados nos apêndices (secção 2.6.3 “Detalhes do desempenho do Grupo”). Em 2024, o Grupo estima que cerca de 60% da sua força de trabalho teve acesso a pelo menos um benefício não salarial não obrigatório, como reforma ou saúde. O Grupo pretende melhorar o seu sistema de reporte deste indicador nos próximos anos.

Promoção de contratos permanentes e ajustamento do tempo de trabalho

A Elis privilegia contratos permanentes, que oferecem estabilidade e segurança aos colaboradores e permitem construir equipas estáveis, envolvidas na vida e no desenvolvimento da empresa. Em 31 de dezembro de 2024, menos de 10% dos colaboradores do Grupo Elis eram temporários, devido, em parte, à natureza sazonal de certas atividades no setor da hotelaria. Embora o Grupo favoreça os contratos a tempo inteiro, os contratos a tempo parcial também são utilizados, quando apropriado, para promover a diversidade e a inclusão. A proporção de colaboradores a tempo parcial mantém-se estável, em torno dos 6% da força de trabalho permanente. Os pedidos de contratos a tempo parcial feitos pelos colaboradores são considerados e aceites.

Prática de trabalho remoto

Existe uma política de teletrabalho em vigor para os colaboradores cujas funções podem ser exercidas à distância, e esta foi partilhada com todo o Grupo.

Perspetivas

O Grupo continuará a implementar as suas políticas e ações recorrentes nos próximos anos, podendo estas ser adaptadas aos contextos locais e à evolução das expectativas e preocupações do Grupo.

Reduzir o stress no trabalho S1-3

O Grupo reconhece que a qualidade de vida no trabalho e a prevenção dos riscos psicossociais são aspetos essenciais do bem-estar dos colaboradores. Para garantir boas condições de trabalho, atua a nível local com base no feedback recebido e nas preocupações identificadas, nomeadamente através dos inquéritos de satisfação e de outras interações informais ou formais (como as avaliações anuais).

Em 2023, o Grupo reviu e melhorou as suas iniciativas de prevenção de riscos psicossociais em França, através de acordos assinados com os parceiros sociais. Estes visam promover uma prevenção global e eficaz, fornecendo informação e formação a todos os colaboradores, implementando boas práticas de diálogo e organização do trabalho e tendo em conta o equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal.

Exemplos de apoio adicional:

- › França: dois assistentes sociais (que estão sujeitos ao sigilo profissional) estão disponíveis para apoiar os colaboradores com preocupações relacionadas, por exemplo, com habitação, reforma e mudanças de vida. Existe também uma unidade de apoio psicológico acessível a qualquer pessoa que tenha passado por um evento grave ou potencialmente traumático;
- › Reino Unido: foi criada uma linha de apoio dedicada, disponível 24h por dia, 365 dias por ano. Foi ainda implementada formação obrigatória para todos os gestores, para aumentar a sua sensibilidade face à saúde mental. Foram também desenvolvidas ações no âmbito do Dia Nacional de Consciencialização para a Saúde Mental.

Muitos países adotaram procedimentos para prevenir o assédio e a discriminação. Em 2024, o Grupo estabeleceu uma política para prevenir e combater todas as formas de assédio e discriminação. O objetivo é promover um ambiente de trabalho saudável e respeitador, livre de qualquer forma de assédio ou discriminação. Pretende-se que todos os países do Grupo implementem medidas preventivas e disponham de procedimentos a seguir quando for reportado um caso de assédio, caso ainda não estejam em vigor. Os procedimentos implementados complementam o sistema de denúncia do Grupo (WhistleB), descrito na secção 2.5.3 “Continuar a integrar a ética nas nossas práticas de negócio”. O Grupo disponibiliza duas vias para relatar preocupações ou queixas relacionadas com discriminação e assédio:

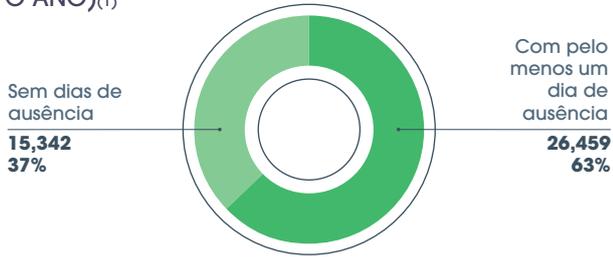
- › através da linha de denúncia, acessível a todas as partes interessadas, internas ou externas;
- › através das equipas de Recursos Humanos.

O Grupo monitoriza o número de denúncias efetuadas, independentemente do caso em questão. Assim, o mesmo caso pode dar origem a várias denúncias dentro do mesmo canal ou mesmo ser contado mais do que uma vez em cada um dos canais. No total, o Grupo estima que foram efetuadas, no máximo, 163 denúncias de discriminação ou assédio, das quais até 54 foram confirmadas. Todos os casos confirmados resultaram em diversas sanções disciplinares, incluindo o despedimento. Por fim, não foi reportado qualquer incidente relacionado com a violação de direitos humanos em 2024. Caso venha a ser reportado algum, será objeto de investigação e de um plano de ação adequado.

Prevenir o absentismo

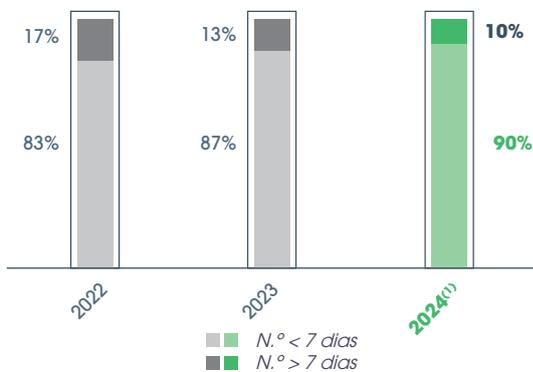
As políticas de prevenção do absentismo são definidas a nível local, de forma a adaptarem-se o melhor possível a cada contexto específico. Serão detalhadas a seguir.

PERCENTAGEM DE COLABORADORES COM ASSIDUIDADE PERFEITA EM 2024 (ENTRE COLABORADORES EMPREGADOS DURANTE TODO O ANO)⁽¹⁾



(1) Excluem-se as seguintes entidades (dados não disponíveis): Suécia, Moderna e Kennedy.

DISTRIBUIÇÃO DOS DIAS DE AUSÊNCIA⁽¹⁾



(1) Excluem-se as seguintes entidades (dados não disponíveis): Suécia, Moderna e Kennedy.

Medidas preventivas

Cada unidade implementou medidas de acordo com as suas questões específicas:

- são oferecidas vacinações contra a gripe (ou outras doenças) anualmente em determinados locais;
- alguns locais pagam um bônus aos colaboradores que têm assiduidade perfeita ou quase perfeita;
- as entidades francesas introduziram o programa Gest'Elis para prevenir doenças profissionais, principalmente as doenças musculoesqueléticas (ver abaixo), que está a ser progressivamente implementado em vários sites da Elis fora de França;
- são realizadas sessões de formação sobre movimentos corporais e posturas específicas do trabalho para os colaboradores da produção e da distribuição a clientes;
- são implementadas iniciativas para incentivar os colaboradores a cuidarem da sua saúde. Em França, foram lançadas campanhas de prevenção do cancro da mama e da próstata e disponibilizados autoexames;
- no Brasil, os colaboradores com uma taxa elevada de absentismo são monitorizados e recebem acompanhamento específico;
- ferramentas para monitorizar ausências são disponibilizadas aos gestores e é oferecida formação para lhes proporcionar as competências e conhecimentos necessários para gerir o absentismo;
- o Grupo comunica sobre o absentismo e as medidas tomadas.

Estas várias medidas são regularmente discutidas com os representantes dos colaboradores, médicos do trabalho e gestores. Alguns países também ligam uma parte da compensação variável dos gestores ao desempenho das suas equipas em termos de absentismo.

Em 2024, a Semana da Sustentabilidade da Elis, realizada em todos os sites e países do Grupo, focou-se especificamente na saúde e segurança e na postura correta na estação de trabalho.

Gest'Elis

A medida Gest'Elis baseia-se na análise das estações de trabalho da produção. Para cada uma dessas estações, folhas informativas oferecem soluções para melhorar a estação, a sua disposição, os equipamentos e as ferramentas utilizadas. As folhas informativas também descrevem como executar a tarefa corretamente e destacam conselhos sobre conforto e segurança para essas estações de trabalho. Algumas estações são acompanhadas por um vídeo que promove a consciencialização das melhores práticas, disponibilizado para formar e aumentar a consciência dos colaboradores e seus gestores. O Departamento de Métodos apoia a implementação das folhas de ação relevantes nos sites de produção do Grupo e as equipas de projeto têm em consideração estas folhas para novas instalações.

Esta medida foi também implementada na atividade de Distribuição a Clientes com uma análise ergonómica dos trajetos efetuados pelos agentes de serviço nas carrinhas. As folhas informativas das melhores práticas oferecem soluções para a adaptação destes veículos e ilustram como utilizá-los corretamente.

Em França, a formação sobre movimentos e posturas específicas do trabalho é dada a operadores de produção, agentes de serviço e operadores de armazém e é repetida de três em três anos. Foi criado um manual específico para operadores de produção em colaboração com um parceiro dedicado. Este manual, intitulado "Prevenir riscos relacionados com movimentos repetitivos no trabalho", introduz os princípios da economia de esforço e ilustra-os em várias situações laborais. Seguindo o mesmo princípio, foi criado um manual específico intitulado "Prevenir riscos relacionados com a manipulação manual de cargas" para agentes de serviço.

Estudos ergonómicos ad hoc das estações de trabalho foram realizados para melhorar as condições de trabalho dos colaboradores com restrições médicas.

São tomadas iniciativas adequadas em diferentes países, como a versatilidade (alterar regularmente de estação de trabalho), pausas obrigatórias para exercício (10 minutos de exercício a cada quatro horas de trabalho) ou sessões de aquecimento antes de iniciar o trabalho.

Entrevista de regresso ao trabalho

A gestão pode organizar uma entrevista informal após o regresso de um colaborador de uma ausência de curta ou longa duração. As entrevistas de regresso ao trabalho permitem ao Grupo demonstrar aos colaboradores não só a sua preocupação para com eles, mas também a importância de cada ausência. Estas entrevistas são conduzidas em total conformidade com as obrigações de confidencialidade médica.

As entrevistas atualizam os colaboradores sobre o site e o andamento dos negócios e avaliam como os colaboradores se sentem relativamente ao seu trabalho e à qualidade de vida no local de trabalho. Podem ser tomadas medidas adequadas, como adaptações da estação de trabalho, tendo em conta recomendações médicas quando aplicável.

Versatilidade

O Grupo incentiva a versatilidade dos colaboradores nas oficinas com um duplo objetivo: primeiro, variar os movimentos e posturas para que os colaboradores se sintam fisicamente fortes e, segundo, poder substituir mais facilmente um colega ausente. Isto é assegurado através de formações transversais e ajustamentos no trabalho ou modificações no material documental, sendo as posições mais simples ocupadas por colaboradores com contratos a termo.

Perspetivas

Em 2025, o Grupo continuará a prosseguir as ações implementadas no âmbito da sua política. A implementação de todos os planos de ação descritos acima não requer despesas operacionais (opex) e/ou de capital (capex) adicionais significativas.

2.4.3 Proteção dos nossos colaboradores

S1-14

Contexto

A saúde e segurança dos colaboradores e de todos nos sites da Elis é fundamental para o Grupo. Para tal, o Grupo esforça-se por oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável. A análise dos riscos de saúde e segurança das estações de trabalho permite também

identificar o nível de risco e definir ações para eliminá-lo ou reduzi-lo, evitando a ocorrência de acidentes, lesões e doenças profissionais. Reforçado pela sua expansão para novos territórios e mercados, o Grupo Elis pretende tornar-se um líder em saúde e segurança.

Impactos, riscos e oportunidades S1-14 | ESRS 2 IRO-1

A avaliação de dupla materialidade, realizada no contexto da implementação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada se encontra na introdução (secção 2.2.9 "Identificação dos temas-chave através da avaliação de dupla materialidade"), destacou certos impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, os seguintes temas foram identificados para a força de trabalho própria:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
S1 Força de trabalho própria	Saúde & Segurança	Financeiro: Risco de diminuição do desempenho financeiro devido ao aumento dos custos ligados a incidentes ou acidentes no local de trabalho e redução da qualidade do serviço		⊖		

Política S1-14 | S1-1

Para limitar os riscos materiais identificados na avaliação de dupla materialidade, a Elis compromete-se a proteger os seus colaboradores.

Para tal, a política de saúde e segurança do Grupo Elis, desenvolvida no âmbito da sua política QHSE, visa reduzir a taxa de acidentes a zero através da melhoria da segurança. Isto significa reduzir riscos, prevenir acidentes e aplicar os padrões de segurança do Grupo em todos os países e negócios com o envolvimento de todos os colaboradores. Esta política interna é implementada internacionalmente e revista frequentemente.

Os principais compromissos da política de Saúde e Segurança da Elis são:

- › garantir a segurança no local de trabalho através da redução e prevenção de acidentes;
- › aplicar os padrões e instruções de segurança do Grupo em todos os países e negócios;
- › envolver todos os colaboradores, para que contribuam ativamente para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro;
- › garantir a conformidade com os requisitos regulamentares locais em todos os países.

Além disso, o Grupo estabeleceu as suas "10 regras de ouro de segurança" com o objetivo de desenvolver uma cultura de segurança, incentivando a adoção de bons hábitos e ajudando a criar um ambiente de trabalho seguro. A Elis está comprometida com um processo de melhoria contínua para reduzir o número de situações de risco. Em 2024, o Grupo reiterou as suas prioridades e plano de ação para:

1. Reforçar a cultura de segurança do Grupo, promovendo e sensibilizando.
2. Desenvolver estruturas e mecanismos de apoio para atingir o objetivo estabelecido.
3. Melhorar os padrões e regras no quadro de segurança do Grupo.
4. Coordenar e formar as equipas.

Esta política aplica-se a todos os colaboradores do Grupo. É revista anualmente pelo Departamento Industrial e QHSE do Grupo, nomeadamente no âmbito dos relatórios do Grupo.

Objetivo e desempenho S1-14 | S1-5

Para enfrentar os riscos financeiros associados à saúde e segurança no trabalho identificados na avaliação de dupla materialidade, relacionados com acidentes e incidentes no local de trabalho, bem como a qualidade do serviço para os clientes, o Grupo definiu como meta:

Reduzir em 50% a frequência de acidentes dos colaboradores do Grupo entre 2019 e 2025*

(* Meta que aborda os impactos, riscos e oportunidades materiais identificados para o Grupo no âmbito do ESRS S1 – Força de trabalho própria

Indicadores de desempenho		2022	2023	2024
Analisar os riscos e desenvolver e disseminar os padrões de segurança do Grupo	% de melhoria na taxa de frequência de acidentes com afastamento desde 2019 ^(a) (meta 2025: -50%)	0.7%	-11.4%	-27.7%
	Taxa de frequência de acidentes com baixa envolvendo trabalhadores do Grupo ^{(a),(c)}	17.02	14.97	12.22
	Taxa de gravidade para os trabalhadores do Grupo ^{(b),(c)}	0.72	0.67	0.69
	Acidentes de trabalho registáveis no local de trabalho do Grupo (com e sem perda de tempo)			2,061
	Acidentes com baixa envolvendo colaboradores do Grupo	1,580	1,582	1,347 ^(e)
	Acidentes sem perda de tempo envolvendo colaboradores do Grupo			714
	Taxa de frequência de acidentes de trabalho registáveis (com e sem perda de tempo) ^(a)			18.71

(a) Taxa de frequência = Número de acidentes que resultam em tempo perdido (excluindo acidentes de trajeto) por milhão de horas trabalhadas. Taxa de frequência em 2019: 16,90/âmbito: Força de trabalho do grupo e estritamente mais de um dia de trabalho perdido, excluindo acidentes de trajeto.

(b) Taxa de gravidade = Número de dias de calendário de trabalho perdido devido a acidentes de trabalho com perda de trabalho (mais de um dia, excluindo acidentes de trajeto) por mil horas trabalhadas.

(c) Trabalhadores efectivos e não efectivos.

(d) Taxa de frequência (acidentes de trabalho registáveis) = número de acidentes registáveis (com e sem perda de tempo, excluindo acidentes de trajeto) por milhão de horas trabalhadas.

(e) Em 2024, um agente de serviço do Grupo faleceu, infelizmente, na sequência de um acidente rodoviário.

O desempenho do Grupo continuou a melhorar em 2024. A taxa de frequência diminuiu mais de 27,7 % em comparação com 2019.

A nível do Grupo, o número de acidentes diminuiu significativamente em comparação com 2023.

O Grupo está também a trabalhar cada vez mais para incorporar a segurança nas práticas de gestão e na cultura. Além disso, toda a mão de obra está abrangida pelo sistema de gestão da saúde e segurança da empresa.

No Reino Unido, a Elis ganhou o prestigioso prémio RoSPA Gold Award em 2024 pelo seu desempenho em matéria de saúde e segurança. Em França, recebeu um prémio da Bossons Futé pelo seu jogo de fuga, destinado a sensibilizar para a saúde e a segurança.

Ações S1-14 | S1-4

As ações implementadas pelo Grupo abordam o risco identificado na dupla avaliação da materialidade, relacionado com uma diminuição do desempenho financeiro do Grupo (custos mais elevados associados a acidentes de trabalho e uma deterioração da qualidade do serviço prestado aos clientes). As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e espera-se que continuem nos próximos anos. Quando as ações-chave produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações planeadas para o futuro são descritas em pormenor nas subsecções "Perspectivas". Para algumas ações, são apresentados exemplos para fins ilustrativos.

Reforçar a cultura de segurança do Grupo e trabalhar para reduzir os acidentes e incidentes

Envolver todos e reforçar a cultura de gestão

Em 2024, o Grupo recordou a todas as suas equipas operacionais a importância da cultura de segurança e do compromisso dos gestores. Em particular, o Grupo encorajou as reuniões a todos os níveis de gestão - Grupo, país, região e local - a incluir uma apresentação sobre os desempenhos em matéria de saúde e segurança até à data. Estas apresentações são uma oportunidade para realçar os bons desempenhos, recordar a todos as preocupações relacionadas e a sua própria responsabilidade, e comunicar sobre acidentes e incidentes e sobre a forma de os evitar no futuro.

Monitorização regular do desempenho

A Elis regista todos os acidentes nas suas instalações e acompanha mensalmente as causas dos acidentes, a fim de os identificar, partilhar e ajudar a atingir o objetivo de reduzir a taxa de frequência de acidentes até 2025 (-50%). Este objetivo é repartido por região em função da maturidade e do desempenho de cada uma delas.

O desempenho do Grupo em matéria de segurança é assim monitorizado mensalmente numa ferramenta de relatório de segurança do Grupo para os trabalhadores da Elis (efetivos e não efetivos - o Grupo raramente recorre a trabalhadores temporários) através de dois indicadores: a taxa de frequência (FR) de acidentes de trabalho com baixa, correspondente ao número de acidentes com baixa por milhão de horas trabalhadas, e a taxa de gravidade (SR), correspondente ao número de dias de trabalho perdidos devido a acidentes de trabalho por mil horas trabalhadas (excluindo acidentes de trajeto). Os indicadores permitem comparar a evolução em cada sítio, em cada região e no conjunto do Grupo. É elaborado um relatório mensal para a direção do Grupo e para os agrupamentos/países. Estes últimos são responsáveis pela divulgação dos indicadores na sua organização. O Grupo está atualmente a implementar uma ferramenta de gestão de incidentes para facilitar a comunicação e a análise de acidentes e incidentes em todas as suas operações e para harmonizar a informação e torná-la mais fiável (acidentes de manuseamento, pequenos e grandes incêndios, etc.). Esta ferramenta foi desenvolvida e configurada em 2024 e será alargada a todas as regiões do Grupo em 2025. Permitirá uma visão rápida e qualitativa dos acidentes e incidentes nos diferentes níveis da organização (Grupo, país e local).

Além disso, é consolidada a nível do Grupo uma análise dos tipos de acidentes por atividade (produção, manutenção, distribuição, etc.), por natureza das lesões e por natureza dos riscos (humanos, técnicos). Esta análise permite identificar as ações de melhoria a reforçar em cada país.

Em 2024, 63% dos acidentes com perda de tempo estavam relacionados com os riscos de movimentação mecânica de gaiolas, movimentação manual de cargas e escorregamentos, tropeções e quedas.

São definidas ações em cada país e local do Grupo, em conformidade com a investigação de acidentes, para ajudar a reduzir os acidentes. Os exemplos são descritos mais pormenorizadamente a seguir.

O Grupo acompanha também, mensalmente, o número de incêndios, a forma como foram extintos, a sua origem e o equipamento envolvido. Esta informação é reportada juntamente com o desempenho da segurança.

Análise dos riscos nos postos de trabalho

Cada uma das instalações do Grupo dispõe de uma avaliação dos riscos de saúde e segurança nos postos de trabalho que abrange todas as atividades relevantes. Estas avaliações são atualizadas regularmente, de acordo com a regulamentação local do país. Em França, a avaliação é atualizada uma vez por ano ou após uma alteração das condições de trabalho. Com base nos resultados, são definidas e implementadas ações para eliminar ou reduzir os riscos, a fim de tornar o ambiente de trabalho mais seguro.

Desenvolver estruturas e mecanismos de apoio para atingir o objetivo estabelecido

Sistema de gestão e certificação OHSAS/ISO 45001

O Grupo, em colaboração com todas as suas regiões, desenvolveu uma matriz de maturidade em matéria de saúde e segurança estruturada para abranger os principais pontos de um sistema de gestão da saúde e segurança. Esta avaliação permite identificar as ações prioritárias a nível das instalações, do país ou do Grupo, a fim de melhorar a gestão do assunto em questão. Além disso, os locais do Grupo dispõem de procedimentos e instruções de saúde e segurança que são geridos a nível do local ou do país. Além disso, 113 instalações da Elis (na Suécia, Dinamarca, Noruega, Polónia, Irlanda, Espanha, Estónia, Finlândia, Itália e México) optaram voluntariamente por ter um sistema de gestão de saúde e segurança certificado de acordo com a norma ISO 45001. Estas certificações dizem respeito aos centros de produção e podem incluir centros de serviços e escritórios (sede).

Uma organização dedicada

Em 2024, as funções e responsabilidades dos coordenadores de saúde e segurança foram revistas e divulgadas em todo o Grupo para apoiar a implementação da política e dos planos de ação do Grupo. As funções dos coordenadores de saúde e segurança incluem a formação e o desenvolvimento de uma cultura de saúde e segurança a todos os níveis do Grupo, a organização e a coordenação de eventos relacionados com a segurança, o apoio às instalações em questões de saúde e segurança, a participação em auditorias com a companhia de seguros, a gestão dos riscos de incêndio, o acompanhamento dos indicadores de desempenho em matéria de segurança e a ajuda à definição e à implementação das normas do Grupo. Foram igualmente implementados objetivos que afetam a componente variável da remuneração de certos gestores (por exemplo, diretores regionais, diretores de obra, etc.). Assim, alguns membros do Conselho de Administração estão sujeitos a objetivos ligados à saúde e segurança (ver capítulo 2, secção 2.2.1 "Política de remuneração" do documento de registo universal).

Melhorar as regras e normas do Grupo

Processo em curso para harmonizar as normas de segurança

Em 2024, a Elis continuou a implementar a sua estratégia de segurança. Em cada região operacional, as equipas de QHSE dos clusters/países trabalham em estreita colaboração com o Departamento de QHSE do Grupo para definir e melhorar as normas de segurança do Grupo. Estas equipas acompanham igualmente os países e os locais na implementação operacional e no controlo da sua aplicação. Assim, os países do Grupo continuaram a implementar a norma de gestão do risco de incêndio e a harmonizar a comunicação de acidentes e incidentes.

Em 2024, as equipas dos clusters/países e os departamentos de Manutenção e QHSE do Grupo implementaram uma norma partilhada de "segurança e paragem de equipamentos" para harmonizar as práticas de funcionamento das instalações, torná-las mais seguras e eliminar o risco de acidentes. Todos os empregados afetados, incluindo técnicos de manutenção, operadores e supervisores de produção, receberam formação sobre práticas para operações seguras nas instalações.

Cada país do Grupo tem os seus próprios métodos e ferramentas para identificar perigos e avaliar os riscos de saúde e segurança. O Grupo tem como objetivo harmonizar estes métodos e utilizar uma ferramenta comum.

O Grupo estabeleceu uma norma para os incidentes que provocam ferimentos. Exige uma reação imediata, que consiste em prestar primeiros socorros e, se necessário, recorrer aos serviços de emergência. É efetuada uma análise das causas e circunstâncias do incidente e é implementado um plano de ação corretivo para evitar acidentes semelhantes (por exemplo, alterações às instruções, cursos de formação, etc.). Cada entidade do Grupo tem também os seus próprios procedimentos específicos. Por exemplo, foram criadas instruções de funcionamento pormenorizadas para as atividades de controlo de pragas e são regularmente oferecidos a todos cursos de reciclagem sobre princípios e processos.

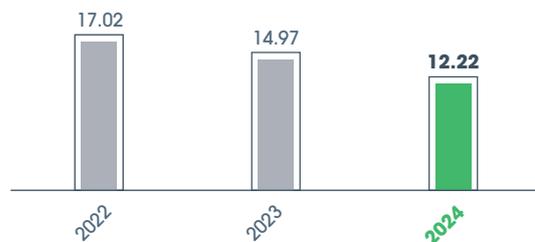
Controlos regulares para garantir que as normas do Grupo são aplicadas

Para avaliar e confirmar que as normas e regras do Grupo estão a ser aplicadas, são efetuadas visitas regulares às instalações pelas equipas de QHSE do grupo/país. As auditorias internas, que abrangem a segurança, são também realizadas de dois em dois anos pela equipa de auditoria interna do Grupo. Estas auditorias estão atualmente a ser implementadas nas diferentes regiões da Elis. Em 2024, o número de auditorias e revisões das normas de segurança dos países aumentou para 36, contra 30 em 2022. As visitas de seguro, relacionadas com os riscos de incêndio e naturais, são realizadas todos os anos com a seguradora numa amostra representativa das instalações do Grupo. Estas visitas avaliam o nível de proteção, deteção e organização em vigor para controlar e mitigar os riscos. Entre 2023 e 2024, foram efetuadas 98 visitas de seguro. Todas as instalações do Grupo cumprem os regulamentos locais relativos às verificações regulamentares regulares programadas do equipamento. Estas verificações são monitorizadas e registadas localmente e quaisquer observações são tratadas.

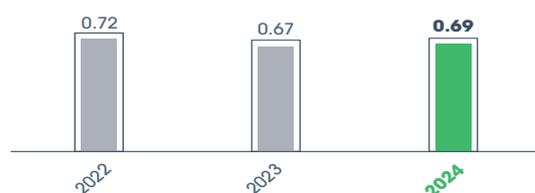
Revisões regulares da relevância das normas

O Grupo intensifica as discussões com os seus peritos em QHSE sobre eventos significativos, não só para garantir o feedback e a partilha de boas práticas e para informar os planos de ação nacionais, mas também para incentivar o diálogo sobre quaisquer atualizações ou o desenvolvimento de novas normas.

TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO FUNCIONÁRIOS ELIS



TAXA DE GRAVIDADE DOS ACIDENTES DE TRABALHO ENVOLVENDO TRABALHADORES ELIS



Perspetivas

A ferramenta de registo de incidentes e acidentes, desenvolvida e configurada em 2024, será implementada no Grupo em 2025. A ferramenta será acompanhada de uma aplicação móvel para facilitar a comunicação de situações de insegurança (situações perigosas) e de quase-acidentes. Além disso, para ajudar a reduzir os riscos e melhorar a cultura de segurança no que diz respeito à primeira regra de ouro da segurança, a "Get ready for work", uma ferramenta de avaliação rápida dos riscos, será desenvolvida e testada em algumas regiões a partir de 2025.

Num esforço de harmonização das normas, será criado em 2025 um grupo de trabalho sobre riscos químicos para aproveitar as melhores práticas de todos e definir um conjunto comum de regras. Para complementar as ferramentas e processos existentes, o Grupo desenvolverá em 2025 um catálogo formal de soluções técnicas para identificar incêndios o mais cedo possível e também para os prevenir.

Formação e actividades quotidianas em matéria de saúde e segurança

Reforçar a cultura de segurança da Elis promovendo a segurança

As 10 regras de ouro de segurança da Elis baseiam-se nos principais riscos da atividade do Grupo e identificam os pontos-chave de saúde e segurança. A aplicação correta destas regras por todos ajudará o Grupo a atingir o seu objetivo de reduzir a frequência dos acidentes dos empregados do Grupo em 50% até 2025. Após o lançamento das 10 regras de ouro em matéria de segurança em outubro de 2020 e de uma campanha ativa de mensagens e promoção em 2021, são regularmente fornecidos lembretes através de ações de comunicação. As regras também fazem parte do processo de integração de todos os novos funcionários. Todos os novos trabalhadores recebem uma iniciação à segurança, especialmente para o seu posto de trabalho, a fim de lhes fornecer informações essenciais sobre os riscos do posto de trabalho e instruções para trabalharem em segurança. Nalguns países, como a França, é feita uma chamada de atenção anual para as regras de segurança do posto de trabalho. Dependendo do posto de trabalho ocupado, os operadores também recebem formação regulamentar adicional (eletricidade, operação de máquinas, etc.) ou formação específica para a atividade da Elis (utilização/manuseamento de produtos químicos, etc.). Estes programas de formação são controlados localmente. Por exemplo, todos os anos, os colaboradores do Pest Control em França, Itália, Países Baixos e Portugal assinam formalmente, na presença de um responsável, os procedimentos que detalham os processos operacionais e, em particular, os EPI necessários para a execução da tarefa, os equipamentos a utilizar e as etapas a seguir e a respeitar. Esta assinatura anual garante o conhecimento correto das regras de segurança atuais.



Elis Regras de Ouro de Segurança



1 Pronto para Trabalhar
Recebi formação sobre as regras de segurança e estou apto para fazer o meu trabalho.



2 Deslocação em Segurança
Desloco-me cuidadosamente: conheço as áreas de trabalho e o equipamento de trabalho.



3 Equipamento de Proteção Individual
Vou usar sempre o E.P.I. recomendado.



4 Condução Segura
Vou respeitar as regras de trânsito dentro e fora da Elis.



5 Vigilância Partilhada
Vou comunicar incidentes, situações inseguras e práticas positivas. Estarei vigilante sobre a minha segurança e a dos outros.



6 Manusear os Carrinhos em Segurança
Vou seguir as boas práticas para manusear os carrinhos de roupa.



7 Posição de Segurança
Irei colocar-me na posição mais segura para trabalhar relativamente às cargas e durante a sua manipulação manual ou mecânica.



8 Vigilância do Risco de Incêndio
Estou ciente dos riscos de incêndio e sigo as instruções de segurança contra incêndio.



9 Trabalhar com a Manutenção de Equipamentos
Não farei nenhuma intervenção com o equipamento em funcionamento e aplico o procedimento do bloqueio de segurança ao trabalhar nele.



10 Utilização Segura de Produtos Químicos
Trabalho cuidadosamente com produtos químicos e conheço as informações e características técnicas.

We empower your day



Partilha de feedback e boas práticas

O feedback sobre os incidentes relacionados com a segurança pessoal e contra incêndios é partilhado no Grupo com as equipas operacionais através da rede de QHSE do cluster/país. Este feedback é dado sobre os eventos mais significativos cuja gravidade foi ou poderia ter sido elevada (acidentes relacionados com a operação de máquinas, produtos químicos, etc.), e sobre eventos com uma gravidade menor, mas que ocorrem com mais frequência (manuseamento manual, manuseamento mecânico de gaiolas, escorregamento e queda).

Implantação de ferramentas inovadoras

O Grupo também implementa ferramentas inovadoras para relembrar as suas regras de ouro e incuti-las nos seus colaboradores. Por exemplo, em França, foi desenvolvido um jogo de fuga à segurança baseado nas 10 regras de ouro do Grupo, abrangendo as áreas de produção, transporte, armazenamento e escritórios. Esta ferramenta foi implementada nos centros franceses e na sede e apresentada aos responsáveis nacionais de QHSE. Este jogo de fuga foi a razão pela qual a Elis ganhou o prémio Bossons Futé ("vamos trabalhar de forma inteligente") em 2024. Este prémio reconhece a proposta mais inovadora em matéria de prevenção da saúde no trabalho. Uma vez terminadas as traduções, esta ferramenta vai ser alargada às diferentes regiões do Grupo em 2025.

Formação dos subcontratantes e das empresas externas que trabalham nas nossas instalações

As atividades das empresas subcontratadas ou externas são realizadas em conformidade com a regulamentação local. Em Espanha, Itália e França, por exemplo, é realizada previamente uma avaliação de riscos entre as instalações da Elis e a empresa externa para identificar os riscos inerentes à tarefa e os riscos resultantes da sua interação com a atividade da Elis. Esta análise permite especificar as medidas a adotar pela Elis ou pela empresa externa para uma operação segura. O pessoal da empresa externa é informado pelo seu diretor das medidas definidas com a Elis.

Integrar os princípios da ergonomia continuando a implementação do programa Gest'Elis

O programa Gest'Elis continua a ser implementado em toda a empresa Elis para que o maior número de empregados possa beneficiar de melhorias nos seus postos de trabalho. Este programa é explicado mais detalhadamente na secção 2.4.2 "Ouvir, valorizar os nossos colaboradores e assegurar o seu bem-estar no trabalho".

Definir e apoiar os planos de melhoria

Em 2024, a Semana da Sustentabilidade, evento organizado para todos os colaboradores do Grupo, abordou temas de saúde e segurança e lembrou a responsabilidade de cada um na identificação de situações de risco. Também se centrou na postura correta no posto de trabalho. Além disso, as equipas dos clusters/países de QHSE definem e apoiam os planos de melhoria no âmbito dos respectivos âmbitos de atividade. Por exemplo, em 2024:

- ▶ A Dinamarca realizou campanhas de observação para melhorar a vigilância dos trabalhadores e a cultura de segurança, a fim de criar um ambiente de trabalho mais seguro. Mais de 2800 situações de alto risco foram assim comunicadas, o que levou a melhorias na forma como são geridas;
- ▶ O Brasil introduziu, há vários anos, uma semana inteiramente dedicada à prevenção e aos cuidados de saúde denominada "SELISPAT - Semana da Segurança". Em 2024, o Brasil concentrou-se especificamente na saúde e segurança dos seus agentes de serviço e lançou um jogo com as regras de ouro específicas para esta profissão;
- ▶ o Reino Unido:
 - prosseguiu, pelo quinto ano consecutivo, a sua campanha de promoção da segurança "Safety Premiership". A campanha cria uma competição entre os locais, comunicando as observações de segurança e realizando reuniões mensais do comité de saúde e segurança para manter todos empenhados e capacitados.

reuniões do comité para manter todos envolvidos e habilitados a introduzir melhorias na segurança. Em 2024, esta iniciativa foi adotada por outros países, incluindo a Irlanda,

- organizou um seminário com os seus subcontratantes para lhes recordar e clarificar as regras da Elis em matéria de saúde, segurança e bem-estar,
 - lançou uma campanha de educação sobre os riscos ligados à utilização de correias transportadoras. Esta iniciativa permitiu sensibilizar, avaliar os riscos e implementar ações de melhoria para evitar acidentes. Em 2025, a campanha abrangerá o manuseamento de gaiolas. Esta campanha foi premiada com um Highly Commended nos Safety Health and Excellence Awards,
 - aderiu à BSIF (British Safety Industry Federation). A BSIF oferece apoio e aconselhamento sobre questões de segurança no local de trabalho. Esta adesão ajudará a acompanhar os desenvolvimentos regulamentares em matéria de equipamento de proteção individual (EPI) e produtos relacionados com a segurança;
- ▶ França:

- prosseguiu a sua iniciativa de apoio específico em determinados locais para os ajudar a reduzir as suas taxas de frequência. Esta iniciativa visa reforçar a cultura de gestão da segurança, envolvendo todos os gestores na aplicação dos princípios fundamentais de segurança, acompanhando os progressos das ações prioritárias do sítio e identificando ações específicas a tomar após os incidentes,
 - realizou um projeto-piloto em várias regiões francesas para avaliar os benefícios de uma ferramenta digital (tipo tablet) de comunicação de quase-acidentes e situações de alto risco.

Perspectivas

Será efetuada uma avaliação da maturidade da segurança dos centros em cada local do Grupo com base na nova versão da matriz de maturidade H&S, que foi revista em 2024. Esta matriz de maturidade H&S integra as 10 regras de ouro da segurança e os temas abrangidos por uma norma do Grupo. O jogo de fuga digital, já implementado em França para sensibilizar para as 10 regras de ouro da segurança, será implementado nas outras regiões do Grupo em 2025. A implementação de todos os planos de ação descritos acima não requer despesas operacionais (opex) e/ou de capital (capex) adicionais significativas.

2.4.4 Garantir a não-discriminação e a igualdade de oportunidades

S1-9 | S1-12

Contexto

O Grupo acredita que o seu desempenho depende da qualidade e do empenho dos seus colaboradores e que um ambiente de trabalho agradável e respeitador das pessoas beneficia todos e torna o Grupo mais eficiente e produtivo. O respeito pelas pessoas e a igualdade de oportunidades são, assim, valores fundamentais para a Elis, que procura promover um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

Em consonância com os seus valores (respeito, exemplaridade, integridade e responsabilidade), a Elis compromete-se a implementar relações humanas e profissionais de qualidade e harmoniosas, tanto hierárquicas como funcionais, leais e respeitadoras de todos.

A diversidade, a equidade e a inclusão estão assim no centro da identidade da Elis.

Impactos, riscos e oportunidades S1-9 | S1-12 | ESRs 2 IRO-1

A dupla avaliação da materialidade, realizada no contexto da implementação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada pode ser encontrada na introdução da secção 2.2.9 "Identificação dos principais tópicos através da dupla avaliação da materialidade", destacou determinados impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, foram identificados os seguintes tópicos para a força de trabalho própria **ESRS S1**:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
S1 Força de trabalho própria	Igualdade de tratamento e de oportunidades para todos	Financeiro: Risco de risco operacional e de reputação associado à falta de diversidade nas nossas equipas		⊖		

Política de atuação S1-9 | S1-12 | S1-1

Para limitar os riscos materiais identificados na dupla avaliação da materialidade e, em particular, o risco operacional e de reputação associado à falta de diversidade nas equipas do Grupo, a Elis esforça-se por promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação e por apoiar a diversidade e a inclusão de todos. Para o efeito, foram estabelecidas várias políticas que refletem os compromissos e a visão do Grupo. O **Código de Ética** constitui a base sobre a qual assentam todas as normas e Códigos internos adotados pelo Grupo, incluindo a **Carta da Diversidade e Inclusão**, a **Carta da Igualdade de Género** e a **Carta da Deficiência**. O Código de Ética estipula que o Grupo deve certificar-se de que todas as normas sociais aplicáveis na legislação laboral de cada país em que opera são respeitadas e garantir o cumprimento da legislação internacional mais importante, como as convenções da **Organização Internacional do Trabalho**, em particular a Convenção n.º 111 sobre discriminação, e as leis que protegem os direitos das crianças. Especifica os compromissos do Grupo em matéria de não-discriminação, diversidade e igualdade de oportunidades. Aplica-se aos seus empregados, bem como às suas práticas comerciais com fornecedores, clientes e partes interessadas e a atividades do Grupo com todos os outros intervenientes. Por conseguinte, o Grupo:

- › não tolera qualquer tipo de discriminação, seja em razão do género, religião, origem, idade, orientação sexual, aparência física, estado de saúde, deficiência ou orientação política;
 - › proíbe qualquer comportamento que possa violar a dignidade de uma pessoa e, em particular, qualquer tipo de assédio.
- Desde 2022, o Grupo tem procurado reforçar o seu compromisso com a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades, tendo adotado uma **Carta da Diversidade e da Inclusão**. O Grupo compromete-se a:
- › criar um local de trabalho inclusivo, por exemplo, com sessões de formação e sensibilização para os gestores sobre preconceitos inconscientes, estereótipos e não discriminação
 - › Promover a igualdade de oportunidades e combater todas as formas de discriminação ao longo de toda a carreira do trabalhador: as competências, a experiência e as realizações profissionais de uma pessoa são os únicos factores tidos em conta;
 - › Promoção da diversidade e da igualdade de género em todas as suas formas: criação de planos de ação centrados na progressão na carreira, na igualdade de remuneração, na formação e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar;
 - › promoção da diversidade cultural, étnica e de origem: A Elis espera que os seus colaboradores reconheçam, respeitem e acolham todas as diferenças culturais onde quer que o Grupo opere;

- › garantir a igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência: o Grupo apoia a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e trabalha para as manter nos seus postos de trabalho;
- › respeitar e aceitar todas as orientações e identidades sexuais: A Elis está empenhada em criar um ambiente de trabalho inclusivo e gostaria que cada um fosse o seu verdadeiro "eu" no local de trabalho;
- › ter em conta as diferenças entre as gerações: é importante para a Elis reconhecer tanto a visão experiente dos colaboradores mais velhos como o espírito inovador dos jovens talentos.
- › O Grupo adotou igualmente uma Carta da Deficiência, que define o seu compromisso com a diversidade e a inclusão no que diz respeito a este tema específico. Esta carta reflete a determinação do Grupo em desenvolver iniciativas a nível internacional e ir além dos requisitos legais relevantes. Em 2023, o Grupo adotou igualmente uma Carta da Igualdade de Género, que foi partilhada a nível mundial no início de 2024. A política do Grupo para melhorar a igualdade de género baseia-se nas seguintes alavancas:
 - Formação e sensibilização dos trabalhadores para a diversidade de género, a não discriminação, a inclusão e a luta contra os estereótipos e o sexismo no local de trabalho.
 - garantir a igualdade de tratamento ao longo de toda a carreira do trabalhador: desde a fase de recrutamento até à igualdade de remuneração e ao desenvolvimento profissional.
 - Acompanhar e avaliar as ações em matéria de diversidade de género: a Comissão Executiva analisa regularmente o desempenho do Grupo e a aplicação da política de diversidade e inclusão,
 - reforçando a diversidade de género e fornecendo informações sobre a forma como esta pode ser praticada.

Estas cartas foram implementadas em todos os países do Grupo. O Grupo também utiliza cartas, recursos visuais e atividades (por exemplo, cartazes, tapetes, vídeos, conferências, etc.) para facilitar a compreensão destes temas por todos (podem existir barreiras linguísticas ou culturais, por exemplo). A pertinência das políticas do Grupo é revista todos os anos pelo Diretor de Recursos Humanos do Grupo em conjunto com os Diretores de RH operacionais nos países, nomeadamente no âmbito do relatório anual do Grupo ou em conjunto com a análise do feedback sobre os interesses e opiniões das partes interessadas. O Código de Ética do Grupo e as suas cartas estão disponíveis nas suas intranets.

Objetivo e desempenho S1-9 | S1-12 | S1-5

Para fazer face aos riscos financeiros relacionados com a diversidade identificados na dupla avaliação da materialidade, o Grupo estabeleceu o objetivo de A realização do objetivo de 40% de mulheres em cargos de direção foi incluída na política de financiamento do Grupo.

Atingir uma taxa de 40% de mulheres em cargos de direção até 2025^(a)*

(*) Objetivo que aborda os impactos materiais, os riscos e as oportunidades identificadas para o Grupo relativamente ao ESRs S1 - Força de trabalho própria

Indicadores-chave de desempenho	2022	2023	2024
Objetivo de paridade de género			
Percentagem de mulheres em cargos de gestão (objetivo: 40% até 2025 e 42% até 2030)^(a)	34%	35%	35%
Percentagem de mulheres contratadas para cargos de gestão	34%	32%	36%
Inclusão de pessoas com deficiência			
Percentagem de trabalhadores com deficiência (França)	6.3%	6.2%	6.6%
Atrair os jovens			
Percentagem de jovens nas contratações ^{(a),(b)}	38%	38%	38%

(a) O indicador abrange o pessoal de direção permanente do Grupo.

(b) O indicador é calculado da seguinte forma: o número de contratações permanentes com menos de 29 anos, dividido pelo total de contratações permanentes.

Em 2024, a percentagem de mulheres em funções de gestão no efetivo manteve-se estável em 35%, tendo o seu número aumentado 3,8% (1 480 em 2024 contra 1 426 em 2023 e 1 262 em 2022). Além disso, este aumento ocorreu num contexto de baixa rotatividade do pessoal de gestão, sublinhando a capacidade do Grupo para atrair, reter e promover o talento, em particular o talento feminino. Apesar das medidas tomadas, o Grupo enfrenta desafios para atrair e reter talentos, incluindo talentos femininos, em todas as suas regiões. Além disso, tendo em conta os tipos de profissões do Grupo e os perfis procurados (engenheiros), o Grupo dispõe de uma reserva de talentos mais reduzida.

Em conformidade com a sua política de igualdade de oportunidades e de não discriminação, em 2024, o Grupo registou uma percentagem relativamente estável de jovens nas contratações (38%).

Em França, a proporção de trabalhadores com deficiência foi ligeiramente superior em 2024 do que em 2023.

Ações S1-9 | S1-12 | S1-4

As ações implementadas pelo Grupo abordam o risco identificado na dupla avaliação de materialidade associada à falta de diversidade nas equipas. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e deverão continuar nos próximos anos. Quando as principais ações produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos na presente secção. As ações planeadas para o futuro são descritas em pormenor nas subsecções "Perspectivas". Para algumas ações, são apresentados exemplos para fins ilustrativos.

Objetivo da paridade de género

A percentagem de mulheres no total da força de trabalho manteve-se estável nos últimos anos, em cerca de 51%. No entanto, consciente dos benefícios da diversidade, o Grupo deseja apoiar a igualdade de género em toda a sua organização. Como tal, o Grupo estabeleceu o objetivo de ter pelo menos 40% dos seus cargos de gestão ocupados por mulheres até 2025. Como sinal do compromisso do Grupo, o desempenho anual da paridade de género é incluído em alguns dos instrumentos de financiamento do Grupo.

Um dos pilares da Carta da Diversidade da Elis é a promoção da diversidade e da igualdade de género em todas as suas formas. A igualdade de género é assim um dos principais compromissos da Elis, apoiado pela Comissão Executiva e por todas as entidades do Grupo.

Em 2021, foi realizado um estudo sobre a proporção de mulheres nos vários cargos de gestão e proposto um plano de ação ao Comité Executivo e aos países para ajudar a acelerar a transformação em curso. Estão previstas várias ações: alterar os processos de recrutamento para permitir uma maior diversidade na contratação; monitorizar especificamente as mulheres no sistema de análise de talentos, a fim de identificar as mulheres com potencial, apoiá-las no seu desenvolvimento de carreira e, assim, aumentar a representação feminina nos cargos de gestão de topo; aumentar a sensibilização dos recursos humanos e das equipas de gestão, por exemplo, no que diz respeito à identificação e quebra de estereótipos e preconceitos na tomada de decisões, etc. Estas ações, destinadas a aumentar a visibilidade e o papel estratégico das mulheres na organização, estão a ser implementadas em todos os países do Grupo, a fim de prevenir, atenuar e remediar qualquer discriminação contra as mulheres e promover a igualdade de oportunidades.

Para melhor identificar algumas preocupações, em 2022, foi realizado um inquérito anónimo sobre a igualdade de género junto de todos os quadros do Grupo (taxa de participação de 62,5%) e os resultados foram partilhados na intranet e na revista trimestral do Grupo. Os resultados mostram que os valores da Elis, e o respeito em particular, orientam as acções quotidianas no seio do Grupo e contribuem para a criação de um ambiente que respeita a diversidade e a paridade de género em todas as fases da carreira de um colaborador (recrutamento, formação, progressão) e no seu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Assim, 91% dos inquiridos acreditam que a Elis proporciona um ambiente de trabalho onde as diferenças são respeitadas e 79% acreditam que a Elis trata eficazmente o assédio, o sexismo e a violência no trabalho. No entanto, embora a direção pareça estar preocupada com a igualdade de género (83%), apenas 69% acreditam que têm formação suficiente sobre o tema e consideram que ainda há trabalho a fazer para combater os estereótipos. Com base nestes resultados, o Grupo elaborou em 2023 uma Carta da Igualdade de Género. Foi implementado um plano de ação para melhorar a igualdade de género e dar resposta às preocupações expressas no inquérito anónimo, centrado em:

1. Formação e sensibilização dos trabalhadores para a diversidade de género, a não discriminação, a inclusão e a luta contra os estereótipos e o sexismo no local de trabalho.

No início de 2024, o Grupo lançou uma campanha internacional de sensibilização sobre a diversidade de género e os estereótipos. Esta campanha de uma semana em todas as instalações do Grupo e dirigida a todos os colaboradores teve como objetivo recordar a política de diversidade e inclusão do Grupo, apresentar a carta do Grupo sobre este tema e sensibilizar todos para a importância da não discriminação, dos estereótipos e dos preconceitos inconscientes. Esta campanha multilingue assumiu a forma de cartazes, vídeos, boletins informativos e tapetes de mensagens e, em algumas regiões, foi complementada com conferências, palestras de personalidades externas à empresa, publicação de revistas internas dedicadas, inquéritos e debates. Além disso, em 2022, foi criado um programa de mentoria para apoiar mulheres com elevado potencial no desenvolvimento das suas carreiras. No final de 2024, foram também realizadas em França sessões de formação e sensibilização para recrutadores e gestores sobre preconceitos inconscientes, estereótipos e não discriminação. Estas sessões foram ministradas às equipas de recrutamento da sede, aos diretores de operações da sede, aos diretores dos departamentos de transformação e de TI e aos funcionários dos RH.

2. Garantir a igualdade de tratamento ao longo de toda a carreira do trabalhador.

Durante a fase de recrutamento, são aplicadas regras éticas e metodológicas comuns decorrentes da Carta de Recrutamento do Grupo. Para favorecer o acesso das mulheres aos cargos superiores, a Elis recomenda vivamente que as listas de seleção tenham o mesmo número de candidatos do sexo feminino e masculino, independentemente do cargo em questão. Foram igualmente estabelecidas relações estreitas com as instituições responsáveis pela educação, formação e emprego para incentivar as candidaturas femininas. No que respeita à progressão na carreira, os critérios de acesso aos cargos superiores são os mesmos para homens e mulheres: baseiam-se exclusivamente no reconhecimento das competências, da experiência, do desempenho e das qualidades profissionais. Podem ser criados programas de tutoria, caso a caso, para apoiar a evolução da carreira no seio do Grupo e ajudar os colaboradores a atingir os seus objetivos profissionais. Por último, a Elis garante o princípio da igualdade de remuneração, pois considera que a remuneração de todos deve aumentar nas mesmas condições, independentemente do género, em função das competências utilizadas, das responsabilidades, do desempenho e das qualidades profissionais. O Grupo Elis esforça-se igualmente por oferecer uma remuneração justa e atrativa, o que contribui para a retenção dos colaboradores e para o desempenho do Grupo a longo prazo. A política de remuneração baseia-se nos princípios de não-discriminação e de equidade entre os colaboradores, independentemente do seu género.

Em alguns países, como a França, a Suíça, o Reino Unido e a Suécia, o Grupo publica um índice que mede as eventuais disparidades salariais entre homens e mulheres. Em França, este índice mede cinco indicadores: diferença de remuneração, diferença de aumento de remuneração, diferença de promoção, percentagem de mulheres empregadas que recebem aumentos quando regressam da licença de maternidade e o número de homens e mulheres entre os 10 maiores salários. Em 2024, a média das pontuações de todas as filiais é de 92/100. O mesmo tipo de índice é calculado na Suíça, no Reino Unido e na Suécia. Este índice fornece uma imagem clara das lacunas que possam existir e dos Em França (cerca de 30% das receitas do Grupo), a diferença salarial é medida com precisão há vários anos através do índice de igualdade de género acima referido. No final de 2024, situava-se em 0,13% a favor das mulheres para este âmbito geográfico, validando a política do Grupo em matéria de igualdade de oportunidades e de não discriminação. No entanto, o rácio de equidade entre homens e mulheres, que deve ser calculado de acordo com o CSR e que não distingue os tipos de cargos, a antiguidade dos empregados ou a distribuição do talento feminino na organização, situa-se em 18% para este mesmo âmbito geográfico. Este facto sublinha a sua irrelevância e a impossibilidade de utilizar estes resultados em qualquer análise. Este rácio, que não esclarece o assunto, mas que deve ser divulgado, foi de 18% para o Grupo. O Grupo reitera os seus compromissos em matéria de igualdade de oportunidades e de não discriminação na sua política salarial. Além disso, implementou outras iniciativas em matéria de igualdade de tratamento ao longo de toda a carreira do trabalhador. Desta forma, estão a ser desenvolvidos esforços para aumentar a representação das mulheres nos níveis estratégicos de emprego, principalmente dando prioridade às mulheres candidatas e às promoções de mulheres igualmente qualificadas (70% das contratações para cargos superiores foram preenchidas por mulheres). Estas ações serão prosseguidas em 2025. No Reino Unido, a Elis reviu as suas descrições de funções para as tornar neutras e inclusivas, e atualizou os anúncios para conseguir um melhor equilíbrio entre candidatos do sexo feminino e masculino.

Em alguns países, é ministrada formação aos responsáveis pelo recrutamento ou pela comunicação com as escolas e universidades de topo para promover as diferentes linhas de negócio da Elis. Além disso, é dada uma atenção especial aos candidatos do género sub-representado nas listas finais de candidatos. Na Colômbia, é também dada prioridade ao emprego de mulheres com filhos, a fim de melhorar as suas condições de vida. Em Itália, a Elis obteve a certificação UNI/PdR 125:2022, que demonstra o seu compromisso com a paridade de género através da avaliação da igualdade de oportunidades no recrutamento, carreiras, remuneração e acesso a cargos superiores. Além disso, em alguns países, o Grupo tem acordos sobre o assunto, como a França sobre a igualdade de género (2023) e a Espanha sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (2020).

3. Acompanhamento e avaliação das nossas ações em matéria de diversidade de género.

A Comissão Executiva analisa regularmente o desempenho do Grupo e a implementação da política de Diversidade & Inclusão. Em 2018, o Grupo estabeleceu um sistema de whistleblowing externo, que permite a comunicação de qualquer violação do Código de Ética da Elis. Este sistema é descrito em mais pormenor na secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais".

Em 2024, não foram comunicados quaisquer incidentes através do sistema de denúncia em relação a violações dos direitos humanos. Se fosse comunicada uma violação, esta seria investigada e o plano de ação correspondente seria implementado.

No que diz respeito à composição do Conselho de Supervisão em 5 de março de 2025: havia quatro mulheres e seis homens no Conselho de Supervisão (excluindo os membros do Conselho de Supervisão que representam os trabalhadores), ou cinco mulheres e sete homens, tendo em conta os membros do Conselho de Supervisão que representam os trabalhadores.

Perspetivas

Em 2025 e 2026, o Grupo Elis continuará a prosseguir as suas ações de não discriminação e de igualdade de oportunidades, principalmente através de

- › Campanhas de educação: serão lançadas comunicações estratégicas para sensibilizar os funcionários para a importância da diversidade e da igualdade de oportunidades;
- › formação em linha para gestores: será desenvolvido e disponibilizado um módulo específico aos gestores do Grupo para os ajudar a identificar e a prevenir preconceitos no processo de recrutamento;
- › Ajustamentos aos processos internos: serão efetuadas alterações aos processos de mobilidade interna e de gestão da sucessão para dar maior visibilidade ao talento e garantir condições equitativas para as promoções.

Inclusão de pessoas com deficiência

No final de 2022, o Grupo adotou uma Carta da Deficiência que reflete a sua determinação em desenvolver iniciativas a nível internacional e ir além dos requisitos legais relevantes. Esta carta inscreve-se na política de não discriminação, de diversidade e de igualdade de oportunidades implementada pela Elis, nomeadamente através do seu Código de Ética e da sua Carta da Diversidade, que constituem a base comum do Grupo para estes aspectos. Com esta carta, o Grupo compromete-se a:

- › Respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência: em 2024, o Grupo lançou novas campanhas de educação para gestores e colaboradores, em particular durante o mês de novembro, que é o mês da sensibilização para a deficiência, e no Dia Internacional da Deficiência, que se celebra todos os anos a 3 de dezembro; foram organizadas ações de formação e educação específicas nos países para aumentar a sensibilização para a deficiência e reiterar os valores do Grupo no que diz respeito à igualdade de oportunidades e à não discriminação;
- › manter as pessoas com deficiência nos seus postos de trabalho: o Grupo está empenhado em promover a integração profissional e a manutenção dos trabalhadores com deficiência. O objetivo é permitir que as pessoas com deficiência, independentemente da deficiência, trabalhem num ambiente normal, com adaptações do posto de trabalho ou a implementação de medidas específicas, se necessário, como a criação de um programa de integração adequado, a oferta de orientação profissional específica e a adaptação gradual das instalações, bem como a disponibilização de meios de comunicação acessíveis e a exploração de opções de trabalho à distância;
- › supervisionar e monitorizar a implementação da política para as pessoas com deficiência: o responsável pela Diversidade e Inclusão do Grupo é responsável pela coordenação e monitorização da implementação da Carta da Deficiência e os Embaixadores da Deficiência nos países são responsáveis pela sua aplicação diária. O responsável pela Diversidade e Inclusão do Grupo é, por conseguinte, responsável pela partilha das melhores práticas, pela organização de uma reunião semestral com todos os responsáveis locais pela deficiência, pela coordenação de eventos de sensibilização e pela consolidação e acompanhamento dos indicadores de deficiência.

Em 2024, o Grupo Elis empregava 766 pessoas com deficiência em França nas suas instalações. A nível internacional, as regulamentações locais podem impedir a comunicação deste indicador. O Grupo identificou 1.522 trabalhadores permanentes com deficiência, em países onde esta informação pode ser recolhida, ou seja, 3% da força de trabalho nestas áreas geográficas (representando 82% da força de trabalho).

De seguida, são apresentados vários exemplos de iniciativas locais:

- Em França, foram negociadas em 2023 medidas com os parceiros sociais para incentivar o emprego de pessoas com deficiência e estão a ser tomadas medidas para aumentar a sensibilização dos gestores e dos trabalhadores. Estão também a ser tomadas medidas para incluir as pessoas com deficiência intelectual no local de trabalho: apoio do seu mentor e acompanhamento específico pelos gestores das pessoas com deficiência intelectual se estas trabalharem em ambientes industriais com restrições de segurança rigorosas. A Elis acolhe igualmente trabalhadores dos Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), uma rede francesa que promove o emprego de pessoas com deficiência, proporcionando um estágio de imersão num ambiente de trabalho normal. A Elis tem contratos de prestação de serviços com empresas que empregam pessoas com deficiência. Estes incluem serviços como a limpeza, o tratamento ou a reparação de roupa, a reparação de gaiolas ou cabides, a compra de fornecimentos e a manutenção de espaços verdes. Em França, a Le Jacquard Français está a mandar fabricar alguns dos seus produtos por ESATs. Além disso, no âmbito do seu projeto "Workwear to Workwear", que consiste em reciclar o vestuário de trabalho para o transformar em novo vestuário de trabalho, o Grupo trabalha com uma empresa do sector protegido em França para classificar o tecido (remoção de componentes duros, etc.) de modo a que possa ser desfeito numa fase posterior para criar um novo fio;
- Em Espanha, o Grupo tem dois centros de emprego especializados, onde as pessoas com deficiência representam 70% dos empregados, e um centro especializado onde as pessoas com deficiência representam a totalidade da força de trabalho. Estes centros são pequenas lavandarias que processam roupa de clientes hospitalares ou de lares de idosos, bem como roupa de clientes que requerem uma quantidade significativa de processamento manual;
- A Elis, no Brasil, conta com 245 pessoas com deficiência e estabeleceu parcerias com estabelecimentos vocacionados para o recrutamento e integração de pessoas com deficiência;
- nos Países Baixos, o Grupo tem uma política ativa de emprego direto ou indireto (através de compras) de pessoas com deficiência ou com dificuldades em encontrar emprego. Assim, desde 2022, certas compras são feitas a fornecedores que contratam desempregados de longa duração: serviços de limpeza de escritórios prestados por pessoas com deficiência auditiva e compras de ramos de flores montados por refugiados ou pessoas com deficiência. Para demonstrar o seu compromisso, o Grupo dispõe, desde 2023, de uma certificação específica neste mercado (PSO - Prestatieladder Sociale Ondernemen - certificação de que os aspectos sociais são tidos em conta nas práticas empresariais, nível 2);
- na Colômbia, a Elis obteve a certificação RECA, que reconhece o esforço da empresa em promover a inclusão de pessoas com deficiência e, mais especificamente, de pessoas surdas. Esta iniciativa inclui adaptações para acessibilidade, formação em língua gestual colombiana e acompanhamento profissional para a integração destas pessoas no mundo do trabalho;
- em Portugal, a Elis estabeleceu uma parceria com a Cercima, uma cooperativa que promove a educação, reabilitação, formação e inclusão de pessoas com deficiência. A cooperativa repara sacos de serviços, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Exemplo de serviços prestados pela AD3, uma filial do Grupo especializada em lares residenciais

A ADAPEI 77 é uma associação que dispõe de 11 lares especializados em cuidados e enfermagem, destinados a acolher cerca de 400 pessoas com deficiências físicas ou intelectuais. Em 2016, por iniciativa do presidente da associação, foi iniciada a pesquisa para a instalação de uma nova lavandaria. De acordo com os valores de responsabilidade social da associação, este projeto visa, acima de tudo, criar emprego para trabalhadores com deficiência. Com base na sua experiência na conceção e exploração de lavandarias especializadas no tratamento da roupa pessoal dos residentes, a AD3 foi a escolha natural para acompanhar a associação durante a fase de implementação, desde as recomendações de investimento, a criação das instalações e a instalação dos equipamentos até à utilização operacional do local. Atualmente, sob a supervisão de um responsável de sector, uma equipa da AD3 composta por um chefe de lavandaria e dois operadores de lavandaria trabalha em conjunto com 16 trabalhadores com deficiência, supervisionados por dois monitores de oficina disponibilizados pela associação.

Integração de trabalhadores com poucas qualificações

Cada centro Elis procura desenvolver as suas próprias ligações com os diferentes atores locais do mercado de trabalho. Assim, em França, são mantidas boas relações com a France Travail nas várias cidades onde o Grupo opera, bem como com as organizações sociais e de emprego locais (missions locales). Os métodos de recrutamento por simulação ou imersão propostos pelos centros de emprego são utilizados há vários anos em diversas instalações do Grupo em França para recrutar pessoas com perfis diversificados. Em 2024, uma unidade em França prosseguiu o programa lançado em 2023 para integrar colaboradores ucranianos nas suas equipas através de um programa que combinava aulas de francês (para aprender termos quotidianos e técnicos) com uma imersão de uma semana na produção. Isto deu-lhes a oportunidade de conhecer a empresa antes de se juntarem às equipas por um período mínimo de dois meses e meio. Na Alemanha e na Dinamarca, as ferramentas de recrutamento foram adaptadas para facilitar a candidatura deste tipo de candidatos.

Na Alemanha, a fábrica de Wismar recebeu uma certificação da Bundesagentur für Arbeit (Agência Federal de Emprego) em reconhecimento das suas iniciativas para integrar trabalhadores com estatuto de migrantes ou refugiados. A fábrica oferece cursos de línguas e apoio na obtenção de acreditação profissional.

Na Dinamarca, a Elis também se associou à High:five, uma associação que ajuda os jovens afastados do mercado de trabalho. O objetivo é ajudá-los a entrar na vida profissional através de estágios ou empregos, ajudando-os assim a integrarem-se na força de trabalho. Também na Dinamarca, as instalações da Cleanroom em Holbæk receberam o prémio 2024 CSR Award do conselho local. Este prémio é atribuído a empresas empenhadas na CSR, por exemplo, apoiando pessoas que se encontram à margem do mercado de trabalho.

No Brasil, os jovens pouco qualificados recebem formação para funções administrativas. São também estabelecidas parcerias com instituições públicas para integrar pessoas desfavorecidas.

Na Colômbia, a Elis implementou um plano de formação contínua e de desenvolvimento de competências para integrar colaboradores sem experiência profissional.

Por fim, muitas das instalações do Grupo oferecem aos seus colaboradores estrangeiros cursos na língua do país de acolhimento para os ajudar a integrarem-se nas equipas Elis e na comunidade local. Alguns documentos são traduzidos em diferentes línguas.

Atrair os jovens

As ações do Grupo para atrair os jovens são descritas mais detalhadamente na secção 2.4.2 “Atrair e desenvolver os nossos colaboradores” e baseiam-se numa maior visibilidade nos meios de comunicação e nas ferramentas preferidas pelas gerações mais jovens, no desenvolvimento de parcerias específicas ou no desenvolvimento de carreiras específicas para jovens licenciados. Devido à sua cultura e valores empresariais, o Grupo também oferece percursos de carreira acelerados aos jovens licenciados, proporcionando-lhes autonomia e responsabilidade, com oportunidades de gestão a curto prazo.

Perspetivas

Em 2025, o Grupo continuará a desenvolver iniciativas no âmbito da sua Carta da Diversidade e Inclusão e da sua Carta da Deficiência. A implementação de todos os planos de ação acima descritos não exige despesas operacionais adicionais significativas (opex) e/ou despesas de capital (capex).

2.4.5 Atração e desenvolvimento dos nossos colaboradores S1-13

Contexto

Atrair e desenvolver colaboradores é uma consideração crucial para o Grupo, a fim de assegurar o seu crescimento e desenvolvimento duradouros. Devido à natureza específica do seu modelo de negócio, alguns postos de trabalho exigem a aquisição de competências a longo prazo. Por isso, o Grupo investe continuamente nas suas equipas para assegurar o seu bem-estar e o seu desenvolvimento. São os colaboradores da Elis, com os seus conhecimentos, competências e know-how, que constituem o

capital intelectual crítico do Grupo. É, por isso, essencial que a Elis invista na atração e desenvolvimento dos seus colaboradores para reforçar a sua competitividade, reter talentos, preservar e expandir o seu know-how, reforçar a sua reputação e aumentar a motivação e o empenho das suas equipas. Este investimento promove também uma cultura corporativa positiva e inclusiva, ao mesmo tempo que potencia a inovação e a criatividade no seio da organização.

Impactos, riscos e oportunidades S1-13 | ESRS 2 IRO-1

A dupla avaliação da materialidade, realizada no contexto da implementação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada pode ser consultada na introdução (secção 2.2.9 “Identificação dos principais tópicos através da dupla avaliação da materialidade”), destacou determinados impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, foram identificados os seguintes tópicos relacionados com o capital intelectual e as competências dos trabalhadores para a sua própria força de trabalho **ESRS S1**:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/opportunidade)		Materialidade de impacto (Impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
S1 Força de trabalho própria	Capital intelectual	Financeiro: Oportunidade de apoiar o crescimento da empresa graças ao seu capital intelectual e ao saber-fazer específico dos colaboradores da Elis		+		

Política S1-13 | S1-1

Para maximizar as oportunidades relacionadas com o capital intelectual e o saber-fazer dos colaboradores e, em particular, a oportunidade de desenvolvimento económico graças ao capital intelectual da empresa e ao saber-fazer específico dos colaboradores da Elis, o Grupo apoia-se numa política de recursos humanos, descrita abaixo, que visa recrutar, reter e desenvolver colaboradores competentes e de elevado desempenho. A Elis assegura assim que cada colaborador possa evoluir no seio do Grupo, em função das suas competências, da sua vontade de formação e das funções que desempenha na Elis. Para além disso, o Grupo promove os valores de proximidade, autonomia e confiança, oferecendo aos seus colaboradores as oportunidades de carreira características de um grande grupo internacional. A cultura do Grupo Elis baseia-se no desenvolvimento dos talentos na capacidade da empresa de oferecer mobilidade social. Para assegurar o crescimento duradouro do Grupo, a sua política de recursos humanos assenta nos seguintes pilares

1. Atrair os melhores talentos, trabalhando a marca Elis como empregador e propondo programas e canais de referênciação destinados especificamente aos jovens licenciados, bem como desenvolvendo relações ainda mais fortes com as escolas e universidades.

2. Formar os colaboradores nas linhas de negócio do Grupo e acompanhá-los no seu desenvolvimento, e promover a utilização do e-learning através da Academia Elis, bem como programas de formação do Grupo sobre temas estratégicos.
3. Reter os trabalhadores e ajudá-los a progredir, desenvolvendo um ciclo eficaz de gestão e revisão de talentos.

Em 2024, foi criado um departamento de “Desenvolvimento de RH” para reforçar as ações do Grupo. A política de recursos humanos aplica-se a todo o Grupo. A pertinência das políticas do Grupo é revista todos os anos, nomeadamente no âmbito do relatório anual do Grupo ou em conjunto com a análise do feedback sobre os interesses e pontos de vista das partes interessadas pelo Diretor de Recursos Humanos do Grupo com os Diretores de RH operacionais baseados no país.

Objetivo e desempenho S1-13 | S1-5

Para aproveitar as oportunidades relacionadas com a atratividade e a retenção e desenvolvimento dos colaboradores identificadas na dupla avaliação da materialidade, o Grupo estabeleceu o objetivo de:

Atingir 55% dos colaboradores Elis com acesso a uma solução de e-learning até 2025*

(*) *Objetivo que aborda os impactos materiais, os riscos e as oportunidades identificadas para o Grupo relativamente ao ESRs S1 - Força de trabalho própria*

Indicadores-chave de desempenho		2022	2023	2024
Atrair os melhores talentos	Taxa de contratação ^(a)	32%	32%	31%
	Percentagem de jovens nas contratações ^{(a)(b)}	38%	38%	38%
	Percentagem de trabalhadores seniores nas contratações ^{(a)(c)}	13%	14%	14%
Desenvolver os nossos colaboradores	Percentagem de trabalhadores com acesso a uma solução de aprendizagem eletrónica ^(d) (meta para 2025: 55%)			25%
	Dias de formação por trabalhador formado ^(e)	1.4	1.85	1.8
	Percentagem de novos gestores promovidos internamente ^(f)	21%	20%	17%

(a) *Novas contratações permanentes adicionadas aos efetivos em 31 de dezembro do ano em questão.*

(b) *Faixa etária inferior a 30 anos*

(c) *Faixa etária superior a 50 anos.*

(d) *Número de trabalhadores na plataforma em comparação com o total de efetivos (permanentes e não permanentes).*

(e) *Muitas sessões de formação ministradas não foram incluídas nas horas comunicadas (por exemplo, formação através de plataformas partilhadas). A informação também está disponível para 78% da força de trabalho (países sem dados disponíveis e que estão excluídos do âmbito de aplicação: Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Noruega, AD3, Holanda, Moderna e Suíça). Os dados sobre formação através da plataforma de e-learning da Elis serão integrados em 2025. Em 2024, o número médio de horas de formação por colaborador situou-se em 12,3.*

(f) *Número de colaboradores da Elis promovidos ao seu primeiro cargo de gestão relativamente ao número de gestores contratados e ao número de gestores promovidos.*

O número de horas de formação por trabalhador permaneceu estável em 2024 em comparação com 2023, com 74% dos trabalhadores no âmbito abrangido pelo indicador a terem recebido formação. A percentagem de gestores promovidos internamente diminuiu ligeiramente em 2024. Como parte da iniciativa do Grupo de fornecer aos seus funcionários mais apoio ao desenvolvimento da carreira, serão realizadas análises aprofundadas das avaliações de talentos em todos os países em 2025. O Grupo esforçar-se-á igualmente por captar melhor todos os tipos de mobilidade (geográfica e profissional) nos próximos anos.

A percentagem de jovens nas contratações manteve-se relativamente estável em 2024, devido às ações empreendidas pelo Grupo, tal como detalhado abaixo.

A taxa de contratação manteve-se relativamente estável em 2024, principalmente devido à passagem de alguns colaboradores com contratos de curta duração para contratos permanentes e ao aumento do número de efetivos. Por último, em 2024, a Elis foi identificada como um dos 100 melhores locais para trabalhar em Espanha pela revista Forbes; foi nomeada "Corporate Superbrand" em Portugal, um prémio que reconhece as marcas pela sua fiabilidade, inovação e influência; e foi classificada como um dos 10 empregadores mais atraentes na Suécia.

Ações S1-4

As ações implementadas pelo Grupo respondem à oportunidade, identificada na dupla avaliação da materialidade, de desenvolvimento económico graças ao capital intelectual e ao know-how específico das equipas Elis. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e deverão continuar nos próximos anos. Quando as ações-chave produziram resultados significativos em 2024, esses resultados são descritos nesta secção. As ações previstas para o futuro são descritas em pormenor nas subsecções "Perspectivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos para fins ilustrativos.

Atrair os melhores talentos

Aumentar a visibilidade

Em 2024, a fim de atrair ainda mais talentos e fomentar o orgulho e o sentimento de pertença, o Grupo definiu e lançou a sua nova marca de empregador. Cerca de uma centena de participantes de diferentes regiões estiveram envolvidos no seu desenvolvimento a todos os níveis da empresa através de grupos de trabalho, entrevistas e workshops de co-design. Este processo permitiu, em última análise, que o Grupo definisse a sua proposta de valor para o empregador (EVP) e uma identidade visual comum. Esta iniciativa conduziu a uma melhor compreensão do que distingue o Grupo como um empregador único, capaz de atrair talentos para a Elis e motivar os empregados a permanecer. Todos os países do Grupo lançaram a nova marca internamente e realizaram também campanhas de comunicação externa com ativações e uma presença significativa nas redes sociais. O tráfego no sítio de carreiras aumentou 30% após esta campanha.

Um dos pilares centrais da nova proposta de valor do empregador (EVP) da Elis é a confiança, que existe a três níveis:

- » **confiança num grupo forte:** a segurança que advém do facto de fazer parte de um grupo estável, fiel à sua visão há mais de 100 anos, empenhado em práticas sustentáveis e com uma forte reputação num sector em rápido crescimento;
- » **confiança no colaborador:** reconhecimento de cada colaborador pelas suas competências, valores e potencial, com oportunidades reais de assumir mais responsabilidades e progredir no Grupo;
- » **confiança numa comunidade:** um ambiente baseado no respeito, na solidariedade e no apoio mútuo, onde cada indivíduo é considerado como essencial para o sucesso coletivo.

Por último, a proposta de valor do empregador privilegia a autenticidade e a proximidade. A Elis não se limita a proporcionar um ambiente de trabalho competitivo, mas procura também incutir uma cultura de cordialidade e de reconhecimento. Cada colaborador é valorizado pelo seu contributo único e a tónica é colocada no apoio, no bem-estar e na progressão através de um percurso profissional personalizado. Para sustentar esta dinâmica, o Grupo prosseguiu os seus esforços, reforçando a criação de conteúdos autênticos e cativantes para responder às expectativas dos candidatos e dos colaboradores. Testemunhos, vídeos sobre o dia a dia da carreira e iniciativas locais são regularmente partilhados em plataformas como o LinkedIn para ajudar a promover a cultura Elis a nível internacional. Esta estratégia de comunicação tem como objetivo aumentar a visibilidade do compromisso do Grupo com os seus valores de diversidade, inclusão e desenvolvimento sustentável.

A Elis está a esforçar-se por aumentar a visibilidade da sua marca enquanto empregador, bem como a sua presença em todos os canais de recrutamento. Assim, as equipas de comunicação e de recursos humanos trabalham em conjunto para assegurar a notoriedade da empresa nas diferentes redes sociais, nomeadamente no LinkedIn. Assim, são publicados regularmente artigos, vídeos e fotografias para desenvolver a marca da Empresa enquanto empregador e para comunicar as oportunidades de emprego.

O Grupo também tem sido reconhecido pela sua atratividade. Desde 2023, em Espanha, a Elis é identificada como um dos 100 melhores locais para trabalhar no país pela revista Forbes. O Grupo foi nomeado "Corporate Superbrand" em Portugal. Este prémio reconhece as marcas pela sua fiabilidade, inovação e influência. Em 2024, a Elis foi classificada como um dos 10 empregadores mais atrativos da Suécia, de acordo com um inquérito realizado pela Karriärföretagen junto de jovens profissionais. A Elis continua a investir em iniciativas para melhorar a experiência dos candidatos e dos colaboradores. A tónica é colocada no desenvolvimento de novas funcionalidades digitais para o sítio de carreiras, na exploração de novas parcerias estratégicas e numa maior utilização das tecnologias digitais para melhor compreender as expectativas dos candidatos.

Parcerias direccionadas

Com o objetivo de aumentar a notoriedade da Empresa e de enriquecer continuamente o seu leque de candidatos, o Grupo mantém uma relação estreita com os melhores cursos de formação (universidades ou escolas) para todas as suas linhas de negócio.

Assim, as equipas Elis, nomeadamente em França, Alemanha, Suécia, Finlândia e Dinamarca, participam regularmente em fóruns, organizam visitas aos locais e participam em programas de formação em escolas de prestígio. Na Dinamarca, por exemplo, as equipas de RH desenvolveram uma parceria com a Universidade de Aalborg, através da qual os colaboradores e os antigos alunos falam regularmente aos estudantes sobre as suas carreiras. Em França, o Grupo assinou vários acordos de parceria com escolas de engenharia (ICAM, UTC, Centrale Marseille, ENSTA, ENSAIT, Mines Nancy) e escolas de gestão (EM Lyon, SKEMA, EXCELIA, KEDGE), bem como acordos de patrocínio com a escola de engenharia Arts et Métiers (ENSAM), a Toulouse Business School e a NEOMA.

Além disso, em alguns países, as diferentes linhas de negócio do Grupo são apresentadas aos estudantes das escolas e universidades de topo em eventos e em conversas individuais.

A Elis organiza apresentações de colaboradores operacionais em escolas especializadas nas diferentes áreas de atividade do Grupo para aumentar a sua visibilidade, organiza visitas às fábricas para alunos dessas escolas e participa em mesas redondas e conversas colectivas sobre temas seleccionados pela escola (tais como a promoção da reciclagem têxtil nas nossas ofertas comerciais, as carreiras na indústria e a rastreabilidade na Elis). Além disso, a Elis esforça-se por criar parcerias com organizações de emprego locais o mais próximo possível das suas instalações e, ao fazê-lo, aumenta a sua flexibilidade no que diz respeito ao absentismo e à sazonalidade de algumas partes da sua atividade.

Programas específicos para atrair e desenvolver jovens licenciados

São propostos dois programas específicos para atrair recém-licenciados dos melhores cursos de formação e, assim, criar uma reserva de futuros líderes:

- o Programa Elis Management Trainee (Graduate Program) é um curso personalizado de dois anos para jovens licenciados, abrindo caminho para responsabilidades de gestão. É composto por quatro estágios com a duração de seis meses, um dos quais no estrangeiro e um que permite uma experiência aprofundada de um cargo de gestão. Ao longo do programa, os Management Trainees interagem com colaboradores de várias linhas de negócio e unidades, criando redes de contactos e preparando-se para funções de grande responsabilidade;

- o Programa de Intercâmbio Internacional: os jovens são contratados e formados nas principais linhas de negócio do Grupo (nos segmentos da produção e do comércio), sendo depois enviados para outro país, durante 12 a 24 meses, para completarem a sua formação, partilharem as melhores práticas e reforçarem a cultura do Grupo. São igualmente propostos estágios e contratos de aprendizagem a jovens licenciados, com o objetivo de formar e depois contratar esses jovens, se for caso disso.

Podem também ser implementados programas específicos em algumas das áreas de atividade do Grupo. É o caso, nomeadamente, de Le Jacquard Français, onde os novos colaboradores das linhas têxteis (tecelões, tufadores, calibradores, controladores de qualidade, etc.) são formados pelos colaboradores do Grupo através de um sistema de tutoria. Isto contribui, em particular, para manter e desenvolver o conhecimento e a experiência da indústria têxtil em França.

Política de encaminhamento

A fim de atrair candidatos de elevada qualidade, a Elis criou programas de recomendação, que permitem aos empregados partilhar as vagas disponíveis e recomendar candidatos adequados para as mesmas. Nos Países Baixos, Alemanha, França e Reino Unido, os colaboradores são recompensados se o candidato que indicaram for recrutado. Esta política de recomendação é um canal de recrutamento valioso e rico para identificar candidatos e preencher vagas, reforçando simultaneamente a marca Elis como empregador.

Programa de integração

O acolhimento e a integração dos novos colaboradores na Elis são prioridades essenciais da política de recursos humanos. A Elis assegura que os seus novos colaboradores recebem um acolhimento caloroso e apoio aquando da sua entrada em funções. O objetivo da Empresa é criar um clima de confiança e de simpatia, favorecer um sentimento de pertença e familiarizar os colaboradores com a sua cultura, apoiando-os no início do seu novo posto de trabalho e fornecendo-lhes as ferramentas e a formação necessárias para serem bem sucedidos na sua nova função.

Estes programas de integração são efectuados para os novos empregados, independentemente da sua linha de negócio. Estes programas, cuja duração varia entre alguns dias para os operadores de produção e várias semanas para os diretores, são desenvolvidos em todos os países e permitem aos novos contratados construir uma rede interna e conhecer melhor os valores, a cultura, a estrutura organizacional, o modelo circular do Grupo e as funções da Elis. Estão também a ser desenvolvidos kits de onboarding nos vários países onde o Grupo opera. Estes contêm informações para os novos colaboradores, bem como ferramentas e recursos que podem ser adaptados a diferentes situações. A maioria dos países dispõe igualmente de um programa de "buddy" para os novos colaboradores (consoante o cargo) para os ajudar na sua nova função.

Desenvolver os nossos colaboradores

Formação nas linhas de negócio do Grupo

A formação dos trabalhadores é um fator-chave de sucesso para o Grupo. As equipas de RH em cada país têm a liberdade de ajustar as suas iniciativas de formação aos desafios e oportunidades específicos do seu âmbito. Isto dá-lhes a flexibilidade para ajustar rapidamente a sua abordagem quando a dinâmica do mercado de trabalho muda e para promover a mobilidade interna.

O Grupo oferece uma variedade de programas de formação que permitem o desenvolvimento dos colaboradores. Estes programas abrangem vários tópicos, como a saúde e a segurança no trabalho, as competências técnicas necessárias para gerir instalações industriais e o desenvolvimento de competências de gestão. Os formatos propostos variam em função dos temas abordados, dos alvos e dos objetivos do programa. As sessões de formação podem ser realizadas presencialmente ou à distância (e-learning, aulas virtuais), em grupo ou individualmente.

Em 2024, o Grupo iniciou o investimento num portal de formação digital denominado Elis Academy. O objetivo deste portal é proporcionar a todo o Grupo uma forma de formar um grande número de colaboradores numa vasta área geográfica. Para além da formação em formato e-learning, pode também gerir sessões presenciais, nomeadamente para os países que não dispõem de uma ferramenta local de gestão da formação. No final de 2024, a Academia Elis está acessível em 11 países, com cerca de 100 cursos online. O Grupo está a seguir várias vias para apoiar o lançamento da sua ferramenta de formação e o desenvolvimento de conteúdos de e-learning. Está a criar conteúdos internos, a adaptar conteúdos que já existem noutras plataformas e a adquirir conteúdos externos. Até ao final de 2024:

- cerca de 40 colaboradores internos de sete países diferentes tinham recebido formação sobre como criar conteúdos na ferramenta;
- mais de 100 cursos já estavam disponíveis para os utilizadores da plataforma;
- 25% dos colaboradores da Elis podiam aceder à plataforma.

Ao mesmo tempo, cada país implementa programas de formação específicos com base nas necessidades das equipas e utilizando o melhor método para a sua região. Por exemplo, alguns países dão mais ênfase às competências técnicas para as operações industriais, enquanto outros desenvolvem cursos de formação sobre liderança e competências transversais.

Além disso, a Academia de Vendas, criada em 2017, oferece formação a todos os colaboradores do Grupo, presencialmente ou online, em três grandes áreas: serviço, oferta e vendas. A partir de 2022, foram integrados módulos de CSR para apoiar ainda mais as equipas comerciais nestes temas e ajudá-las a promover os serviços circulares.

No que respeita às vendas, as formações preparam os colaboradores para as relações comerciais com os diferentes tipos de clientes do Grupo. Todos os novos vendedores têm um período de integração estruturado de quatro semanas durante o qual aprendem sobre as várias linhas de negócio do Grupo, desde a logística à produção. No final destas quatro semanas, é efetuada uma avaliação online entre um formador do Departamento Comercial e o representante comercial para identificar os pontos que foram dominados e os que precisam de ser melhorados. O programa continua algumas semanas mais tarde com uma experiência imersiva no centro de formação dedicado do Grupo para aperfeiçoar as competências de venda do empregado. A formação para melhorar as técnicas de venda é contínua e ministrada no terreno:

- a todo o momento através do portal de formação digital Elis Academy. Em 2024, os módulos de formação que estavam disponíveis anteriormente foram integrados na Elis Academy. Para os países que ainda não têm acesso a esta ferramenta, os módulos continuam disponíveis nas plataformas antigas. Em 2024, 72 módulos de vendas e produtos foram adicionados à plataforma Elis Academy e estão acessíveis às equipas francesas. Cerca de 10 000 módulos foram realizados (todas as plataformas combinadas);
- todos os dias, por gestores formados em coaching que trabalham com o pessoal comercial em torno de objetivos definidos em conjunto;
- todos os meses, com reuniões dos responsáveis regionais de vendas organizadas pelo departamento comercial, onde as equipas trabalham sobre temas pré-selecionados através de uma abordagem de jogo.

Além disso, a Academia de Serviços foi criada em 2024 para apoiar as profissões de distribuição ao cliente a nível do Grupo. Foram desenvolvidos módulos de formação em e-learning para complementar os módulos presenciais. Estes primeiros módulos destinavam-se aos assistentes de serviço ao cliente. Assim, 28 módulos já foram disponibilizados aos assistentes de serviço ao cliente em França e, no final de dezembro, mais de 80% dos assistentes de serviço ao cliente em França tinham concluído pelo menos um módulo completo. Para medir os impactos positivos destas ações de formação, o Grupo acompanha a sua cobertura (por exemplo, número de colaboradores formados, número de cursos disponíveis, taxa de participação, etc.) e o seu feedback (por exemplo, inquéritos sobre as novas competências desenvolvidas e utilizadas no seu trabalho quotidiano).

Em França, o Grupo optou por desenvolver o seu próprio centro de formação certificado pela Qualiopi em Janville. Este centro é uma organização de formação

com cerca de 70 formadores internos e externos. Oferece programas validados pelas equipas das linhas de negócio e realiza vários cursos de linha de negócio para transmitir aos colaboradores os conhecimentos essenciais do Grupo. Este centro de formação também assegura a atualização uniforme dos colaboradores.

A formação em França é gerida desde 2022 com a ferramenta Orquestra da Formação, que permite aos colaboradores da Elis solicitar formação, acompanhar o seu programa de formação e assegurar o bom desenrolar das sessões. A taxa de satisfação global registada através desta ferramenta é de 94%, o que prova que os processos de formação implementados foram eficazes. Em 2021, as equipas de RH em França também lançaram o curso "Expert Manager", um programa de formação de nove meses para gestores com experiência reconhecida em linhas de negócio. O objetivo do curso é apresentar as ambições e os grandes projectos do Grupo, reforçando simultaneamente as competências de gestão dos participantes. Constitui uma oportunidade para compreender as expectativas da próxima geração de colaboradores e para oferecer ferramentas práticas de desenvolvimento pessoal. Este programa é um exemplo concreto de uma iniciativa que visa apoiar o desenvolvimento profissional dos gestores, contribuindo simultaneamente para a manutenção da cultura de gestão no seio do Grupo.

Desde 2010, o Grupo dispõe em França da FED, a Filière d'Excellence DISCO: trata-se de uma certificação interna da Elis que permite aos agentes de serviço e, desde há dois anos, aos assistentes de serviço ao cliente e aos gestores de pequenas contas, seguir uma formação de nove meses para se qualificarem para os cargos de gestor de desenvolvimento comercial. Este programa, que tem a duração de nove meses e inclui um período de permanência na empresa e de formação num centro dedicado do Grupo, permite que os colaboradores descubram progressivamente todas as facetas da sua nova profissão, desenvolvendo simultaneamente competências-chave. Desde 2023, o Reino Unido dispõe da "Laundry Academy", um programa semelhante destinado aos empregados que ocupam atualmente cargos como chefe de equipa, assistente de serviço ao cliente ou motorista, e que foram identificados como estando à procura de progressão. Este programa de 12 meses abrange uma variedade de temas, incluindo saúde e segurança, vendas. A divisão Pest control dispõe de uma escola de formação interna em França desde julho de 2022. A missão da escola é garantir a atualização dos conhecimentos dos trabalhadores da Pest Control sobre os novos procedimentos operacionais, os novos produtos e as novas regulamentações. A formação também proporciona uma oportunidade para os diferentes locais partilharem ideias e, assim, oferecer uma resposta colectiva aos problemas enfrentados por esta atividade, que lida com organismos vivos. A formação destina-se a técnicos e gestores. Atualmente, das 309 pessoas que trabalham no Controlo de Pragas, todos os técnicos com mais de um ano de serviço receberam formação. Portugal também criou este tipo de escola de formação. Em 2024, esta iniciativa foi alargada à Irlanda. Em 2025, a Elis Pest Control Academy disponibilizará a formação a novos públicos.

Perspectivas

O Grupo continuará a lançar a sua ferramenta de e-learning a curto prazo e trabalhará para oferecer ainda mais conteúdos. As ações implementadas em 2024 continuarão assim em 2025.

Desenvolver a mobilidade interna e a progressão na carreira

A promoção e a mobilidade interna estão no centro da política de recursos humanos da Elis. A Elis incentiva os seus colaboradores a progredirem na sua carreira dentro da empresa e considera prioritário o desenvolvimento da mobilidade profissional e da progressão interna na carreira, assegurando assim a existência de uma reserva de futuros líderes. Para este efeito, a Elis colocou à disposição dos seus colaboradores em França um quadro de empregos online. Assim, todas as vagas são visíveis para todos os colaboradores que têm acesso à ferramenta Talentsoff. Cada colaborador apresenta a sua candidatura diretamente através desta ferramenta. Esta ferramenta deverá ser alargada progressivamente a todos os países do Grupo. Entretanto, foi criada na intranet uma página dedicada às ofertas de emprego do Grupo, acessível a todos os gestores.

A Elis está a trabalhar no sentido de desenvolver uma política comum de gestão de talentos do Grupo para todos os gestores, que se baseia em dois instrumentos principais: a avaliação do desempenho individual e a avaliação de talentos. Durante a **avaliação do desempenho individual**, que se realiza anualmente em todos os países do Grupo, o gestor e o colaborador fazem o balanço do ano anterior, discutem as medidas de desenvolvimento pessoal ou profissional para o ano seguinte e identificam as oportunidades de mobilidade interna ou de formação específica para ajudar o colaborador a crescer na sua área de especialização, a alargar as suas competências ou a mudar de função. Esta revisão tem duas partes:

- › definição de objetivos e análise do desempenho do ano: para as funções operacionais, a Elis pretende alinhar as contribuições individuais com os objetivos da organização, definindo objetivos individuais realistas e analisando a sua realização. Para a revisão individual, cada colaborador e o seu chefe reúnem-se no início do ano financeiro para discutir e acordar os objetivos individuais. O cumprimento desses objetivos é analisado na reunião anual seguinte;
- › avaliação das competências: todos os anos, o trabalhador avalia o seu próprio desempenho e a chefia direta avalia o desempenho do trabalhador. Em seguida, reúnem-se para discutir as respectivas avaliações e decidir, se necessário, as medidas de desenvolvimento a tomar.

O Grupo está a implementar uma solução informática comum para acompanhar melhor as avaliações anuais (desempenho e carreira), que podem agora ser realizadas através de software específico ou em papel. No final de 2024, nove países tinham efetuado as suas avaliações anuais no sistema, para uma população específica ou para todos. O Grupo estima que, em 2024, pelo menos 60% dos seus gestores tenham efetuado este tipo de avaliação (nos cinco maiores países do Grupo, abrangendo 68% dos seus efetivos). Em França (22% dos efetivos do Grupo), os trabalhadores não dirigentes são submetidos a revisões anuais. Em 2024, mais de 80% foram objeto de uma revisão formal utilizando as ferramentas informáticas do Grupo. Globalmente, em 2024, pelo menos 40% dos colaboradores permanentes e não permanentes foram objeto de uma avaliação individual (desempenho e carreira). O **processo de avaliação de talentos** realiza-se anualmente e é conduzido pelo Departamento de Recursos Humanos de cada país, aplicando-se a todos os quadros superiores. Este processo visa construir uma visão colectiva e partilhada do potencial dos colaboradores e do seu desenvolvimento no Grupo, bem como preparar as etapas seguintes da sua carreira, tendo em conta as aspirações expressas por cada um e as necessidades do Grupo. Estas revisões ajudam a clarificar cada um dos objetivos.

O plano de desenvolvimento do empregado e a identificação das competências que precisam de ser recrutadas ou desenvolvidas. Servem também de base para o estabelecimento de planos de sucessão para posições-chave, dando visibilidade sobre a pool de líderes atuais e futuros.

Desde 2019, a Elis tem vindo a digitalizar gradualmente a plataforma de avaliação de desempenho individual através da ferramenta Talentsoft, facilitando assim a partilha de informação entre a gestão e as equipas de recursos humanos, para que possam ser oferecidos planos de desenvolvimento de carreira adequados aos planos e perfis dos colaboradores. Além disso, em certos países, como a França e o Reino Unido, um comité de mobilidade reúne-se periodicamente para analisar as vagas e os pedidos de mobilidade do pessoal de gestão. Todos os anos, o Comité de Direção de cada unidade analisa as possibilidades e oportunidades de desenvolvimento para os trabalhadores não dirigentes, tanto na própria unidade como noutras localizações. Estão em vigor medidas de apoio para facilitar esta mobilidade profissional e/ou geográfica. Na divisão de Controlo de Pragas, em 2024, 45% dos técnicos eram agentes de serviço que beneficiaram de mobilidade interna. Em 2024, a percentagem de gestores promovidos internamente era de 17%.

Apoiar a mobilidade profissional

O Grupo pode igualmente propor cursos profissionais específicos para ajudar os trabalhadores que mudam de funções a prepararem-se para as suas novas funções. Em França, por exemplo, o curso de formação para supervisores tem como objetivo permitir que os colaboradores que passam a ocupar cargos de gestão intermédia adquiram as competências necessárias para supervisionar diariamente uma unidade de produção.

Perspetivas

A curto prazo, a Elis tenciona continuar a alargar o quadro de empregos online a outras regiões do Grupo. Isto dará a mais empregados visibilidade sobre as oportunidades de carreira disponíveis nos diferentes países do Grupo. A implementação desta ferramenta visa tornar os percursos profissionais no seio do Grupo mais atrativos e favorecer a mobilidade geográfica e funcional. A implementação de todos os planos de ação acima descritos não exige despesas operacionais adicionais significativas (opex) e/ou despesas de capital (capex).

2.4.6 Respeito pelos direitos humanos

Contexto

Os direitos humanos são fundamentais. Respeitá-los, promovê-los e impedir a sua violação estão no centro da responsabilidade social das empresas. Tal como para todas as empresas e respectivas cadeias de abastecimento, esta é uma prioridade do Grupo. Alguns dos temas relativos aos direitos humanos são abordados em maior detalhe nas secções anteriores ou seguintes (secção 2.4.7 "Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores da cadeia de valor"), dada a sua materialidade (por exemplo, igualdade de oportunidades e não discriminação, saúde e segurança e condições de trabalho). Esta secção tem como objetivo apresentar voluntariamente informações sobre a exposição do Grupo a tópicos relacionados com os direitos humanos como um todo, e fornecer detalhes sobre políticas e ações específicas.

Políticas

O Grupo Elis formalizou os seus compromissos no âmbito do Código de Ética com base nos valores do Grupo de integridade, responsabilidade, exemplaridade no seu ambiente comercial e respeito por todos os seus colaboradores. O Código de Ética e os seus princípios aplicam-se ao Grupo no seu conjunto e a todas as suas atividades, quer se trate dos seus colaboradores, da forma como negocia com os seus fornecedores, clientes e partes interessadas, ou das suas atividades com outros intervenientes.

DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Os valores do Grupo são coerentes com os princípios fundamentais estabelecidos por:

- › a Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas e a Convenção Europeia dos Direitos do Homem;
- › na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
- › no Pacto Global das Nações Unidas
- › nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; e
- › as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Todos os colaboradores do Grupo, independentemente do seu cargo, entidade ou região geográfica de atividade, devem ser promotores e guardiões deste Código de Ética. Além disso, o Grupo garante o respeito de todas as normas sociais aplicáveis na legislação laboral de cada país em que opera e assegura o cumprimento da legislação internacional mais importante, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho e as leis de proteção dos direitos das crianças.

O plano de vigilância implementado pelo Grupo em conformidade com a Lei n.º 2017-399, de 27 de março de 2017, relativa ao dever de vigilância das empresas, é apresentado de forma mais pormenorizada na secção 6.8 "Plano de vigilância" do Documento de Registo Universal. No âmbito das medidas implementadas no plano de vigilância, o Grupo dispõe, nomeadamente, de uma Carta de Compras Éticas e Sustentáveis (também designada "Código de Conduta dos Fornecedores") que especifica as normas impostas pelo Grupo aos seus fornecedores e subcontratantes em matéria de práticas legais, direitos humanos, saúde e segurança e proteção do ambiente. O documento baseia-se no Pacto Global das Nações Unidas, nos Princípios Orientadores das Nações Unidas, nas Diretrizes da OCDE, nas convenções fundamentais da OIT, na Lei Anti-Suborno e Corrupção do Reino Unido (UKBA) e na lei francesa Sapin II e abrange os direitos humanos, as condições de trabalho, a proteção ambiental e os regulamentos anticorrupção aplicáveis.

A política e as medidas tomadas para prevenir incidentes graves relacionados com o trabalho são apresentadas na secção 2.4.3 "Proteção dos nossos trabalhadores". As outras políticas em matéria de direitos humanos (condições de trabalho, não discriminação e igualdade de oportunidades, etc.) são apresentadas em pormenor nas secções anteriores. Por último, no que diz respeito aos aspectos éticos, são apresentadas informações específicas na secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais".

Em geral, o Grupo desenvolve a maior parte das suas atividades em países com baixa exposição ao risco. Assim, em 2024, 72% da sua força de trabalho estava localizada em áreas geográficas com poucos riscos para os direitos humanos (de acordo com a Amfori e a Transparency), enquanto 28% da sua força de trabalho estava em áreas geográficas que apresentavam um risco mais elevado. Além disso, mais de 90% das receitas do Grupo provêm de zonas de baixo risco.

Sensibilização e comunicação

A ampla difusão do Código de Ética no seio do Grupo permite-lhe assegurar que os seus colaboradores são informados da existência e do conteúdo da política do Grupo na matéria, nomeadamente em matéria de trabalho infantil, trabalho forçado e condições de trabalho dignas (saúde e segurança, tempo de trabalho, salários e benefícios, assédio, confidencialidade dos dados, etc.) e de igualdade de oportunidades (não discriminação, diversidade e inclusão, desenvolvimento de competências, etc.). As ações e políticas do Grupo em matéria de condições de trabalho e de igualdade de oportunidades são descritas mais pormenorizadamente nas secções anteriores da presente demonstração de resultados não financeiros. Na sua qualidade de signatário do Pacto Global, o Grupo reafirma todos os anos os seus compromissos e apresenta relatórios sobre os seus progressos no quadro das comunicações relativas a quatro princípios fundamentais: respeito pelos direitos humanos, respeito pelas normas laborais, luta contra todas as formas de corrupção e respeito pelo ambiente.

Procedimento de denúncia de irregularidades

Em 2018, o Grupo estabeleceu um sistema de denúncia de irregularidades, que permite a comunicação de qualquer violação do Código de Ética da Elis.

O procedimento de denúncia permite a todas as partes interessadas, quer internas (colaboradores) quer externas (clientes, fornecedores, membros da sociedade civil), utilizar um sítio Web dedicado para enviar uma mensagem (e/ou uma mensagem de voz), acessível 24 horas por dia, sete dias por semana, nas 18 línguas locais diferentes. Este sistema permite o anonimato e garante a confidencialidade em todas as fases do processo. A existência deste sistema de alerta é ativamente comunicada a todas as partes interessadas internas e externas, por exemplo, através de formação interna, publicação nos sítios Web internos e externos do Grupo, afixação nas unidades operacionais e distribuição do Código de Ética e do Código de Conduta dos Fornecedores.

O Grupo compromete-se a proteger os denunciadores de quaisquer consequências negativas ou retaliações, desde que as denúncias sejam apresentadas de boa fé.

Este sistema e os indicadores de desempenho são descritos com mais pormenor na secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais". Em 2024, não foram comunicados quaisquer incidentes relacionados com violações dos direitos humanos através do sistema de denúncia de irregularidades. Se fosse comunicada uma violação, esta seria investigada e o plano de ação correspondente seria implementado.

Trabalho infantil

O Grupo está particularmente atento aos direitos das crianças e é signatário do Pacto Global há mais de 10 anos. Em conformidade com os seus valores de igualdade de oportunidades, o Grupo esforça-se igualmente por acompanhar os jovens no desenvolvimento das suas competências e na sua integração no mundo profissional.

Todos os anos, na reunião internacional dos principais diretores de RH dos países do Grupo, o Grupo reitera que a Elis não permite que pessoas com menos de 18 anos trabalhem nas suas instalações, com exceção dos empregos de verão, empregos de estudantes, estágios ou contratos de aprendizagem.

Durante todo o ano de 2024, o Grupo contratou 153 jovens em regime de aprendizagem, trabalho de verão, trabalho de estudante ou contratos de curta duração. Alguns destes jovens, que foram reconhecidos pela elevada qualidade do seu trabalho durante estágios bem sucedidos, foram posteriormente contratados.

Estes contratos são estritamente regidos pelos regulamentos aplicáveis e pelos acordos com as escolas, quando aplicável. Nenhum caso de trabalho infantil foi assinalado através do sistema de alerta em 2024.

O Grupo não detetou nenhum caso de trabalho forçado ou de tráfico de seres humanos.

Garantir condições de trabalho dignas

Organização geral

O tempo de trabalho é organizado de acordo com as necessidades do Grupo. O trabalho dos empregados é organizado no âmbito das regulamentações locais, que variam consoante as jurisdições.

Dada a natureza dos serviços prestados aos clientes, alguns empregados em França podem ser obrigados a trabalhar à noite; estes turnos são estritamente regidos por acordos específicos celebrados pelas entidades competentes. Da mesma forma, alguns trabalhadores podem ser obrigados a trabalhar ao domingo, de acordo com as exceções previstas na lei. Noutros países, o tempo de trabalho é regulado por lei ou por contrato de trabalho.

Condições de trabalho, legislação local e negociações

As informações relativas às condições de trabalho e ao diálogo social com os trabalhadores são apresentadas de forma mais pormenorizada nas secções anteriores. Além disso, o Grupo compromete-se a respeitar a regulamentação relativa às condições de trabalho (tempo de trabalho, pausas, férias, etc.) na sua qualidade de signatário do Global Compact e apresenta anualmente um relatório sobre o seu desempenho e progressos nestes domínios.

Reestruturações e reorganizações

As instalações do Grupo devem evoluir continuamente a fim de melhorar o desempenho operacional e as condições de trabalho dos seus empregados.

No âmbito do seu trabalho para impulsionar o seu crescimento, o Grupo está a construir novos locais de operação e a expandir as instalações existentes (Dinamarca, França, Reino Unido, Espanha, Estónia, Colômbia, etc.) para proporcionar aos trabalhadores um melhor ambiente de trabalho.

Não se registaram reestruturações nos últimos anos.

2.4.7 Trabalhar de forma responsável com os trabalhadores da cadeia de valor **ESRS S2**

Contexto

Os Departamentos de Compras desempenham um papel importante na seleção dos fornecedores de produtos e serviços em todo o mundo. A prioridade do Grupo Elis é garantir a qualidade dos produtos fornecidos no âmbito da sua estratégia sustentável e ética. As compras do Grupo dividem-se em três segmentos: compras diretas (têxteis e higiene e bem-estar), compras indirectas e compras industriais. As compras indirectas (energia, TI, etc.) e as compras industriais (construção, maquinaria, etc.) estão associadas a grandes empresas europeias que produzem na Europa e têm factores de risco de CSR limitados. As compras de produtos têxteis e de aparelhos HWB (higiene e bem-estar) constituem uma preocupação fundamental para o Grupo e apresentam factores de risco mais significativos.

A base de fornecedores é extensa e inclui terceiros “corporativos”, que são geridos centralmente, e fornecedores que são geridos localmente, ou seja, ao nível do país ou das instalações. A Elis compra produtos têxteis e produtos de higiene e bem-estar principalmente na Europa (cerca de 40%), na Ásia (cerca de 35%), na América Latina e do Sul (cerca de 7%) para o seu mercado local e em África (cerca de 14%). Além disso, o Grupo dispõe de uma fábrica de vestuário de trabalho na Estónia (700 000 peças por ano), de fábricas de vestuário no Brasil e no México para estes mercados, de uma fábrica de roupa de mesa em França (Le Jacquard Français) e de uma fábrica de artigos de higiene no Reino Unido (Kennedy).

Impactos, riscos e oportunidades **S2 | ESRS 2 IRO-1**

A avaliação de dupla materialidade, realizada no contexto da implementação da Diretiva CSRD para 2024 e cuja metodologia detalhada pode ser consultada na secção 2.2.9 “Identificação dos temas chave através da avaliação de dupla materialidade”, destacou determinados impactos, riscos e oportunidades materiais. Em particular, foram identificados os seguintes temas para os trabalhadores na cadeia de valor **ESRS S2**:

ESRS	Tópico	Materialidade	Materialidade financeira (risco/oportunidade)		Materialidade de impacto (impacto/benefício)	
			A montante	Operações A próprias jusante	A montante	Operações A próprias jusante
S2	Trabalhadores na cadeia de valor	Condições de trabalho				

O potencial impacto negativo material está relacionado com um risco sistematicamente elevado na cadeia de valor a montante, especialmente nos fornecedores diretos e no setor têxtil. Todos os intervenientes na cadeia de valor a montante que possam ser significativamente afetados pelo Grupo foram considerados na avaliação de dupla materialidade. As políticas e ações implementadas, detalhadas abaixo, têm como objetivo abordar os potenciais impactos negativos materiais que possam afetar esses intervenientes, incidindo principalmente sobre os trabalhadores dos fornecedores diretos. As políticas e ações abaixo descritas destinam-se, portanto, a abranger todas as profissões e trabalhadores representados nos seus fornecedores diretos, independentemente do género, idade ou envolvimento sindical. De notar que a identificação dos impactos na cadeia de valor baseou-se principalmente na literatura disponível, pareceres de especialistas internos, feedback relacionado com auditorias do Grupo e informações disponíveis em certas bases de dados, como a Social Hotspot Database (SHDB), tendo sido considerada toda a cadeia de valor do Grupo. Esta avaliação inclui ainda o feedback de visitas aos locais por parte das equipas de compras e qualidade e o seu conhecimento do setor, bem como os relatórios recebidos através dos sistemas de denúncia, quando existentes (secção 2.2.7 “Envolvimento com as nossas partes interessadas” e secção 2.2.9 “Identificação dos temas chave através da avaliação de dupla materialidade”). A utilização de intervenientes na cadeia de valor a montante conduz efetivamente a uma forma de dependência dos riscos sistémicos da indústria, e da indústria têxtil em particular. No entanto, tendo em conta o modelo de negócio do Grupo, este assenta em coleções estáveis ao longo do tempo, exigindo um baixo volume de rotatividade de fornecedores e um compromisso a longo prazo. O Grupo, com o seu modelo de negócio circular orientado para a manutenção dos produtos em uso, demonstra também a resiliência e flexibilidade necessárias para enfrentar quaisquer perturbações na cadeia de valor. Este risco não foi avaliado como material para o Grupo.

Administração e política **S2-1**

Para abordar de forma mais eficaz os riscos identificados na avaliação de dupla materialidade relativamente aos trabalhadores em toda a cadeia de valor a montante, o Grupo Elis definiu uma

política que visa minimizar os riscos associados às condições de trabalho, em particular à saúde e segurança dos trabalhadores (independentemente da categoria socioprofissional, género e ativismo social), nos seus fornecedores diretos. No que respeita à governança, o Diretor de Compras do Grupo reporta ao Diretor de Engenharia, Compras e Cadeia de Abastecimento, que integra o Comité Executivo. A estrutura de compras e a respetiva responsabilidade são geridas ao nível do Grupo com o apoio de compradores locais baseados em cada país. A equipa de garantia de qualidade, em estreita colaboração com a equipa de conformidade, apoia os compradores centrais na avaliação e monitorização dos fornecedores no que diz respeito aos temas éticos, sociais e ambientais descritos no Código de Conduta dos Fornecedores do Grupo. Em 2024, esta equipa foi reforçada com a chegada de um coordenador de CSR dos fornecedores, de forma a apoiar melhor os fornecedores e os compradores do Grupo e dos países nas questões de CSR, assistir na implementação da política de avaliação de fornecedores do Grupo e ajudar na implementação da estratégia climática do Grupo junto dos seus fornecedores. Desde 2006, o compromisso do Grupo está detalhado na sua Carta de Compras Sustentáveis e Éticas, também conhecida como Código de Conduta dos Fornecedores, que descreve a relação da Elis com os seus fornecedores para além da simples aquisição de bens e serviços. Esta política visa minimizar os riscos associados às condições de trabalho, em particular à saúde e segurança dos trabalhadores nos seus fornecedores diretos, mas também incorpora outras preocupações. Com efeito, a política do Grupo visa assegurar relações estáveis e de longo prazo com os seus fornecedores, através da melhoria da gestão e consolidação das relações, garantindo ao mesmo tempo o respeito pelos direitos humanos e laborais, a proteção ambiental e a prevenção da corrupção. O Grupo cumpre com as leis anticorrupção aplicáveis, como a Lei Sapin II francesa e o UK Bribery Act (UKBA). A Elis proíbe igualmente todas as formas de violação dos direitos humanos, conforme definido em textos internacionalmente reconhecidos, nomeadamente:

- › A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos;
- › A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança;

- › O Pacto Global das Nações Unidas;
- › As convenções fundamentais da OIT;
- › Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- › As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Este Código de Conduta também detalha os padrões exigidos pelo Grupo aos seus fornecedores e subcontratados no que respeita a práticas justas, direitos humanos (nomeadamente trabalho forçado, trabalho infantil, tempo de trabalho, remuneração, discriminação, etc.), condições de trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, saúde e segurança e proteção ambiental, e informa os fornecedores da existência de um sistema de denúncia que pode ser utilizado para relatar qualquer situação que possa violar uma lei, regulamento ou princípio descrito no Código de Conduta, sem receio de retaliação. O Código de Conduta dos Fornecedores aplica-se a todos os fornecedores do Grupo e, em particular, aos fornecedores diretos. O Código de Conduta dos Fornecedores do Grupo está disponível no seu site e é anexado aos contratos.

Este código também incentiva os fornecedores a ter em consideração os desafios ambientais e a implementar certificações sociais, ambientais, de qualidade e de energia reconhecidas internacionalmente. A Elis encoraja os seus fornecedores a obterem a certificação Oeko-Tex Standard 100 para todos os têxteis fornecidos.

A política do Grupo visa, assim, cobrir os riscos na cadeia de fornecimento, mas também reforçar as parcerias com fornecedores que demonstrem um forte compromisso com a responsabilidade social corporativa.

A política do Grupo é revista regularmente para avaliar a sua relevância, nomeadamente em relação aos quadros regulamentares e ao feedback e expectativas das partes interessadas.

A política do Grupo aplica-se a todas as suas entidades. No entanto, importa referir que, no caso de entidades adquiridas ou criadas durante o ano, a política do Grupo visa integrá-las num prazo máximo de dois anos (ou seja, até ao relatório de 2026, o mais tardar), de modo a assegurar a implementação dos processos de reporte e a recolha de dados fidedignos.

Objetivo e desempenho S2-5

Para limitar os riscos relacionados com as condições de trabalho e, em particular, com a saúde e segurança nos seus fornecedores diretos, o Grupo decidiu definir um objetivo para 2025, que consiste em:

Alcançar 95% das despesas de compras com fornecedores diretos que tenham sido sujeitos a uma avaliação CSR nos últimos três anos*

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024	
Implementação de uma abordagem integrada de compras sustentáveis	Percentagem das despesas de compras com fornecedores diretos que tenham sido sujeitos a uma avaliação CSR nos últimos três anos ^(a) (Objetivo para 2025: 95%)*	94%	94.8%	93.3%
	Número de auditorias CSR presenciais realizadas durante o ano ^(b)	36	32	39
	Percentagem de compradores do Grupo e dos países que receberam formação sobre temas de CSR	75%	74%	71%
	Percentagem de compradores do Grupo que definiram objetivos incluindo a assinatura do Código de Ética nos acordos-quadro	100%	100%	100%

(*) *Objetivo que responde aos impactos, riscos e oportunidades materiais identificados para o Grupo no âmbito do ESRs S2 – Trabalhadores na cadeia de valor.*
 (a) *As despesas com fornecedores diretos em 2023 (excluindo, por conseguinte, entidades adquiridas em 2024) são tidas em conta no cálculo deste indicador. A avaliação CSR dos fornecedores inclui uma descrição do risco e a implementação do plano de ação associado (por exemplo, auditoria externa).*
 (b) *Desde 2021, o Grupo aceita certificações externas e relatórios de auditoria que cumpram os seus critérios de avaliação e que não tenham sido encomendados diretamente por si.*

Em 2024, a percentagem de compradores do Grupo e dos países que receberam formação sobre temas de CSR manteve-se relativamente estável.

No que diz respeito à avaliação CSR dos seus fornecedores, o Grupo alcançou 93,3% da sua despesa de compras coberta em 2024, após a integração de novas regiões no seu perímetro (entidades adquiridas antes de 2024).

Ações S2-4

As ações implementadas pelo Grupo respondem ao impacto identificado na avaliação de dupla materialidade relacionado com a saúde e segurança dos trabalhadores na cadeia de valor a montante dos fornecedores diretos da Elis. As ações descritas nesta secção dizem respeito a todo o Grupo e deverão continuar nos próximos anos. Quando ações-chave deram resultados significativos em 2024, esses resultados são aqui apresentados. As ações planeadas para o futuro são detalhadas nas subsecções "Perspetivas". Para algumas ações, são fornecidos exemplos ilustrativos.

Desenvolver relações comerciais de longo prazo

Acordos-quadro, Código de Conduta e ferramenta de listagem

Os requisitos da Elis para os fornecedores estão formalizados no Código de Conduta dos Fornecedores (apresentado acima). Este aplica-se a todos os fornecedores de nível 1 (nos âmbitos direto, indireto ou industrial), sejam novos ou parceiros já existentes. No segmento de vestuário profissional, também é assinado pelos fornecedores de nível 2 (quando a Elis designa o fabricante de têxteis ao fabricante de vestuário, o que acontece em mais de 90% dos casos dos fornecedores de catálogo do Grupo).

Qualquer novo fornecedor de artigos para qualquer serviço ou produto da Elis deve ter uma avaliação satisfatória de responsabilidade social, ética e ambiental para poder ser listado. Por isso, desde os primeiros contactos, é dada ênfase às medidas que o futuro fornecedor pretende adotar para analisar a sua conformidade com o compromisso de CSR da Elis. Esta avaliação baseia-se nos processos descritos abaixo (ver secção "Avaliação de riscos e fornecedores"), bem como nos processos de ética empresarial e anticorrupção (ver secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas comerciais"). A conformidade e o compromisso de CSR de cada fornecedor devem ser confirmados antes que uma parceria possa ser estabelecida com o Grupo para os anos seguintes. Este processo contratual termina com a assinatura do Código de Conduta dos Fornecedores da Elis. A política de gestão de conformidade em matéria de CSR da Elis e a política de gestão de fornecedores descrevem em detalhe este procedimento de seleção de fornecedores. Este sistema de avaliação aplica-se a toda a cadeia de valor dos produtos distribuídos pelo Grupo e, mais especificamente, à grande maioria dos artigos de vestuário profissional, desde o fornecedor de tecido (fornecedor de nível 2) até ao fabricante de vestuário (fornecedor de nível 1).

Este processo garante uma relação comercial estável, assente nas responsabilidades sociais, éticas e ambientais que constituem os pilares do Código de Conduta do Grupo. Além disso, aquando da assinatura ou renovação de um acordo-quadro, é solicitado a todos os fornecedores que assinem formalmente o Código de Conduta dos Fornecedores. Até à data, no que diz respeito às compras diretas e aos 100 principais fornecedores do Grupo (que representam mais de 75% das compras diretas do Grupo), 80% das terceiras partes assinaram o Código de Conduta dos Fornecedores. Obter a assinatura deste Código de Conduta nos acordos-quadro é um objetivo prioritário para os compradores do Grupo. Em 2022, a Elis implementou uma ferramenta S2C (Source to Contract) em todo o Grupo, utilizada para arquivar documentos como acordos-quadro, Códigos de Conduta dos Fornecedores assinados, e compromissos REACH (Registo, Avaliação, Autorização e Restrição de Substâncias Químicas), que foram integrados nas especificações de qualidade.

Relações de longo prazo

O Departamento de Compras orienta-se naturalmente para parcerias genuínas, promovidas por coleções recorrentes, pelo uso, na maioria dos casos, de produtos do catálogo do Grupo, e por ciclos de produção estáveis. A maioria dos fornecedores da Empresa construiu e mantém relações fortes com a Elis, algumas com quase 40 anos. Estas relações são essenciais para o sucesso a longo prazo do Grupo e para a satisfação do cliente. A base de fornecedores com acordos-quadro altera-se muito pouco de ano para ano. A avaliação CSR afirma, facilita e simplifica a relação, reforçando a parceria através de uma colaboração transparente e a longo prazo. Esta avaliação assegura estabilidade ao identificar quaisquer obstáculos, quer em auditorias externas, quer em visitas das equipas. A Elis apoia os fornecedores que se comprometem a ultrapassar estes obstáculos, proporcionando-lhes segurança, nomeadamente através da visibilidade sobre futuras encomendas. Estes pedidos repetidos de avaliações incentivam os fornecedores a implementarem as suas próprias auditorias e certificações, e a desenvolverem ações de CSR nas suas entidades. Estas relações de confiança, desenvolvidas ao longo dos anos, contribuem para reduzir os riscos associados às condições de trabalho na cadeia de valor a montante, particularmente no que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores.

Abordagem baseada em parcerias

O Grupo encara as suas relações com os fornecedores como uma parceria. Quando o Grupo e os seus fornecedores trabalham como parceiros, estes têm potencial para contribuir com novas soluções para enfrentar os desafios atuais de sustentabilidade ou apoiar a estratégia de CSR do Grupo. Exemplos disso incluem:

- › o desenvolvimento de novas tecnologias de limpeza que reduzem o consumo de água e energia durante os processos de lavagem, ou a identificação e desenvolvimento de canais de reciclagem para produtos no fim de vida útil;
- › o desenvolvimento de novas ofertas de produtos, como a linha de casas de banho Phoenix, feita de plástico reciclado, ou vestuário do projeto Workwear to Workwear, no qual têxteis da Elis em fim de vida são reciclados em novas peças de vestuário profissional;
- › a implementação da abordagem de parceria do Grupo com determinados fabricantes automóveis e empresas de energia para participarem em concursos no âmbito de apoios (como os da Agência do Ambiente e da Gestão da Energia – ADEME, em França), ou para estudar formas potenciais de transição das frotas de veículos para elétricos com base nas informações da ferramenta de otimização de rotas (GLAD).

Por fim, no âmbito da sua estratégia climática, as discussões do Grupo com os fornecedores incluem cada vez mais temas relacionados com eficiência energética, descarbonização e desempenho climático. No final de 2024, o Grupo também enviou um questionário aos seus principais fornecedores para conhecer melhor a sua maturidade, estratégia e desempenho em matéria de clima.

Formação dos colaboradores

O Código de Ética é distribuído a todos os colaboradores do Grupo para garantir que estão informados sobre os valores do Grupo, especialmente no que respeita ao CSR. Os compradores do Grupo e locais completam um programa de formação desenvolvido com um parceiro externo que inclui um módulo sobre compras sustentáveis. São oferecidas formações de atualização regularmente, para garantir que as equipas recebem formação e informação adequadas. Sessões sobre a política de gestão de conformidade CSR dos fornecedores também são realizadas regularmente para os compradores, para garantir que todos têm conhecimento dos procedimentos e asseguram a implementação da política do Grupo.

Em 2024, os compradores de produtos diretos do Grupo também receberam formação em ecodesign, para melhor integrarem este conceito na identificação de futuras parcerias ou nas suas negociações com terceiros. Esta formação também aborda as condições de trabalho e o respeito pelo ambiente na cadeia de valor.

Implementação de uma abordagem integrada de compras sustentáveis

Avaliações de risco e de fornecedores S2-2

Devido às suas especificidades e à materialidade do tema para o Grupo, os fornecedores de compras diretas estão sujeitos a avaliações específicas. A avaliação de risco baseia-se em fatores como a área geográfica, o nível de risco do país (direitos humanos, corrupção, qualidade regulatória, etc.), volumes ou temas associados aos produtos em causa e a maturidade CSR do fornecedor. As zonas geográficas são classificadas como de alto, médio ou baixo risco. A maturidade dos fornecedores que operam em zonas de risco médio ou elevado é avaliada antecipadamente com base num questionário que fornece informações detalhadas sobre a sua posição face a normas internacionais como a SA 8000 ou a ISO 14001. Estes questionários são preenchidos antes da assinatura do contrato e atualizados ao longo das discussões com os fornecedores ou em visitas aos locais. A matriz preenchida e a análise dos documentos partilhados pelo fornecedor definem os parâmetros para a realização de uma auditoria no local, por parte de uma entidade terceira independente, com base nas normas SA 8000 e ISO 14001, e com pontos adicionais para abordar tópicos relacionados com corrupção e com o Código de Conduta do Grupo.

Estas auditorias CSR abrangem fatores como higiene, saúde e segurança no local de produção, bem como outros temas como gestão de resíduos, análise da força de trabalho para confirmar a ausência de trabalho infantil ou forçado, revisão de contratos, gestão de salários e benefícios dos trabalhadores, liberdade de associação e negociação coletiva, e impactos ambientais. Para além desta matriz formal de auditoria, há aspetos mais específicos relacionados com o sistema de gestão, corrupção e governança. As auditorias externas são encomendadas pela Elis, mas o Grupo reconhece outras auditorias externas, desde que os seus critérios sejam cumpridos (nomeadamente as auditorias SMETA, BSCI e WRAP).

Para os países de baixo risco, é realizada uma revisão anual específica pela Garantia de Qualidade dos Fornecedores para confirmar a classificação de risco (país de produção, riscos específicos do fornecedor, produtos, etc.). Em particular, a classificação de risco para estas áreas geográficas pode ser considerada baixa com base nas regulamentações existentes, leis locais e legislação laboral. As visitas aos locais de produção e as discussões regulares entre as equipas da Elis e as partes interessadas asseguram igualmente o compromisso contínuo dos fornecedores com o CSR e permitem atualizar quaisquer certificações ou auditorias recentes. O processo de análise dos fornecedores do Grupo baseia-se na despesa do ano anterior. Quanto ao calendário de auditorias, este é definido com base no ciclo e também nas alterações de volume de compras com determinadas terceiras partes. Se a despesa com um fornecedor se tornar significativa, e este estiver localizado num país classificado como de alto risco, será priorizado para uma auditoria.

Todos os fornecedores avaliados através de uma auditoria CSR são monitorizados para garantir que os planos de ação corretiva identificados são implementados. Estes planos de ação servem de base às discussões que ajudam os fornecedores a melhorar continuamente as suas práticas, não só em matérias de saúde e segurança, mas também em temas éticos, sociais e ambientais. Um procedimento de monitorização mais rigoroso é sistematicamente ativado caso não sejam cumpridas as normas do Grupo. Nestes casos, são identificadas ações corretivas, é implementado um plano de conformidade com prazos definidos e poderá ser agendada uma nova auditoria para confirmar a conformidade. O Grupo também tem uma política de tolerância zero relativamente à segurança e ao trabalho infantil. A avaliação da cadeia de fornecimento de algodão para os fornecedores responsáveis pela tecelagem têxtil nos segmentos de roupa plana e vestuário profissional inclui também restrições e exigências adicionais, como a origem das matérias-primas.

Em 2024, a Elis encomendou diretamente 19 auditorias CSR, e 20 auditorias foram realizadas para terceiros por organismos acreditados. Além disso, 17 fornecedores diretos foram certificados com a SA 8000 ou participam numa iniciativa baseada na norma ISO 26000. As avaliações e auditorias CSR são válidas por um período até três anos.

Durante as auditorias, é dada especial atenção às questões de saúde e segurança, e, de forma mais geral, ao respeito pelos direitos humanos. São implementados procedimentos de verificação para confirmar a existência de planos de evacuação ou guarda-corpos nas máquinas, a inspeção de extintores, o uso correto de calçado de segurança e a disponibilidade de kits de primeiros socorros.

Os fornecedores também têm de apresentar relatórios que comprovem que foi ministrada formação sobre primeiros socorros e utilização de equipamentos de proteção individual.

Para além destas auditorias externas, o Grupo mantém diálogos frequentes com os seus fornecedores estratégicos e visita regularmente os seus locais de produção. Estes encontros são também oportunidades para verificar diretamente a conformidade com o Código de Conduta dos Fornecedores, compreender melhor as preocupações sociais e ambientais e as expectativas dos stakeholders dos fornecedores do Grupo, e reforçar junto dos fornecedores o compromisso do Grupo com relações duradouras. Estas visitas permitem igualmente realizar verificações pontuais por parte das equipas do Grupo.

Durante estas auditorias e visitas, os trabalhadores da cadeia de valor ou os seus representantes têm oportunidade de expressar a sua opinião sobre as estruturas e procedimentos implementados para responder às suas preocupações ou necessidades. As auditorias incluem interações diretas, como entrevistas com os trabalhadores ou com representantes credíveis. A informação recolhida é consolidada pelo coordenador CSR dos fornecedores e apresentada anualmente à Comissão Executiva como parte da revisão das expectativas dos stakeholders e da matriz de dupla materialidade. Até à data, não foram identificadas novas expectativas significativas.

Avaliar os fornecedores diretos é um dos objetivos dos compradores e diretores de compras do Grupo.

Procedimento de denúncia (whistleblowing) S2-3

O Código de Conduta dos Fornecedores define as proteções aplicáveis aos denunciante e o sistema de denúncia do Grupo, que pode ser utilizado para comunicar quaisquer preocupações, especialmente no que respeita às condições de trabalho ou a qualquer outro risco social ou ambiental. Este sistema está também disponível no site da Elis. Baseia-se numa política de gestão de denúncias dedicada, em vigor ao nível do Grupo e implementada nos países onde opera, garantindo proteção contra represálias para quem utilizar este mecanismo. Esta política está acessível a todas as terceiras partes através dos vários sites do Grupo, na língua local de cada país, sempre que aplicável. Todas as denúncias admissíveis são investigadas de acordo com os princípios definidos no procedimento de denúncia, podendo dar origem a sanções caso se verifiquem violações, bem como a alterações nas práticas, políticas e procedimentos do Grupo para abordar quaisquer impactos negativos identificados.

A pessoa responsável pelo tratamento da denúncia partilha os resultados da investigação e propõe ações a tomar aos departamentos competentes (Recursos Humanos, Jurídico, Auditoria Interna e Controlo). As opções incluem ações disciplinares, apresentação de queixa, realização de auditoria interna, reforço do controlo interno e cessação de contrato com parceiros. Os relatórios de denúncia são objeto de comunicação regular aos órgãos de gestão por parte da divisão de compliance do Grupo. (Informações adicionais podem ser consultadas na secção 3.6.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas comerciais").

Além disso, os trabalhadores da cadeia de valor a montante podem contactar diretamente o auditor durante as auditorias aos fornecedores para solicitar informações ou apresentar uma denúncia.

Em 2024, o Grupo não identificou quaisquer denúncias relativas a condições de trabalho nos seus fornecedores, nem qualquer incumprimento dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Adicionalmente, não foi identificado nenhum incidente grave em matéria de direitos humanos na cadeia de valor a montante ou a jusante através do mecanismo de denúncia. A Elis também questiona diretamente os trabalhadores da cadeia de valor durante as auditorias no local aos fornecedores para avaliar o seu conhecimento e confiança nas estruturas e procedimentos disponíveis para expressar as suas preocupações ou necessidades (ver secção "Avaliação de riscos e fornecedores").

Avaliação de terceiros

Paralelamente a este processo com fornecedores diretos, o Grupo está a reforçar o seu sistema de gestão de riscos com a implementação de um procedimento de avaliação de terceiros e de uma política de embargo, que abrangem não só os fornecedores diretos, mas também os fornecedores indiretos e industriais (bem como clientes, intermediários e beneficiários de doações e patrocínios). Os terceiros são avaliados individualmente para determinar os controlos necessários antes da formalização de qualquer relação contratual. Em caso de risco – ou seja, se cumprirem certos critérios predefinidos – é realizada uma due diligence específica com ferramentas e recursos disponibilizados pelo Grupo (por exemplo, desde 2022, o Grupo dispõe de uma ferramenta especializada de rastreio). Após a conclusão da due diligence, é tomada uma decisão sobre o estabelecimento (ou continuação) da relação com base nos riscos identificados (informações desfavoráveis, risco do país, condenações ou listagens, etc.), podendo, quando aplicável, ser implementadas medidas de gestão de risco e/ou ser efetuada uma revisão pelos órgãos de gestão. Este procedimento é descrito em pormenor na secção 2.5.3 "Continuar a integrar a ética nas nossas práticas comerciais".

Produtos certificados

A utilização de produtos certificados também garante que são cumpridos requisitos sociais e ambientais específicos pelos parceiros terceiros e ao longo da cadeia de fornecimento. A implementação destas certificações ajuda a sensibilizar e a comprometer os fornecedores com métodos de produção mais responsáveis. Algumas certificações regulam, em particular, a utilização e o manuseamento de determinados produtos químicos que podem representar riscos para o ambiente, os utilizadores ou os trabalhadores da cadeia de valor. Através do seu Código de Conduta dos Fornecedores, o Grupo incentiva a certificação Oeko-Tex Standard 100 para todos os seus têxteis. As aquisições feitas pelas equipas centrais do Grupo de materiais e acessórios utilizados em produtos têxteis acabados têm certificação Oeko-Tex Standard 100.

Perspetivas

Está prevista para 2025 uma atualização do Código de Conduta dos Fornecedores, com o objetivo de reforçar a aplicação das novas leis sociais, ambientais e societárias francesas e europeias pelos fornecedores do Grupo e apoiá-los na sua implementação.

A implementação de todos os planos de ação descritos acima não requer despesas operacionais (opex) e/ou de investimento (capex) significativas.

2.5 ÉTICA & SOCIEDADE / OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE SUSTENTABILIDADE **DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Esta secção apresenta as ambições do Grupo no que diz respeito à sua contribuição para a sociedade e para as comunidades locais, à satisfação e ao envolvimento dos clientes, bem como à sua conduta empresarial e ao tema da cibersegurança. Estes tópicos não foram identificados como materiais na avaliação de dupla materialidade do Grupo (ver secção 2.2.9 "Identificação dos tópicos-chave através da avaliação de dupla materialidade"). No entanto, o Grupo optou por fornecer divulgações adicionais aos seus stakeholders para clarificar o seu compromisso e ações nestes temas.

2.5.1 Fornecer produtos e serviços que contribuem para a proteção, higiene e bem-estar e reduzem o consumo de recursos **DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Contexto

A Elis acredita que o modelo de economia circular que opera há mais de 75 anos nos seus países combina desempenho económico e ambiental, ao mesmo tempo que satisfaz as necessidades de proteção, higiene e bem-estar dos seus clientes, ajudando-os a alcançar os seus próprios objetivos ambientais e sociais. O Grupo oferece produtos e serviços que ajudam a proteger as pessoas do seu ambiente (principalmente vestuário de trabalho e equipamento de proteção individual) e o ambiente externo das pessoas (nomeadamente no setor de Cleanroom e em empresas da indústria alimentar). Além disso, com base na sua experiência no setor da saúde (cerca de 30% do seu volume de negócios), o Grupo desenvolveu know-how para responder a exigências específicas de higiene, uma necessidade básica da sociedade. A Elis fornece aos seus clientes soluções personalizadas, não apenas com gamas de produtos específicas, mas também com a qualidade da manutenção nas suas unidades industriais, a gestão eficaz dos riscos de contaminação e a rastreabilidade das suas soluções. O Grupo propõe produtos concebidos tanto para o bem-estar dos seus colaboradores como para os clientes dos seus próprios clientes, de modo a garantir o bem-estar dos utilizadores finais, sejam eles pacientes, clientes ou visitantes.

Objetivo e desempenho

O Grupo fez do seu propósito — que reflete os seus valores e ações diárias — o motor da sua estratégia a curto, médio e longo prazo. Este propósito pretende, assim, ser um elemento chave na tomada de decisões:

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024
Oferecer soluções mais responsáveis e que contribuam para a redução do consumo de recursos	83%	84%	86%
Percentagem da receita do Grupo proveniente de produtos como serviço*			
Fornecer soluções de higiene reforçada aos membros mais vulneráveis da sociedade e aos ambientes mais sensíveis	120,710	126,848	130,100
Número de residentes servidos pela Elis nos três principais países (Alemanha, França e Irlanda)			
Garantir a disponibilização de sistemas de higiene essenciais a clientes, residentes, pacientes, utilizadores e visitantes	8%	8%	8%
Percentagem de receita dos negócios de casas de banho (Washroom) e bebidas (Beverages)			
Proteger os trabalhadores	34%	34%	34%
Percentagem de receita dos negócios de vestuário de trabalho (workwear) e Cleanroom (cleanroom)			

(*) O modelo de produto como serviço baseia-se no aluguer do uso dos produtos. Este indicador não representa receita alinhada com o objetivo de transição para uma economia circular tal como definido na taxonomia europeia. A informação relativa à taxonomia encontra-se na secção 2.6.2 "Taxonomia".

Em 2024, o Grupo manteve o seu compromisso de oferecer produtos e serviços que contribuam para a higiene, bem-estar e proteção, e que reduzam o consumo de recursos. Este tipo de produtos e serviços representa uma parte significativa e cada vez maior da atividade, graças ao crescimento global do Grupo.

Ações

Fornecer soluções mais responsáveis e que ajudam a reduzir o consumo de recursos

O Grupo Elis está envolvido na economia circular há mais de 75 anos, principalmente através do seu modelo de negócio, baseado na venda do uso de um produto em vez da venda do produto em si (produto como serviço). Para além deste modelo, o Grupo atua noutras áreas da economia circular, como a reutilização, reparação, recondicionamento ou reciclagem de produtos, com o objetivo de prolongar a sua vida útil e, assim, manter os materiais em uso pelo maior tempo possível.

O Grupo Elis acredita que o modelo de economia circular é uma solução sustentável para enfrentar os atuais desafios ambientais e os limites finitos do planeta, principalmente através da redução do consumo de recursos naturais e da manutenção dos produtos em circulação.

O modelo Elis e a sua abordagem a estas questões são apresentados com mais detalhe nas secções 2.3.1.1 "Ser um agente da economia circular" e 2.3.1.2 "Eco conceber os nossos produtos e serviços".

Fornecer soluções que contribuam para a higiene de todos os membros da sociedade

Know-how reconhecido em higiene e saúde. O Grupo possui uma vasta experiência em higiene e saúde, sendo que aproximadamente 30% da sua faturação provém deste setor.

Lavagem doméstica ou industrial: qual é a melhor solução?

Para manter a proteção oferecida pelos equipamentos de proteção individual (EPI) e garantir a saúde e segurança dos utilizadores, os EPIs devem ser lavados e secos em condições específicas. Alguns países também impõem normas sobre o número de lavagens permitidas. A manutenção profissional preserva as propriedades protetoras destes equipamentos e assegura o cumprimento das regulamentações.

De forma mais geral, no que diz respeito ao vestuário de trabalho, a lavagem efetuada numa lavandaria industrial permite assegurar um nível ótimo de higiene ou mesmo desinfeção, quando necessário. Uma lavagem adequada previne riscos de contaminação cruzada com roupa pessoal.

Desta forma, a Elis apoia muitas unidades de saúde que necessitam de roupa e vestuário de trabalho com padrões de higiene inigualáveis. Esta experiência em saúde e higiene cobre as necessidades de pacientes e residentes, bem como dos profissionais de saúde, tanto no setor de casas de banho como no setor de apoio social e residencial. A Elis fornece produtos que cumprem rigorosas normas de higiene aplicáveis a este setor e que limitam os riscos de contaminação cruzada. Estes locais comunitários, que reúnem pessoas vulneráveis — muito idosos, muito jovens, doentes ou com deficiência — exigem uma vigilância reforçada em termos de higiene.

O Grupo também atua em setores com exigências específicas, como é o caso dos negócios de Cleanroom, e nas indústrias agroalimentar e farmacêutica. Para residentes com deficiência, lares de idosos e creches, o Grupo oferece serviços específicos de roupa pessoal através da sua atividade de fornecimento de roupa de residentes.

Produtos que asseguram uma boa higiene pessoal e ajudam a proteger a saúde de todos

O Grupo oferece serviços que ajudam a combater os riscos sanitários e de contaminação, nomeadamente através de dispensadores de sabão e desinfetante para as mãos. Num contexto de saúde pública cada vez mais exigente, a Elis propõe soluções de equipamentos de casas de banho No Touch, fabricadas em grande parte pela sua subsidiária Kennedy, no Reino Unido. Estes dispensadores, aliados ao serviço e apoio fornecido pela Elis na sensibilização dos utilizadores para a higiene das mãos, permitem aos clientes proteger os seus colaboradores, clientes e pacientes.

Um serviço que garante as necessidades essenciais de higiene de clientes, residentes, pacientes, utilizadores e visitantes

O Grupo oferece produtos na sua gama de casas de banho que permitem aos seus clientes gerir facilmente os stocks de produtos essenciais de higiene (como papel higiénico). Para além do fornecimento destes produtos e consumíveis, o Grupo, graças à sua oferta de serviço e ao desenvolvimento de equipamentos com reserva de fornecimento, contribui continuamente para garantir um serviço ininterrupto, aumentar a autonomia dos equipamentos e limitar o desperdício, reduzindo o uso de consumíveis. Desde 2023, o Grupo lançou uma nova oferta que visa melhorar o acesso a produtos de higiene básica e combater a pobreza menstrual: a Ladybox. A Ladybox contém um dispensador de pensos higiénicos com certificação EU Ecolabel e tampões sem aplicador feitos de algodão biológico. Em 2024, a oferta foi alargada a nove novos países e deverá ser implementada em mais três países em 2025.

Garantir o bem-estar das pessoas e ajudar a proteger os trabalhadores

Ergonomia dos produtos para contribuir para o bem-estar dos colaboradores

A Elis oferece diversos produtos que melhoram a ergonomia no local de trabalho e ajudam a proteger a saúde dos seus clientes e utilizadores, como por exemplo:

- › **Ergo mat:** tapete "anti-fadiga" para postos de trabalho em pé, que reduz o impacto da permanência prolongada numa mesma posição e diminui dores nas costas e articulações;
- › **Sloopy mop:** esfregona mais leve com cabo curvo e conector desenhado para facilitar a limpeza e reduzir a rotação do pulso;
- › **Capa de edredão:** os tamanhos são facilmente identificáveis por uma linha colorida e o design facilita a colocação na cama (reversível, acabamento reto, abertura inferior na largura total e ranhuras laterais);
- › **Coleção Regencia:** vestuário de trabalho especialmente concebido para empregadas de limpeza, mais confortável e com fibra de Tencel para regular a transpiração e neutralizar odores;
- › **T-shirt ProEssentials:** nova coleção de t-shirts de alta visibilidade com proteção UV para trabalhadores no exterior (jardineiros, operários rodoviários, trabalhadores de saneamento, etc.);
- › **Coleção MovaPrime:** linha de vestuário que oferece maior liberdade de movimentos e conforto ao utilizador.

Diariamente, a Elis veste vários milhões de trabalhadores, cumprindo os requisitos de higiene e normas em vigor. Assim, a Empresa permite que milhões de colaboradores trabalhem com segurança e conforto ideais. O Grupo gerou 34% da sua faturação em 2024 neste setor. Nos setores da Indústria, Comércio e Serviços, este número representa mais de 3,8 milhões de utilizadores. A Elis possui, em particular, know-how no desenvolvimento e manutenção de equipamentos de proteção individual (EPI) para os seguintes riscos:

- › Atividades de soldadura;
- › Calor e chamas;
- › Salpicos limitados de produtos químicos líquidos;
- › Riscos térmicos relacionados com arco elétrico;
- › Fraca visibilidade;
- › Riscos para a saúde.

Os sistemas de rastreabilidade em vigor permitem monitorizar o número de lavagens efetuadas e garantir que as propriedades protetoras dos EPI são mantidas, de acordo com as normas aplicáveis em cada região. Além de fornecer um serviço que protege os colaboradores contra o ambiente em que atuam, os serviços do Grupo também reduzem o risco de contaminação da máquina de lavar doméstica e da roupa da família dos trabalhadores.

2.5.2 Satisfazer e envolver os nossos clientes DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Contexto

Os clientes estão no centro de tudo o que o Grupo faz, e a sua satisfação é uma preocupação essencial para o departamento de experiência do cliente, integrado no departamento de marketing. Esta vontade também se reflete no programa de satisfação do cliente 5 estrelas, que mobiliza todos os colaboradores em torno de cinco compromissos fundamentais:

- › garantir que os serviços prestados oferecem total satisfação;
- › entregar um serviço que corresponda às expectativas dos clientes;
- › fornecer um acompanhamento local e personalizado;
- › assegurar um serviço de apoio ao cliente sólido e reativo;
- › ser proativo e orientado para soluções.

Além disso, o Grupo está a desenvolver ferramentas de comunicação com os clientes para melhor responder às suas expectativas e apoiá-los na adoção de escolhas mais responsáveis.

Objetivo e desempenho

A satisfação dos clientes é uma das prioridades do Grupo. Foi fixado um objetivo de atingir uma taxa de satisfação de 87%. Os países ou filiais podem estabelecer metas locais mais ambiciosas para promover melhorias ainda mais significativas. Em 2024, o Grupo alcançou o seu objetivo, com uma taxa de 90%.

Além disso, o Grupo pretende envolver ainda mais os seus clientes em questões de CSR, partilhando com eles os seus compromissos, os benefícios dos modelos de negócio circulares e oferecendo-lhes alternativas mais responsáveis.

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024
Satisfazer os nossos clientes Objetivo: alcançar uma taxa de satisfação de 87%	88%	89%	90% ^(a)

(a) Com base em 50.000 inquéritos a clientes

Ações

Satisfazer os nossos clientes

Desejando ouvir os seus clientes o mais de perto possível, o programa Satisfelis é composto por várias ferramentas adaptadas às diferenças culturais ou às necessidades de certos tipos de clientes:

- › um serviço telefónico ativo durante todo o ano (Portugal, França, Espanha, Brasil, etc.);
- › Um serviço por e-mail ativo durante todo o ano (Portugal, Dinamarca, Países Baixos, etc.);
- › iniciativas específicas (clientes de Cleanroom, empresas de limpeza, etc.).

Estas medidas têm o mesmo objetivo: obter resultados acionáveis para responder às expectativas dos clientes locais e fazer a Elis progredir. Três princípios são essenciais para alcançar isso:

- › notificar imediatamente a filial local após um inquérito;
- › a filial local contactar sistematicamente os clientes insatisfeitos para compreender as suas preocupações e implementar ações corretivas duradouras;
- › realizar um segundo inquérito junto dos clientes insatisfeitos para garantir que a solução proposta corresponde às suas expectativas.

Dois call centers participam ativamente neste programa único:

- › um localizado em Villeurbanne, perto de Lyon, que faz parte integrante do Grupo Elis;
- › e outro em Madrid, que realiza principalmente inquéritos para Espanha, Portugal, Itália, Brasil e Reino Unido.

Os conselheiros destes centros são imparciais e não são remunerados com base no nível de satisfação dos clientes nos inquéritos. O seu papel é essencial, pois são responsáveis por recolher a voz do cliente com o máximo rigor e objetividade. No final de cada inquérito, acrescentam observações adicionais para que o feedback transmitido às filiais seja o mais detalhado possível.

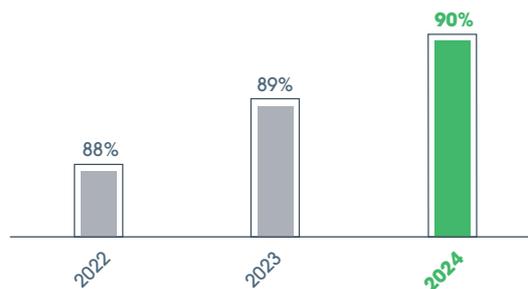
Administração e política

O programa de satisfação do cliente, Satisfelis, é liderado por uma equipa dedicada na sede da Elis, que trabalha em estreita colaboração com os interlocutores locais. O programa é conduzido de forma centralizada para que as ferramentas de medição sejam padronizadas ao máximo, assegurando um referencial internacional e a partilha das melhores práticas. Cada contacto local é especialista nas necessidades e preocupações dos clientes do seu país e pode usar os resultados para impulsionar ações locais adequadas. O Departamento de Comunicação é responsável pelo desenvolvimento e implementação de todas as ferramentas de comunicação do Grupo, incluindo aquelas relacionadas com a CSR. Para tal, realizam-se reuniões semanais entre os Departamentos de Comunicação e de CSR. Os projetos são conduzidos em conjunto e apresentados regularmente aos responsáveis de comunicação de cada país. O Departamento de Comunicação garante, assim, uma partilha eficaz de ferramentas entre os países.

Dependendo do ano, são realizados entre 45.000 e 50.000 inquéritos em todo o mundo.

Desde janeiro de 2022, um único indicador de "taxa de satisfação" é utilizado em todo o Grupo para gerir a satisfação dos clientes. Trata-se de um indicador simples, acionável e adaptável às diferenças culturais. Medir o mesmo indicador em todos os países permite ao Grupo dispor de uma taxa de satisfação harmonizada.

MELHORIA DA TAXA DE SATISFAÇÃO DO CLIENTE



Adaptar ações a cada região para estar o mais próximo possível das equipas e dos clientes

Para adaptar os resultados ao uso local, todos os colaboradores do Grupo têm acesso a um portal dedicado onde podem visualizar os resultados dos inquéritos realizados sobre a sua carteira de clientes, filial, região ou país.

Cada parte interessada local pode, assim, consultar os seus resultados por cliente ou de forma agregada. Esta visão geral permite verificar a qualidade de um serviço (por exemplo, vestuário de trabalho) e compreender os motivos de insatisfação identificados.

Em França, o Grupo implementou um sistema reforçado para otimizar a fidelização dos clientes (por exemplo, inquéritos telefónicos) durante o período de renovação de contrato. Para uma visão mais internacional, é realizada uma análise a nível de Grupo, comunicada a todos os países e à gestão. Esta visão central ajuda a identificar tendências gerais e pode levar à implementação de ações transversais.

As notificações enviadas às filiais após a conclusão dos inquéritos permitem que as equipas de linha em cada unidade identifiquem as reclamações dos clientes em tempo real. Os clientes devem ser contactados no prazo de 24 horas para confirmar o recebimento da reclamação e criar um plano de ação imediato e personalizado. Podem ser implementados planos de ação a nível nacional ou de Grupo, conforme necessário – por exemplo, para reduzir os prazos de implementação de produtos.

Perspetivas

Todos os anos, os clientes dedicam tempo a responder às perguntas da Elis, e considerar esse feedback ajuda o Grupo a melhorar.

Para complementar as otimizações proporcionadas pelo programa Satisfelis, o Grupo pretende implementar programas adicionais de apoio ao cliente para melhor avaliar momentos-chave da experiência do cliente.

Comunicar com responsabilidade e envolver os nossos clientes

Apoiar os nossos clientes na transição para a economia circular e soluções mais responsáveis

O Grupo procura continuamente encorajar os seus clientes a adotar modelos de produto como serviço (aluguer e manutenção). Todos os materiais do Grupo incluem informações sobre os benefícios da economia circular, e as equipas comerciais estão mais sensibilizadas para este tema. As apresentações comerciais destacam ainda mais os benefícios do aluguer e manutenção em comparação com soluções de compra ou de uso único. Esta mentalidade faz parte da identidade do Grupo. Exemplo: Desde que entrou no Brasil, o Grupo transferiu gradualmente a sua carteira de clientes com soluções de manutenção (cerca de 50% da sua receita em 2014) para soluções de aluguer e manutenção (mais de 88% da receita atualmente). Além de incentivar os clientes a mudarem para modelos mais sustentáveis, o Grupo visa recomendar alternativas de produtos e serviços mais responsáveis. Assim, as apresentações de produtos incluem uma abordagem centrada em características de desenvolvimento sustentável (por exemplo, ofertas de comércio justo orgânico, rótulos ecológicos, uso de fibras recicladas, frascos reutilizáveis, etc.). Desde 2023, para apoiar os seus clientes nesta transição, o Grupo passou a oferecer a sua gama Phoenix de produtos para sanitários, feitos de plástico reciclado, ao mesmo preço da gama padrão. O Grupo também atualizou uma das suas principais linhas de vestuário profissional para incluir poliéster reciclado e lançou o primeiro avental feito com têxteis reciclados da Elis (60%). Em 2024, a gama de tapetes foi ampliada com um novo modelo feito de material reciclado. Os brindes promocionais de todo o Grupo foram substituídos por produtos com materiais reciclados ou mais sustentáveis (como garrafas de água feitas de plástico reciclado).

Ferramentas educativas (folhetos, apresentações em PowerPoint, vídeos, etc.) foram desenvolvidas para sensibilizar e envolver os clientes em temas de CSR tão variados como: "O que é o comércio justo?"; "O que é o algodão/café orgânico?"; e "Como é que o poliéster é reciclado em tecido?". Para aprofundar estes temas, vídeos curtos sobre etiquetas têxteis também foram publicados nas redes sociais para explicar as diferenças entre os vários selos e certificações.

Por fim, os materiais didáticos documentam as avaliações do ciclo de vida realizadas pelo Grupo, permitindo uma comparação dos diferentes produtos. Em 2024, o Grupo introduziu uma ferramenta interna que permite uma avaliação simples e rápida da pegada de carbono dos produtos e serviços Elis para as três fontes de emissão. A ferramenta foi projetada para responder e antecipar a crescente procura de estimativas da pegada de carbono dos serviços Elis ao longo do ano. Com esta ferramenta, o Grupo pretende posicionar-se como um parceiro fiável e comprometido para os seus clientes.

Ferramentas específicas foram desenvolvidas (vídeos que explicam os benefícios dos modelos circulares, materiais de apresentação, materiais de formação para as forças de vendas, estratégia climática do Grupo, propósito, etc.) com base no trabalho realizado com as forças de vendas nas várias regiões do Grupo. Estas ferramentas continuaram a ser implementadas em 2024. Newsletters também foram enviadas aos clientes do Grupo para apresentar o desempenho no Ecovadis e a calculadora de carbono.

Promoção dos serviços circulares e os seus benefícios

O Grupo realizou uma análise do ciclo de vida para comparar o impacto ambiental dos fatos descartáveis e reutilizáveis. Os resultados mostram que os fatos descartáveis têm mais impacto do que os reutilizáveis. Apesar de ser necessário mais água para produzir o algodão usado nos fatos reutilizáveis do que o polipropileno dos descartáveis, estes últimos têm maior impacto no final do seu ciclo de vida. Em média, um médico usa 940 fatos descartáveis versus apenas 15 fatos reutilizáveis em quatro anos.

Os resultados desta análise do ciclo de vida foram amplamente comunicados aos stakeholders do Grupo e incluídos em materiais educativos e dedicados (Infográfico simplificado e vídeo de formação).

Ajudar os nossos clientes e utilizadores a adotarem comportamentos mais responsáveis

Para sensibilizar os clientes para as considerações relativas aos produtos, análises do ciclo de vida do produto podem ser realizadas em parceria com os clientes. Este trabalho conjunto ajuda a aumentar o conhecimento e a apoiar a tomada de decisão na transição para soluções mais responsáveis. O Grupo também utiliza incentivos (nudges) para sensibilizar clientes e utilizadores sobre a melhor forma de utilizar os produtos. Isto é feito especialmente no caso do linho para maximizar a vida útil do produto. Estes incentivos podem assumir a forma de cartazes, autocolantes ou tapetes com mensagens visíveis nas instalações dos clientes. Em 2023, vários nudges foram criados sobre o tema do cuidado do linho e foram traduzidos para cerca de 10 línguas. Em 2024, foram desenvolvidos nudges sobre o impacto ambiental das embalagens plásticas comparadas com uma solução reutilizável, para ajudar alguns clientes nesta transição.

Trabalhar ao lado dos clientes para reduzir a perda de linho: "Healthcare Textile Improvement Program" no Reino Unido

O linho perdido, mal utilizado ou descartado pode, além de gerar custos adicionais, ter impactos ambientais significativos. No Reino Unido, a Elis estimou que o linho perdido ou mal utilizado poderia cobrir o equivalente a 190.000 campos de ténis. Por isso, foi lançada uma iniciativa neste mercado: o Healthcare Textile Improvement Project (HTIP). O objetivo deste projeto é trabalhar em parceria com os clientes para entender por que o linho é perdido e reduzir estas perdas em 30%.

Uma campanha de comunicação centrada nos quatro Rs – "Rent it, Respect it, Return it, Reuse it" – foi lançada para envolver os clientes e garantir que todos os stakeholders (pessoal, pacientes, gestão, etc.) se comprometessem com o projeto e alterassem as suas práticas.



A campanha foi posteriormente alargada, especialmente no setor da saúde em França.

Comunicar de forma responsável

O Grupo esforça-se por implementar, no dia a dia, princípios de comunicação responsável. Para tal, em 2024, as equipas de marketing e comunicação do Grupo foram formadas em declarações ambientais, revisitando os conceitos básicos abordados em sessões anteriores. Um guia de comunicação

responsável, que incorpora as informações discutidas e as melhores práticas, também foi disponibilizado às equipas.

Por fim, o Grupo empenha-se em escolher os melhores meios para as suas comunicações. Assim, o Grupo prefere utilizar meios digitais e, quando a impressão é necessária, esta é geralmente feita com papel proveniente de florestas geridas de forma sustentável.

2.5.3 Continuar a integrar a ética nas nossas práticas empresariais

DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA

Os impactos, riscos e oportunidades associados à conduta empresarial não foram identificados como tópicos materiais para o Grupo (ver secção 2.2.9 "Identificação dos tópicos chave através da avaliação de dupla materialidade").

No entanto, o Grupo optou por fornecer uma divulgação voluntária sobre este tema para ilustrar o seu compromisso e ações, e fornecer informação adicional aos seus stakeholders.

Contexto

A conduta ética e responsável do Grupo é chave para o seu sucesso e longevidade, e a Elis está comprometida em construir confiança com os seus stakeholders internos e externos. Os princípios de respeito, integridade, responsabilidade e exemplaridade constituem a base dos compromissos do Grupo, conforme refletido no seu Código de Ética. Assim, o Grupo deseja participar ativamente no movimento atual em que a sociedade, reguladores e vários stakeholders exigem padrões cada vez mais elevados aos operadores económicos em ética, transparência e anticorrupção. Com presença em 29 países e vendas internacionais a representar 70% da sua receita consolidada, a Elis está sujeita a um número crescente de regulamentos éticos, incluindo os relacionados com a luta contra corrupção, suborno, tráfico de influência, branqueamento de capitais, escravidão moderna, abusos dos direitos humanos e danos ambientais. Uma descrição dos principais regulamentos vinculativos a que o Grupo está sujeito é dada no capítulo 2, secção 2.3.1 "Fatores de risco" do Documento Universal de Registo. Neste contexto, o Grupo está a trabalhar para implementar um programa de conformidade com o objetivo de identificar, prevenir e mitigar riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência (também referido como "programa anticorrupção"). Este programa, baseado nas recomendações da Agência Francesa Anticorrupção (Agence française anticorruption - AFA) e alinhado com os requisitos do Foreign Corrupt Practices Act e do UK Bribery Act, representa o padrão mínimo de referência a ser implementado de forma consistente em todas as operações do Grupo. O programa é adaptado, conforme necessário, a cada país do Grupo para cumprir as obrigações regulatórias locais específicas ou para considerar riscos específicos. Esta abordagem visa garantir uma cobertura abrangente dos riscos de violação ética e assegurar a conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis em cada país do Grupo. O programa está em constante melhoria e reforço: esta abordagem adaptativa visa assegurar a sua eficácia, procurando continuamente alinhar as práticas do Grupo com os requisitos legais e quaisquer novas ameaças identificadas. A Elis também assumiu compromissos voluntários na área da ética, sendo membro do Pacto Global das Nações Unidas, cujo décimo princípio é combater a corrupção. Além disso, baseia-se nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e nos Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais nas suas práticas empresariais.

Os riscos de corrupção não foram identificados como materiais para o Grupo. Em 2024, a quota da receita do Grupo gerada por países com alto risco de corrupção (aqueles com pontuação abaixo de 50/100, segundo o Índice de Perceção de Corrupção da Transparency International) foi de 9,8%. O Grupo, no entanto, continua a monitorizar de perto as alterações na sua exposição aos riscos de corrupção e violações éticas, conforme detalhado abaixo, principalmente no que diz respeito às suas operações de crescimento externo.

Administração e política

Os órgãos de administração personificam a cultura de integridade do Grupo e mantêm uma posição de "tolerância zero" relativamente a qualquer forma de corrupção. Esta mensagem é transmitida a todos os níveis de gestão do Grupo, em particular através do Código de Ética, que é prefaciado pelo Presidente do Conselho de Administração. Os membros dos órgãos de administração foram sensibilizados para os riscos de corrupção e suborno, sendo regularmente informados das alterações nestes riscos através do processo interno de reporte descrito abaixo. Em primeiro lugar, a responsabilidade pela implementação do programa de conformidade anticorrupção e de tráfico de influência cabe ao Comité Executivo do Grupo, que supervisiona a sua formulação e conduz a sua implementação. Este comité esteve diretamente envolvido na preparação e validação dos componentes essenciais do programa de conformidade, como o mapeamento de riscos e a política de avaliação de terceiros. Os seus membros são, por isso, chamados a tomar decisões operacionais relacionadas, por exemplo, com validação de terceiros, donativos e patrocínios, e até mesmo a gestão de alertas éticos. A implementação operacional do programa é delegada ao Departamento Jurídico do Grupo. O Diretor Jurídico, que é também o Compliance Officer, reporta ao Diretor Financeiro do Grupo, membro do Comité Executivo e do Conselho de Administração. Isto permite uma comunicação regular e direta com o órgão de administração. O Grupo tem vindo a reforçar os recursos dedicados a esta matéria desde 2021, e uma equipa dedicada a nível corporativo, composta por um gestor e um advogado especialista, assegura o desenvolvimento, implementação e melhoria contínua do sistema de prevenção e deteção dos riscos de corrupção e suborno. A equipa de compliance do Grupo lidera a implementação em todas as atividades, países e entre todos os colaboradores, assegurando o reporte regular ao Comité Executivo e ao Comité de Auditoria. A equipa de compliance do Grupo apoia, assim, cada órgão de administração dos países individuais, que são responsáveis por promover, adaptar e implementar o programa de conformidade nos seus respetivos países. Para tal, apoia-se numa rede de responsáveis designados para compliance anticorrupção em cada país onde o Grupo atua. Estes responsáveis são, salvo algumas exceções, colaboradores do Grupo que ocupam uma posição oficial na hierarquia da empresa, estando dedicados especificamente a esta matéria quando necessário (Compliance Officers locais) ou exercendo outras funções no Grupo, como, por exemplo, embaixadores de CSR ou Diretores Financeiros. Independentemente da sua posição, os responsáveis pela compliance dispõem dos poderes e independência necessários para exercer as suas funções. Neste contexto, a equipa de compliance do Grupo garante que os responsáveis pela compliance são envolvidos na atualização do mapeamento dos riscos de corrupção, supervisionam temas que exigem adaptação do programa conforme a regulamentação local, conduzem investigações de denúncias e assistem os líderes locais na promoção dos princípios éticos.



Por fim, o Comité de Auditoria, um comité especializado do Conselho de Supervisão do Grupo Elis, supervisiona e monitoriza regularmente os temas éticos, assim como o sistema de prevenção e deteção dos riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência, a eficácia dos sistemas de auditoria interna e controlo, e o progresso dos planos de ação. Durante o exercício financeiro de 2024, o Comité de Auditoria analisou mais especificamente os resultados das investigações realizadas na sequência do recebimento de denúncias internas (ver secção “Procedimento de denúncias” abaixo), avaliou a extensão e eficácia da implementação do programa em cada país do Grupo, e foi informado sobre os vários projetos de compliance em curso, fazendo recomendações sobre determinados aspetos do programa de compliance. Dado o caráter transversal da ética empresarial, a equipa de compliance do Grupo trabalha em estreita colaboração com outras funções do Grupo (em particular os Serviços Jurídicos, Recursos Humanos, CSR, Compras, e os Departamentos de Auditoria e Controlo Interno, bem como o Departamento de Transformação e IT), com o objetivo de harmonizar políticas e procedimentos e coordenar a sua implementação.

As questões fiscais são devidamente cobertas e geridas por uma divisão fiscal do Grupo, também inserida nos Serviços Jurídicos. O Grupo recorre a consultores externos para operações significativas e sempre que a especialização necessária não está disponível internamente. A divisão fiscal do Grupo interage regularmente com os diretores administrativos e financeiros de cada país para assegurar a correta implementação da estratégia fiscal do Grupo. Para cumprir, em particular, as obrigações da Lei Francesa 2016-1691 de 9 de dezembro de 2016 sobre transparência, anticorrupção e modernização da economia (a “Lei Sapin II”), e de acordo com os seus compromissos éticos voluntários, o Grupo comprometeu-se a estabelecer um programa para prevenir e combater os riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência, abrangendo França e todos os países onde o Grupo opera. Este programa é adaptado aos requisitos específicos de alguns países do Grupo: quando os países da Elis estão sujeitos a diferentes obrigações de compliance anticorrupção, como é o caso do Brasil, Chile, Espanha, Itália, Irlanda e Reino Unido, por exemplo, os requisitos regulamentares locais são incorporados no programa de compliance aplicável, em conformidade com o princípio “adaptar e adotar”. A Elis tem, assim, o cuidado de garantir que os seus programas de compliance estão alinhados com os requisitos legais e que são regularmente atualizados e adaptados para refletir a realidade da exposição que o Grupo e cada país da Elis têm aos riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência. À medida que novas empresas são adquiridas, as políticas e procedimentos pré-existentes nessas entidades são adaptados, se necessário, para cumprir os padrões anticorrupção do Grupo.

Objetivo e desempenho

Os indicadores-chave de desempenho do Grupo são, assim:

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024	
Garantir a conformidade do Grupo com a Lei Sapin II e outras leis locais	Número de incidentes de denúncias internas reportados	194	225	341
	Percentagem de incidentes considerados relevantes	62%	51%	50%
	Da percentagem de incidentes relevantes, percentagem de incidentes comprovados	26%	28%	51%
	Percentagem de incidentes comprovados que deram origem a ação disciplinar ou a um lembrete disciplinar de qualquer tipo	100%	81%	84%

Em 2024, dos 341 incidentes reportados, 50% foram considerados relevantes, 51% destes foram considerados comprovados e 84% dos incidentes comprovados foram alvo de ações disciplinares de várias naturezas, tais como lembretes das regras, formação obrigatória, planos de apoio disciplinar, ou mesmo despedimento.

O Grupo compromete-se a desenvolver uma cultura anticorrupção, cujos princípios estão formalizados no Código de Ética, que estabelece um quadro completo do que o Grupo espera de todos os seus colaboradores, gestores e parceiros:

- › O Grupo e todos os seus colaboradores comprometem-se a cumprir as regulamentações aplicáveis à concorrência;
- › Os colaboradores da Elis só podem oferecer ou receber ofertas ou entretenimento autorizados pela Procedimento de Ofertas, Entretenimento, Donativos e Patrocínios;
- › Pagamentos facilitadores e a utilização de fundos ou ativos do Grupo em benefício de um partido político ou pessoa com cargo eletivo são proibidos;
- › Os colaboradores devem prevenir ou evitar todas as situações de conflito de interesses e atuar segundo os princípios de divulgação imediata e afastamento, quando aplicável;
- › A representação de interesses está sujeita a regulamentação estrita;
- › A Elis esforça-se por respeitar e fazer com que os seus fornecedores respeitem as várias leis e regulamentos aplicáveis e os valores estabelecidos no Código de Ética.

O sistema de prevenção e deteção dos riscos de corrupção e suborno, ou “Política Anticorrupção”, está formalizado através dos seguintes documentos:

- › Os compromissos e valores éticos e anticorrupção do Grupo estão definidos no Código de Ética do Grupo, que constitui a base do programa anticorrupção;
- › Estes princípios são implementados através de procedimentos operacionais que cobrem todos os riscos éticos identificados, conforme descrito abaixo;
- › São fornecidas ferramentas práticas para implementar estas políticas e procedimentos nos países, assegurando a sua correta execução.

Juntos, estes documentos e ferramentas constituem a política anticorrupção do Grupo Elis.

Na área fiscal, o Grupo também se empenha em cumprir as leis locais, integrando esta prática numa abordagem transparente junto das autoridades fiscais.

Ações

Combate à corrupção, lavagem de dinheiro e práticas anticoncorrenciais

Durante o exercício financeiro de 2024, o Grupo, tomando como base em particular os oito pilares exigidos pelas disposições da Lei Sapin II, continuou a implementar medidas que constituem seu sistema interno de prevenção e deteção dos riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência.

Mapeamento e avaliação de riscos

Os riscos de corrupção e tráfico de influência são avaliados usando uma ferramenta de mapeamento dedicada, desenvolvida e mantida desde 2017. O objetivo deste mapeamento é identificar, avaliar e priorizar os riscos de corrupção e tráfico de influência para cada linha de negócios e em cada país onde o Grupo opera, visando refletir com precisão os riscos aos quais o Grupo está especificamente exposto. Essa metodologia é aplicada de forma uniforme dentro do Grupo para permitir o acompanhamento das mudanças nos resultados dessa avaliação e a definição de ações prioritárias. Serve como guia para o desenvolvimento e implementação do programa interno anticorrupção do Grupo, com políticas, procedimentos e medidas adaptados e proporcionais aos resultados dessa avaliação de risco. O mapa foi desenvolvido e é atualizado regularmente com a ajuda dos cargos executivos, contribuindo assim para sua melhoria contínua. Consequentemente, a necessidade de atualização do mapa é discutida anualmente para garantir sua relevância contínua frente às evoluções dos negócios e do mercado. Um plano de ação é elaborado anualmente para cada país do Grupo, levando em consideração os resultados do mapeamento de riscos (ver o parágrafo intitulado "Controles internos e contábeis"). No final do exercício financeiro de 2024, 8% dos cenários foram considerados particularmente de risco, ou seja, representando um risco bruto cuja criticidade (medida em termos do risco de ocorrência e seu impacto potencial) está no quartil superior da escala de medição.

Código de Ética

Os princípios éticos do Grupo estão estabelecidos no Código de Ética, distribuído a todos os colaboradores pela primeira vez em 2012 e revisado em 2018 para incorporar de forma abrangente as medidas anticorrupção e contra tráfico de influência. Este Código reafirma a obrigação do Grupo de respeitar as leis locais e define as regras de conduta a serem adotadas por todos os stakeholders, nomeadamente colaboradores, clientes e consumidores, parceiros comerciais, concorrentes, meio ambiente e sociedade civil. Fornece exemplos concretos para que os colaboradores possam agir adequadamente e se comportar corretamente em situações de alto risco.

Este Código serve de base para todas as normas internas, políticas e procedimentos adotados pelo Grupo, incluindo o Código de Conduta do Fornecedor, o Código de Conduta para Atividades Comerciais e de Mercado, e os recursos anticorrupção desenvolvidos pelo Grupo. Estes documentos estão disponíveis ao público no site do Grupo (www.elis.com) sob o título "Nossa política de CSR". O Código de Ética é formalmente aprovado por todos os altos gestores do Grupo e pelos responsáveis de cada país do Grupo. Os principais fornecedores da empresa são informados sobre a estratégia anticorrupção do Grupo e comprometem-se a cumpri-la, incluindo a aceitação do Código de Conduta do Fornecedor, conforme descrito na secção "Gestão de riscos nas relações com terceiros" abaixo. Violações comprovadas do Código de Ética são sancionadas de acordo com o princípio da proporcionalidade. Este Código está integrado no sistema disciplinar, seja por incorporação no regulamento interno de todas as empresas do Grupo, onde a legislação nacional aplicável permite, ou por outros meios permitidos pelas regulamentações vigentes e em conformidade com as recomendações da Agência Francesa Anticorrupção. O Código de Ética do Grupo foi traduzido para todas as línguas locais e é adaptado às exigências locais quando necessário. Os órgãos de administração de cada país e os responsáveis anticorrupção são responsáveis por sua distribuição em cada país do Grupo. Todos os colaboradores do Grupo, independentemente do cargo, entidade ou região geográfica de atividade, devem ser promotores e guardiões deste Código de Ética.

Procedimento de brindes

O Procedimento para Brindes, Entretenimento, donativos e Patrocínios foi implementado em 2018. Ele estabelece, em particular, princípios que regulam estritamente a oferta ou aceitação de benefícios de qualquer natureza, proíbe certas práticas e define limites de valor. Nas circunstâncias definidas pelo procedimento, as trocas de brindes e entretenimento devem ser declaradas aos gestores, que garantem que essas declarações sejam arquivadas adequadamente. Atenção especial é dada às relações com funcionários públicos, podendo ser exigida aprovação prévia do Compliance Officer. Este procedimento é revisado regularmente à luz das mudanças regulatórias e práticas. A revisão pode ser conduzida pelo Comitê Executivo do Grupo, assim como pelos Comitês Executivos e responsáveis pela conformidade nos países do Grupo, ou por consultores externos especializados.

Quanto ao lobby, o Código de Ética proíbe que colaboradores e representantes do Grupo exerçam qualquer "pressão sobre tomadores de decisão para favorecer interesses econômicos específicos, ou concedam qualquer benefício material ou consideração a esses tomadores. O lobby deve ser realizado em estrita conformidade com as leis e regulamentos vigentes." Além disso, os colaboradores do Grupo nunca devem usar "fundos ou ativos do Grupo, direta ou indiretamente, para fazer qualquer pagamento em benefício de um partido político ou pessoa eleita ou candidata a cargo público."

Gestão de riscos nas relações com terceiros

O Grupo dá particular atenção à gestão de riscos relacionados a terceiros e, em 2016, como parte da implementação do seu plano de vigilância, adotou uma Carta de Compras Sustentáveis e Éticas (ou "Código de Conduta do Fornecedor"), assim como procedimentos de avaliação de riscos de fornecedores e auditorias de CSR (ver secção 2.4.7 "Trabalhando responsabilmente com terceiros").

Com o objetivo de fortalecer sua melhoria contínua e os programas anticorrupção, a Elis está reforçando seu sistema de gestão de avaliação de terceiros e introduzindo dois novos procedimentos, a saber: uma política de Embargo e uma política de Due Diligence de terceiros (implementadas gradualmente), que abrangem potenciais clientes, fornecedores, intermediários, beneficiários de doações e patrocínios, bem como alvos de aquisições. Esses terceiros são avaliados individualmente pelas equipes operacionais para determinar os tipos de verificações a serem realizadas antes da aprovação do terceiro e assinatura do contrato formalizando a relação. Onde existe risco, procedimentos específicos de due diligence são então realizados usando as ferramentas e recursos disponibilizados pelo Grupo: por exemplo, em 2022, o Grupo assinou um serviço especializado para triagem de stakeholders, e os terceiros com maior risco são submetidos a uma due diligence "reforçada" por um especialista em compliance (ou por outro responsável indicado por ele). O órgão de administração local ou do Grupo pode também ser solicitado a tratar casos particularmente sensíveis. Quando a avaliação é concluída, as pessoas designadas na política como responsáveis decidem se devem ou não estabelecer relação comercial com o terceiro em questão e, quando aplicável, se devem adotar medidas para mitigar riscos específicos, tais como a assinatura do Código de Conduta do Fornecedor pelo terceiro, inclusão de cláusulas éticas no contrato, informar e treinar colaboradores sobre os riscos, etc. O Código de Conduta do Fornecedor exige não só que os signatários cumpram os compromissos do Grupo, mas também que possuam suas próprias políticas anticorrupção, antissuborno e contra tráfico de influência. Os fornecedores devem fornecer informações, aumentar a conscientização e desenvolver referências éticas e de integridade junto aos seus próprios parceiros comerciais, e empenhar-se para garantir a conformidade destes com o referido Código. Além disso, conforme mencionado na secção 2.4.7 "Trabalhando responsabilmente com terceiros", o Grupo proíbe todas as formas de violações dos direitos humanos conforme definidos por textos internacionalmente reconhecidos.

A avaliação final do risco baseia-se principalmente em informações desfavoráveis identificadas sobre o próprio terceiro, assim como sobre sua estrutura acionária, beneficiários finais e principais executivos (incluindo verificações contra sanções econômicas internacionais). A natureza da relação esperada, o risco do país e a sensibilidade do setor de negócios também são levados em consideração.

O objetivo é garantir uma abordagem formalizada, harmonizada e consistente em todos os países do Grupo, incorporando os requisitos regulatórios locais quando aplicável. Como todos os componentes do sistema de conformidade anticorrupção do Grupo, este procedimento será monitorado e revisado regularmente para garantir sua relevância e eficácia contínuas.

Fomação

O plano de formação anticorrupção do Grupo é implementado em três níveis:

- › Primeiramente, a ampla disseminação do Código de Ética dentro do Grupo informa os colaboradores sobre a política anticorrupção da Elis e seu conteúdo, fornecendo exemplos práticos para ajudá-los a internalizar as melhores práticas e agir adequadamente em situações que possam representar risco ético. Essas ações de sensibilização podem ser acompanhadas de iniciativas pontuais para reforçar o princípio de tolerância zero com qualquer forma de corrupção e aumentar o conhecimento dos colaboradores sobre as políticas e procedimentos. Em 2024, por exemplo, o México organizou uma grande campanha de comunicação sobre os valores do Grupo, incluindo uma apresentação do Código de Ética e suas políticas diretamente para os funcionários nas unidades, realizada pelo gerente local de conformidade, além de uma comunicação separada na newsletter interna dos colaboradores;
- › Os colaboradores identificados como mais expostos aos riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência, com base nos resultados do mapeamento de riscos mencionado, recebem regularmente formações dedicadas sobre o quadro interno de conformidade anticorrupção, com prioridade para as regiões e funções mais sensíveis. Esses colaboradores são principalmente executivos seniores, gerentes da sede e centros operacionais, bem como membros das áreas comercial e de compras; o formação é ministrado pelos responsáveis anticorrupção locais, permitindo levar em conta os requisitos dos programas locais de conformidade e da legislação nacional aplicável. Alguns países do Grupo também podem contratar especialistas externos (consultores, advogados). Por exemplo, no ano financeiro de 2024, foi implementado um sistema de ensino à distância na França para treinar os novos contratados sobre os princípios e ferramentas anticorrupção do Grupo. O formação foi direcionada a 100% dos gestores da sede e de todas as funções consideradas mais expostas ao risco de corrupção nas unidades. Por fim, como parte do programa de integração para novos colaboradores em posições sensíveis, uma sessão de formação específica é realizada pelo Gestor de Conformidade do Grupo ou pelos responsáveis locais de conformidade anticorrupção para reforçar ainda mais a mensagem de tolerância zero e a necessidade de todos serem tanto promotores quanto guardiões dos valores éticos do Grupo;
- › Por último, são fornecidos formações específicos sobre a implementação de certos procedimentos, como o procedimento de due diligence de terceiros mencionado acima, às equipes envolvidas em sua aplicação.

Procedimento de Denúncia (Whistleblowing)

Em 2018, o Grupo estabeleceu um sistema terceirizado de denúncias, que permite reportar qualquer violação ao Código de Ética da Elis e, de modo geral, todo comportamento ilegal ou antiético. O procedimento para tratamento das denúncias é revisado regularmente para considerar as mudanças nas regulamentações aplicáveis, visando cumprir as obrigações legais e regulatórias vigentes, como a lei Sapin II, a lei francesa sobre o dever de vigilância e a Diretiva (UE) 2019/1937 sobre proteção dos denunciadores. Este procedimento de abrangência mundial foi implementado em todos os países da Elis e pode ser adaptado para cumprir requisitos locais, na forma de um anexo à política do Grupo para cada país, quando aplicável.

O procedimento de denúncias permite que todas as partes interessadas, internas (funcionários) ou externas (clientes, fornecedores, empregados dos fornecedores, membros da sociedade civil, etc.), utilizem um site dedicado para enviar uma mensagem (e/ou mensagem de voz), acessível 24 horas por dia, sete dias por semana, em 18 idiomas locais diferentes. Este sistema garante anonimato e confidencialidade em todas as etapas do processo. A existência deste sistema de alerta é comunicada ativamente a todos os públicos internos e externos, por exemplo, por meio de formações internas, publicações nos sites interno e externo do Grupo, afixação em unidades operacionais, e distribuição dos Códigos de Ética e de Conduta para Fornecedores. O Grupo compromete-se a proteger os denunciadores contra qualquer consequência negativa ou retaliação, desde que as denúncias sejam feitas de boa-fé. Todas as denúncias admissíveis são investigadas conforme os princípios definidos no procedimento, podendo resultar em medidas corretivas (formação adicional, lembrete das regras, etc.) ou mesmo sanções caso se comprovem violações às regras internas do Grupo (medidas disciplinares, demissão), assim como alterações nas práticas, políticas e procedimentos para corrigir impactos negativos identificados. As denúncias são objeto de relatórios regulares aos órgãos de gestão pela divisão de conformidade do Grupo. No exercício financeiro de 2024, dos 341 incidentes reportados, 50% foram considerados relevantes, e 51% destes foram comprovados. 84% dos casos comprovados resultaram em ações disciplinares variadas

Controlos internos contabilísticos

Foi implementado um sistema de controlo interno e gestão de riscos, abrangendo todas as empresas controladas no perímetro de consolidação do Grupo, para garantir a confiabilidade das demonstrações financeiras consolidadas e o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, conforme descrito na secção 2.3.2 "Sistema de controlo interno e gestão de riscos do Grupo Elis" do capítulo 2 do Documento Universal de Registro. Este sistema é baseado em questionários de autoavaliação sobre as principais atividades realizadas na sede do Grupo, nas sedes dos países e nos centros de produção e serviços. Os questionários solicitam que as equipes operacionais avaliem seu nível de controlo e compreensão das políticas e procedimentos do Grupo. Esta autoavaliação anual é seguida por auditorias realizadas pelo Departamento de Auditoria e Controlo Interno, bem como pelas funções de suporte durante visitas às unidades e subsidiárias estrangeiras, conforme calendário de auditoria.

Este exercício consiste em avaliar o grau de aplicação das normas, políticas e procedimentos do Grupo e permite:

1. Identificar de forma imediata e independente quaisquer lacunas entre os controlos prescritos e a sua efetiva implementação.
2. Elaborar um mapa dos pontos pendentes (por linha de negócio, região geográfica, subsidiária e natureza da deficiência).
3. Definir planos de ação para corrigir as lacunas identificadas.

Em conformidade com a política de ética do Grupo e as medidas para prevenir e combater os riscos de corrupção, suborno e tráfico de influência, são verificadas as seguintes atividades: finanças e contabilidade da sede, finanças e contabilidade dos centros, bem como conformidade ética e anticorrupção. O objetivo destes controlos é assegurar que o sistema anticorrupção do Grupo seja efetivamente aplicado em todas as atividades e países da Elis, e que os negócios sejam conduzidos conforme os padrões éticos requeridos. Além deste sistema anual de controlo interno e gestão de riscos, auditorias éticas também podem ser realizadas após um alerta ético, desencadeando uma investigação interna sobre os fatos alegados, bem como uma auditoria dos procedimentos para corrigir quaisquer fraquezas no sistema anticorrupção.

Os resultados da revisão, juntamente com os principais planos de ação associados, são apresentados ao Comitê de Auditoria, que garante que as medidas corretivas tomadas sejam eficazes. Ao mesmo tempo, a equipe central de conformidade realiza uma revisão anual com cada país da Elis no início do ano, para ajudar os órgãos de gestão locais a adaptarem-se (quando necessário) e implementarem o programa, garantindo que recursos adequados sejam alocados para a implementação do sistema. Ao término da revisão anual, é elaborado um plano de ação, baseado, em particular, nos resultados do mapeamento de riscos de corrupção e tráfico de influência (ver parágrafo sobre mapeamento de riscos acima), nos controles internos e em quaisquer planos de ação relevantes. A revisão também se baseia em indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos solicitados a todos os países do Grupo, para monitorar o desempenho do sistema anticorrupção ao longo do tempo. Esses indicadores abrangem todos os aspectos do sistema (distribuição do Código de Ética, formações, conflitos de interesse, alertas éticos, presentes e hospitalidade, avaliação de terceiros, etc.) e avaliam a necessidade de adaptação das políticas em função de mudanças nas circunstâncias, dos resultados do mapeamento de riscos ou mesmo dos alertas éticos recebidos durante o ano.

Compromisso com uma tributação responsável

O Grupo está comprometido a cumprir e respeitar rigorosamente as leis locais e a pagar os impostos devidos nos países onde atua. Os princípios fiscais do Grupo são os seguintes:

- Os impostos e taxas são pagos conforme todas as regras e regulamentos aplicáveis nos países onde o Grupo opera. O Grupo compromete-se a respeitar tanto o espírito quanto a letra da lei. O Grupo paga imposto sobre a renda corporativa, imposto retido na fonte, impostos aduaneiros e outros tributos aos quais está sujeito nos países onde atua, em conformidade com as normas nacionais e internacionais (ou seja, diretrizes da OCDE, leis fiscais locais, tratados internacionais, diretivas da UE, etc.);
- O Grupo incentiva relações abertas, respeitadas e construtivas com as autoridades fiscais de cada jurisdição onde atua. Fornece informações factuais e relevantes conforme as recomendações da OCDE (Relatório País a País);

- O Grupo é transparente em relação à sua estratégia fiscal. As declarações são feitas em conformidade com a legislação nacional aplicável e com os requisitos atuais de reporte.

O Grupo proíbe qualquer prática de evasão fiscal ou arranjos fiscais artificiais que possam comprometer a reputação e os valores do Grupo. Além disso, o Grupo não utiliza estruturas fiscais com o propósito de evasão fiscal e não investe em estruturas localizadas em paraísos fiscais com o objetivo de não pagar impostos. Como princípio, o Grupo opera por meio de entidades legais estabelecidas em cada um dos países relevantes. A decisão da Empresa de investir em um país específico é guiada principalmente por objetivos comerciais e estratégias de investimento, bem como pelo compromisso da Empresa de desenvolver as melhores soluções e oferecer o melhor serviço aos seus clientes.

As transações entre subsidiárias do Grupo são realizadas exclusivamente por razões comerciais. São conduzidas segundo o princípio do preço de mercado (*arm's length*), conforme padrões internacionais (diretrizes da OCDE) e regras locais de preços de transferência, para garantir que sejam tributadas de forma justa (ou seja, tributação dos lucros no local onde o valor é criado). Como regra, o Grupo também evita aquisições em locais considerados paraísos fiscais ou Países e Territórios Não Cooperativos ("NCCT") sob a lei francesa ou pela OCDE. A Rússia, mais especificamente devido à situação na Ucrânia e seus impactos nas relações da Rússia com certos Estados, incluindo membros da UE, está na lista da UE de NCCTs desde 14 de fevereiro de 2023. No entanto, o Grupo, cuja presença na região por meio de suas empresas operacionais é anterior a esses eventos, cumpre as regras fiscais específicas sobre operações com NCCTs. O Grupo também está se preparando para cumprir os requisitos de reporte do novo regulamento "Pilar Dois" da OCDE em todos os países onde opera e para pagar o imposto adicional devido, se houver.

Detalhes sobre a taxa tributária do Grupo por grande região geográfica estão disponíveis na seção "Taxa mínima global" da Nota 9 às demonstrações financeiras consolidadas para o exercício encerrado em 31 de dezembro de 2024, que pode ser encontrada no capítulo 5.1 do Documento Universal de Registro.

2.5.4 Contribuindo para as nossas comunidades locais e apoiando as causas que valorizamos **DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Contexto

O Grupo Elis está presente em aproximadamente 30 países e conta com mais de 400 unidades. As operações do Grupo são intrinsecamente desenhadas para estar o mais próximo possível de seus clientes (geralmente entre 30 e 100 km) e para oferecer uma rede de serviços densa. Esse posicionamento único permite ao Grupo estar fortemente enraizado em suas regiões e contribuir para elas tanto diretamente (por meio de empregos, parcerias locais, doações, tributação) quanto indiretamente (por meio da contribuição para o tecido econômico local ou suas compras).

Administração e política

A localização das unidades do Grupo próxima aos seus clientes é parte intrínseca do modelo do Grupo, que ele replica em seus diferentes mercados e países. Quanto ao compromisso do Grupo com as suas comunidades, ele privilegia uma abordagem local, permitindo que as unidades e os países respondam da melhor forma possível aos desafios enfrentados em suas regiões e apoiem as causas que valorizam. Além disso, em 2019, o Grupo lançou uma Fundação na França, presidida pelo Presidente do Conselho de Administração.

Objetivo e desempenho

Ciente de sua forte presença local, o Grupo pretende apoiar a transformação de suas regiões e ser um agente local de apoio às suas comunidades e ao seu desenvolvimento. Em linha com a cultura corporativa do Grupo, a Fundação Elis também busca ajudar jovens talentosos com projetos acadêmicos ambiciosos. O Grupo definiu, portanto, a meta de:

Triplicar o impacto da Fundação Elis até 2025

Indicador-chave de desempenho	2022	2023	2024
Apoiando a mobilidade social por meio da nossa Fundação Número de jovens apoiados pela Fundação (diretamente ou via NQT) desde 2019	17	46	73
Proporção de gestores envolvidos na Fundação (diretamente ou via seu parceiro, NQT)	3%	4%	4,5%

O objetivo de triplicar o impacto da Fundação Elis em relação a 2019 foi alcançado, com um aumento significativo no número de jovens apoiados pela Fundação desde sua criação. Em 2024, após alguns anos de implementação e com base no retorno recebido, ela foi prorrogada por um período de quatro anos, com um aumento substancial em seu orçamento. Como parte de seu roteiro para 2024-2028, a Fundação visa ampliar seu impacto direto e indireto na França, aumentar sua visibilidade e expandir internacionalmente. A Fundação acolheu sua sexta turma em 2024. Sob a égide de sua fundação corporativa, o Grupo também trabalha com a associação NQT (Nos Quartiers ont des Talents – Nossos Bairros Têm Talento) desde 2022 para apoiar mais jovens talentos e dar aos colaboradores mais oportunidades de desenvolvimento. No total, cerca de 152 jovens foram apoiados desde o início da parceria, enquanto 4,5% dos gestores na França participaram no apoio aos jovens talentos em 2024. Além disso, o Grupo manteve seu compromisso em suas regiões, oferecendo apoio por meio de doações monetárias, doações de produtos e serviços e voluntariado.

Ações

Apoiando a mobilidade social por meio da nossa Fundação

A Fundação Elis

A Fundação Elis, lançada em 2019, está fundamentalmente enraizada na filosofia e cultura da Elis de apoiar o desenvolvimento de seus colaboradores e ajudar a formar os líderes do futuro, confiando a eles responsabilidades significativas. A fundação tem como objetivo identificar e apoiar jovens recém-formados no ensino médio, motivados e excepcionais, para que alcancem suas ambições acadêmicas. O Grupo oferece a eles uma bolsa de estudos e o apoio de um colaborador da Elis como padrinho durante os estudos. Cada padrinho atua como mentor, fornecendo aconselhamento e suporte regulares. Esse apoio é concedido por um ano e pode ser renovado dependendo dos resultados escolares, dificuldades encontradas ou mudanças na situação. Essa jovem Fundação, que atualmente opera apenas na França, acolheu sua sexta turma em setembro de 2024. O evento anual foi uma oportunidade para o Grupo reafirmar seu compromisso com o apoio a jovens com histórico acadêmico exemplar, que buscam realizar estudos longos, complexos ou competitivos. Em 2024, a Fundação realizou diversas iniciativas de comunicação (mídias sociais, internet, ações diretas em escolas, cartazes, etc.) para aumentar sua visibilidade entre os recém-formados do ensino médio e assim poder apoiar mais talentos com o tempo.

A Fundação também foi renovada e possui um novo plano plurianual. Suas prioridades de ação incluem apoiar mais jovens na França, ampliar os mecanismos de apoio disponíveis, internacionalizar a Fundação e aumentar sua visibilidade. Nesse contexto, os estudantes apoiados podem receber tutoria para melhorar o domínio do inglês ou se preparar para exames.

Além de suas ações diretas por meio da Fundação Elis, o Grupo estabeleceu parceria com a NQT (Nos Quartiers ont des Talents – Nossos Bairros Têm Talento) desde 2022. Essa associação, presente em muitas regiões francesas, compartilha muitos objetivos com a Fundação, nomeadamente o de ajudar jovens talentos (com no mínimo três anos de ensino superior) em situações difíceis ou provenientes de bairros prioritários ou zonas de revitalização a encontrar seu primeiro emprego ou vaga de trabalho/estudo por meio de programas de mentoria. Essa iniciativa permite apoiar mais jovens e oferece a oportunidade para que mais colaboradores do Grupo se envolvam tornando-se padrinhos. No total, quase 152 jovens foram apoiados desde o início da parceria, enquanto 4,5% dos gestores na França participaram do apoio aos jovens talentos em 2024.

Perspectivas

Apoiando-se na experiência dos primeiros anos, a Fundação Elis continua crescendo na França. Seus esforços nos próximos anos focarão em expandir internacionalmente e ampliar seu impacto na França (número de jovens e mecanismos de apoio oferecidos).

Reforçar o nosso impacto e presença local

Estabelecer as nossas atividades nas regiões

Devido ao seu modelo económico, às suas atividades e ao seu posicionamento, as operações do Grupo não podem ser deslocadas e contribuem para o desenvolvimento económico das suas regiões tanto diretamente (através do emprego, tributação, parcerias locais, etc.) como indiretamente (através da sua contribuição para o tecido económico local ou das suas compras). No total, 64% dos colaboradores do Grupo vivem a menos de 15 km do local de trabalho (estudo realizado em 2023).

Além disso, um estudo realizado em 2016 calculou, para o negócio do vestuário profissional, que foram gerados mais de quatro vezes o número de empregos diretos e indiretos, mais de 30% dos quais na Europa.

Esta abordagem regional reflecte-se no compromisso do Grupo em apoiar a manutenção do saber-fazer e do conhecimento local, como evidenciado pela subsidiária Le Jacquard Français, localizada em Gérardmer, França. Adicionalmente, o Grupo possui uma unidade de produção de vestuário profissional na Europa (quase 700.000 peças produzidas por ano).

Le Jacquard Français certificado como empresa do património vivo

O selo *Entreprise du Patrimoine Vivant* (empresa do património vivo) é um reconhecimento atribuído pelo governo francês para homenagear empresas com excelência artesanal e industrial. Atribuído por um período de cinco anos, este selo agrupa fabricantes comprometidos com alta performance nas suas atividades e produtos. Criado pela lei francesa sobre PME de 2 de agosto de 2005 (Artigo 23), o selo *Entreprise du Patrimoine Vivant* pode ser atribuído a qualquer empresa que possua um património económico, nomeadamente constituído por saberes raros, reconhecidos ou antigos baseados na mestria de métodos tradicionais ou altamente técnicos e limitado a uma determinada área geográfica. O selo foi criado em maio de 2006. Le Jacquard Français detém este selo, concedido pelo Ministério da Economia e Finanças, desde 2010.

Compromisso com as comunidades locais

As decisões e ações relativas ao compromisso do Grupo com as suas comunidades são tomadas e implementadas a nível local, para que o Grupo possa permanecer o mais próximo possível das necessidades e desafios enfrentados pelas regiões onde está presente. Esta filosofia reflete-se no seu apoio às comunidades. Desde o donativo de roupa de cama até à ajuda a comunidades desfavorecidas, seguem-se alguns exemplos das ações realizadas em 2024:

- Em França, durante o Mês da Consciencialização para o Cancro da Mama, em outubro, e no Novembro, o Grupo organizou uma corrida solidária que angariou 3.000€ para a investigação médica. O Le Jacquard Français também criou uma linha de panos de cozinha para o evento, dos quais 10% das vendas foram doados à associação Ruban Rose, principal associação francesa dedicada à consciencialização e diagnóstico precoce do cancro da mama.
- No Chile, foram doados artigos de roupa de cama a hospitais públicos em Temuco, Santiago e Concepción;
- Na Colômbia, a Elis continua a sua parceria com a associação Fundación Amigos Centro de Cáncer, mantendo e lavando roupa de cama e toalhas usadas por crianças e seus acompanhantes. A associação tem como objetivo apoiar pacientes, sobretudo crianças, que não dispõem de meios financeiros para suportar os custos dos seus tratamentos médicos;
- Há muitos anos que a Elis na Dinamarca apoia a Cruz Vermelha Dinamarquesa Jovem, lavando roupa de cama e toalhas para jovens em campos de verão.

Recentemente, a empresa também lavou 90 edredons para pessoas necessitadas na Ucrânia, em parceria com Nordhjelp e CopenAid. Além disso, o negócio Cleanroom doou entre 1.500 a 2.000 artigos têxteis à Global Medical Aid;

- Em Espanha, a Elis prestou ajuda de emergência em outubro, fornecendo artigos têxteis às comunidades afetadas pelas inundações em Valência;
- No Reino Unido, a Elis contribuiu para a ajuda humanitária à Ucrânia em outubro, fornecendo capas de edredão, lençóis, fronhas e toalhas, por exemplo. Para além disso, os colaboradores participaram em várias iniciativas, como limpeza de praias, doações de roupa para os mais vulneráveis e vendas solidárias de bolos. Na Escócia, a Elis doa produtos têxteis duas vezes por ano a pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Também são feitas doações noutras geografias do Grupo, como Portugal (à associação Santa Casa de Misericórdia de Canha), Países Baixos e Brasil.

Em colaboração com a sua seguradora, em 2024 o Grupo também reinvestiu parte dos seus prémios de seguro em projetos específicos que tenham impacto social ou ambiental positivo.

Fornecimento local

O fornecimento local europeu é preferido para compras diretas, especialmente nos segmentos de higiene e bem-estar. Isto é particularmente verdadeiro para segmentos como tapetes, fontes de água e papel. O Le Jacquard Français também trabalha continuamente para aproximar os seus produtos ou realocar a sua produção quando esta não é feita internamente.

Quase 30% dos fornecedores diretos de vestuário profissional estão sediados na Europa

Mais de 90% dos fornecedores diretos de higiene e bem-estar estão sediados na Europa

2.5.5 Manter o sistema informático seguro para nós e para os nossos colaboradores **DIVULGAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Contexto

À medida que as operações se tornam mais digitalizadas e as pessoas utilizam mais a tecnologia digital, o ambiente da Elis está a mudar, criando novos desafios. Em resposta, o Grupo elaborou políticas focadas no reforço da cibersegurança e na proteção dos dados pessoais e da privacidade. Os aspetos relacionam-se particularmente com:

- › perda operacional resultante de um ciberataque dirigido aos sistemas informáticos que possa afetar o negócio da Elis;
- › a proteção dos dados pessoais que a Elis processa, principalmente dados de colaboradores e candidatos a emprego, bem como dados recolhidos de clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Administração e Política

A direção estratégica da cibersegurança é definida pelo Departamento de Sistemas Informáticos. Dentro deste departamento, o Departamento de Segurança dos Sistemas Informáticos, através do CISO (Chief Information Security Officer) do Grupo, é responsável por delinear e implementar a política de segurança.

A Elis está a reforçar a sua estrutura de cibersegurança, formando uma equipa global multicontinente e estabelecendo parcerias externas para monitorizar ciberataques 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Esta estrutura abrange a governação, riscos, conformidade, incorporação da segurança nos projetos e proteção dos ativos digitais.

Esta abordagem de gestão da cibersegurança baseia-se numa análise de riscos. Os riscos são identificados em conjunto com a estrutura global da organização, as linhas de negócio e a área de Tecnologia da Informação. A Elis faz o mapeamento dos riscos do sistema informático e assegura que as medidas para proteger os ativos são estabelecidas, ajustadas aos riscos e implementadas. No que respeita à proteção de dados, o Grupo possui uma política que define os princípios implementados pelo Grupo e por cada entidade, assim como as regras de governação ao nível do Grupo e de cada país. Um comité do Grupo reúne-se regularmente, e o DPO (Data Protection Officer) para França e o CISO reúnem periodicamente a rede de responsáveis pela proteção de dados presente em cada país. Estes responsáveis recebem ferramentas e procedimentos que são regularmente atualizados e/ou complementados. Foi realizada uma auditoria em 2023 em todos os países europeus, tendo sido desenvolvidos planos de ação específicos para cada país. Estes planos foram revistos em 2024, e os países continuam a sua implementação. A política do Grupo está disponível nos vários sites do Grupo e é partilhada com colaboradores e clientes. Nesta política, o Grupo expõe os seus compromissos relativamente à recolha, tratamento e armazenamento de dados, assim como os procedimentos que os indivíduos podem seguir para exercer os seus direitos. Esta política de cibersegurança baseia-se em normas internacionais como a ISO 27001 e nas diretrizes da indústria emitidas pelo NIST (National Institute of Standards and Technology) e pelo CIS (Center for Internet Security). Inclui diretivas, normas, procedimentos e guias de apoio que são aplicados e adaptados a todos os países onde o Grupo opera.

Objetivos e desempenho

A política de segurança aborda as questões principais relativas à segurança dos sistemas informáticos, especialmente a proteção de dados, e define para cada uma delas os princípios gerais a aplicar. Define objetivos claros, boas práticas e níveis de controlo adequados aos riscos envolvidos, em particular os riscos de ciberataques.

No que respeita à cibersegurança, o Grupo foca-se especialmente em:

- › garantir a continuidade do negócio: o sistema informático deve estar preparado para restabelecer os serviços interrompidos em caso de ataque;

- › proteger os dados dos utilizadores e clientes;
- › assegurar que o sistema informático cumpre a política de segurança e a legislação aplicável;
- › fornecer aconselhamento e apoio às áreas de negócio da Elis para que possam conceber novos serviços de forma segura.

A prioridade recai sobre:

- › proteger o negócio contra interrupções provocadas por ciberataques, gerindo sistemas e processos de backup, procurando sistemas vulneráveis, segmentando redes para limitar o impacto de um ataque e garantindo resposta a incidentes de segurança 24/7/365 em todos os países onde a Elis opera;
- › proteger os sistemas de gestão de transações financeiras;
- › cumprir a regulamentação em vigor sobre dados pessoais.

Esta política é revista regularmente com base na evolução das ameaças, incidentes, nível de conformidade, negócio da organização e requisitos regulamentares.

O Grupo aplica a política de cibersegurança e ferramentas padronizadas em todos os países onde opera.

Ações

Educação e formação

Carta interna de IT

Com a entrada em vigor do RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados), foi revista e implementada no Grupo uma Carta de Uso Aceitável das Tecnologias de Comunicação Eletrónica. Esta Carta descreve medidas de proteção de dados e de segurança. Foi atualizada em 2022 para refletir alterações nas práticas e tecnologias e para reforçar a proteção dos sistemas informáticos.

Formação e sensibilização dos colaboradores

As iniciativas de formação focam-se nos princípios da proteção de dados e são renovadas regularmente. O Grupo envia lembretes frequentes aos colaboradores sobre aspetos da cibersegurança. Existe um processo para educar os colaboradores sobre segurança dos sistemas informáticos, recordando boas práticas de cibersegurança. São realizados regularmente testes de phishing e disponibilizados vídeos de formação sobre as melhores práticas de segurança para todos os países onde a Elis está presente. Isto aconteceu, por exemplo, em França durante os Jogos Olímpicos de 2024.

Perspetivas

No âmbito do seu processo de melhoria contínua do sistema, a Elis continua a expandir o seu plano de educação e formação em cibersegurança, com novos conteúdos — principalmente testes de gestão de crises cibernéticas — adaptados às várias linhas de negócio e com novas ferramentas de e-learning. Em particular, a ferramenta de e-learning que está a ser implementada no Grupo inclui conteúdos gerais para sensibilizar para as ameaças cibernéticas e práticas seguras para todos os utilizadores, bem como conteúdos adaptados para equipas especializadas como programadores e representantes comerciais.

Manter os nossos sistemas informáticos seguros

Prevenção

A Elis aplica um processo de gestão de risco de segurança dos sistemas informáticos para identificar, classificar e responder aos riscos relacionados com dados. A natureza e o nível de cada risco determinam a prioridade das medidas de segurança implementadas para proteger os ativos. O mapa de riscos informáticos é revisto regularmente e atualizado em função do feedback e do surgimento de novos riscos.

Para garantir o cumprimento da regulamentação vigente sobre a gestão de dados pessoais, esta fase é antecipada pelo princípio de “privacy by design” (privacidade desde a conceção) durante a fase de conceção de cada novo projeto ou pedido de alteração. Isto inclui a identificação e evolução dos riscos, bem como a determinação das medidas de segurança organizacionais e técnicas. A Elis aplica um conjunto de princípios que regulam o acesso aos sistemas informáticos. O acesso é limitado a utilizadores e sistemas autorizados. Além disso, o Grupo isola os dados de terceiros — clientes, fornecedores e outros parceiros. São também implementados mecanismos adicionais, como a encriptação, quando justificados. O Grupo implementa mecanismos para avaliar, tratar e monitorizar as vulnerabilidades dos seus produtos. São ainda utilizadas novas tecnologias para aumentar a segurança das estações de trabalho e servidores da Elis. Por exemplo, o Grupo selecionou e está a implementar uma solução única de EDR (Endpoint Detection & Response) em todos os países para reforçar o nível de proteção, especialmente no que respeita a fugas de dados. A Elis está a reforçar e padronizar a segurança da sua infraestrutura para reduzir o risco de propagação de ciberataques e garantir a disponibilidade e integridade do sistema informático, bem como a confidencialidade dos seus serviços e dados.

Deteção

Existem mecanismos estabelecidos e uma estrutura para monitorizar eventos que possam causar um incidente de segurança. Caso ocorra um incidente, as ações de remediação são imediatamente iniciadas. Estas ferramentas especiais foram implementadas em todos os países e monitorizam ataques e tentativas de ataque em tempo real. São também realizadas auditorias anuais de segurança aos ativos críticos. Os relatórios dessas auditorias e as ferramentas de monitorização da conformidade constituem a base para um plano formalizado de remediação e acompanhamento até à resolução das falhas detetadas. A Elis realiza testes de penetração nas suas aplicações e em qualquer sistema de alto risco. O SOC (Security Operation Center) da Elis assegura a monitorização 24/7/365 dos eventos maliciosos que ocorrem nos sistemas da Elis, tanto locais como na cloud, e implementa respostas adequadas conforme a criticidade do incidente.

Resposta a incidentes de segurança

A equipa de resposta a incidentes está preparada para atuar remotamente ou presencialmente a qualquer momento, em todos os países onde a Elis opera. A Elis identificou as fontes de risco e elaborou um plano de resposta adequado e procedimentos específicos para responder rápida e eficazmente a esses riscos. A gestão de incidentes de segurança está em contínua melhoria. A Elis realiza formações frequentes às equipas relevantes sobre novos tipos de ataques e formas de resposta.

Perspetivas

À medida que as ameaças cibernéticas evoluem, o Grupo necessita de atualizar o seu plano estratégico e o seu roteiro de cibersegurança. Este plano inclui novos programas e iniciativas que visam melhorar os mecanismos de proteção dos sistemas e prevenir, detetar e reagir a incidentes e crises, bem como incorporar novas tecnologias para avançar na cibersegurança, como a inteligência artificial. A Elis continuará a garantir que o plano para proteger o sistema informático esteja estreitamente ligado ao plano de modernização da sua infraestrutura e aplicações, garantindo assim elevada segurança na transição para a cloud.

Respeito e segurança dos dados pessoais

Respeito e segurança dos dados pessoais

Os processos atuais concebidos para manter a segurança dos dados pessoais foram descritos anteriormente no ponto “Manter os nossos sistemas informáticos seguros”. Além disso, os colaboradores do Grupo são formados nos conceitos de “privacy by design” e “privacy by default”, para que estes princípios sejam incorporados desde as fases iniciais de qualquer projeto que envolva o tratamento de dados pessoais.

A Elis continua a estruturar a sua política relativa ao fluxo internacional de dados pessoais. Está a complementar as medidas atuais com garantias adicionais que consideram os mais recentes requisitos aplicáveis.

O Grupo dispõe de processos claros, aplicados em todos os países, para controlar a localização e a rastreabilidade dos dados pessoais.

Notificação aos titulares dos dados

Assim que se prevê a recolha de dados pessoais, os titulares dos dados são informados sobre o objetivo do tratamento e a base legal para a recolha. São disponibilizados mecanismos claros e acessíveis que permitem aos titulares questionar a proteção dos seus dados pessoais. Caso a privacidade de um titular requiera uma ação, o Grupo implementa o procedimento previsto na regulamentação em vigor.

Monitorização de incidentes e pedidos de direitos de acesso

Existe um procedimento de resposta a incidentes de segurança aplicado em todos os países onde o Grupo atua. São mantidos registos de incidentes de violação de dados pessoais e de incidentes de segurança em geral. Estes registos incluem relatórios de incidentes e áreas de melhoria identificadas. O exercício do direito de acesso aos dados pessoais ao longo do ano refere-se maioritariamente a colaboradores e é tratado em conformidade com a jurisdição local de cada país.

Perspetivas

A Elis continuará a implementar as medidas necessárias para proteger os dados pessoais e a monitorizar ativamente as alterações regulamentares nos países onde opera.

2.6 Apêndices

2.6.1 Nota Metodológica ESRs 2

Período de reporte

O período de reporte coberto por este relatório é de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Informação geral

Os indicadores de desempenho não financeiro do Grupo foram definidos com base nas suas atividades e nas suas considerações sociais, societárias e ambientais. São utilizados para monitorizar o desempenho operacional do Grupo e o seu progresso em cada área. A sua definição assenta, sempre que possível, em normas atuais ou nas práticas industriais do Grupo (por exemplo, desempenho baseado em kg de roupa entregue). Alguns destes indicadores abordam temas materiais e ESRs, enquanto outros são específicos às atividades do Grupo ou são propostos de forma voluntária para esclarecer o desempenho do Grupo.

O Departamento de CSR é responsável por coordenar os relatórios quantitativos e qualitativos com os seus diversos intervenientes internos, atualizar a declaração de sustentabilidade e este relatório, bem como coordenar o terceiro independente responsável pela verificação. Assegura a consistência global do reporte e o cumprimento das regulamentações aplicáveis. O reporte dos indicadores de CSR é liderado por uma rede de colaboradores internos que podem recorrer aos seus especialistas locais. Sempre que possível, os indicadores são apresentados com dois anos de dados históricos para facilitar a compreensão e análise do desempenho pelos stakeholders. O Grupo privilegia dados quantitativos baseados em dados reais, mas podem ser feitas estimativas, se necessário, para preencher informações em falta (por exemplo, fatura em falta, dados indisponíveis).

Âmbito do reporte dos indicadores

Este relatório aplica-se a toda a atividade da Elis, incluindo todas as suas subsidiárias em todos os países onde opera. De acordo com os requisitos do CSRD para alinhar os âmbitos do reporte financeiro e não financeiro, o protocolo de reporte do Grupo mudou em 2024 para integrar as entidades adquiridas ou criadas durante o ano para indicadores relacionados com temas materiais ou reportados na secção 2.6.2 "Taxonomia". Quando certos dados não estão disponíveis, são feitas estimativas que têm em conta os tipos de atividades e as suas características específicas (por exemplo, região). Os âmbitos geográficos cobertos pelos indicadores são especificados ao nível de cada indicador. Mais especificamente, a política de compras (relativa a temas da cadeia de valor upstream, abrangendo um IRO material) destina-se a ser aplicada no máximo dois anos após a aquisição de uma entidade.

Para indicadores divulgados voluntariamente, as entidades adquiridas durante o ano serão integradas no máximo em dois anos — ou seja, até ao reporte de 2026 — para garantir a implementação dos processos de reporte e a recolha de dados fiáveis.

Para algumas metas usadas pelo Grupo em mecanismos específicos (por exemplo, ferramentas de financiamento), as regras relativas ao âmbito do reporte não foram alteradas. Assim, a meta para consumo de água por kg de roupa entregue e o indicador de eficiência térmica das lavandarias europeias do Grupo incluem os novos sites adquiridos no ano N no âmbito do reporte a partir do ano N+2, enquanto as alienações em ano N não são consideradas no reporte desse mesmo ano.

As emissões do Grupo em 2019 (Âmbitos 1, 2 e 3), o ano base para os seus objetivos relacionados com o clima, foram recalculadas para incluir as aquisições e proporcionar uma base comparável. Este recálculo inclui assim as emissões teóricas em 2019 dessas aquisições, determinadas com base em dados disponíveis das empresas adquiridas (receita, número de veículos, tonelagem entregue, etc.), o desempenho dos sites após a aquisição, a melhoria média no setor das lavandarias ou a pegada de carbono do Grupo em 2019. Da mesma forma, as emissões teóricas para 2023 das aquisições incluídas no âmbito em 2024 foram calculadas para apresentar uma base comparável das emissões totais do Grupo entre 2024 e 2023.

Em geral, salvo indicação em contrário, as metas do Grupo têm um âmbito variável e os indicadores não são recalculados para o seu ano base. Os dados históricos reportados não foram alterados, salvo indicação em contrário. Em particular, a metodologia para integrar aquisições em dois anos para todos os indicadores ambientais e sociais estava, portanto, em vigor. Alguns dos locais comerciais, onde não existe atividade industrial, foram excluídos do âmbito do reporte ambiental devido ao seu impacto ambiental insignificante (exemplos destes locais incluem lojas, pequenos centros de distribuição, pequenos escritórios e pequenos locais logísticos) e de acordo com o protocolo de reporte do Grupo. Os locais excluídos representaram menos de 0,3% do consumo de eletricidade do Grupo em 2023.

Organização do reporte

Reporte social

O protocolo de reporte de recursos humanos define todos os indicadores sociais e o seu método de cálculo. É distribuído aos colaboradores nos países que realizam o reporte usando uma ferramenta de grupo dedicada. São realizados controlos internos a nível do país e do Grupo para garantir a fiabilidade dos dados, incluindo verificações de consistência e/ou variação. São realizadas análises para investigar quaisquer discrepâncias significativas. As equipas de recursos humanos do Grupo consolidam os dados e informações qualitativas recolhidas e atualizam as secções relevantes deste relatório em estreita colaboração com o Departamento de CSR. Para dados sobre trabalhadores na cadeia de valor e, em particular, para avaliar os riscos por país e garantir que são atualizados anualmente, o Departamento de Compras recorre às bases de dados da Amfori e da Transparency International.

Abordagens metodológicas usadas pelo Grupo Elis para certos indicadores sociais:

16-Para os dois rácios salariais (diferença salarial de género (S1-16-97 (a)) e rácio da remuneração anual total do indivíduo mais bem pago em relação à remuneração anual total mediana para todos os empregados (S1-16-97 (b))), o Grupo realizou um estudo que cobre os seus maiores países e representa mais de 80% dos colaboradores do Grupo Elis. Consideraram-se a remuneração fixa e variável no ano N. Para comparar e corrigir os dados em diferentes regiões (moedas e padrão de vida), o Grupo converteu as moedas e usou fatores de correção específicos por país. Para a remuneração mais elevada, considerou-se a remuneração fixa e variável do Presidente do Conselho de Administração. Benefícios em espécie não foram considerados (por serem imateriais), nem quaisquer atribuições de ações de desempenho para este primeiro ano de reporte, uma vez que a informação não pôde ser recolhida para todo o âmbito.

(1) <https://fr.numbeo.com/co%C3%BBt-de-la-vie/classements-par-pays>

- ▶ Percentagem de mulheres em cargos de gestão: esta relação representa o número de colaboradoras permanentes que são executivas ou gestoras (ou equivalente noutros países do Grupo) em 31 de dezembro do ano, relativamente ao total de colaboradores permanentes. Considera-se gestor um colaborador que cumpre um ou mais dos seguintes critérios: supervisiona um ou mais colaboradores; gere um orçamento e/ou encomendas; e/ou tem uma responsabilidade funcional (responsável por uma área de especialização, como controlo interno ou qualidade, por exemplo);
- ▶ Horas de formação recebidas por colaboradores permanentes entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano: este indicador abrange todas as horas de formação dadas aos colaboradores permanentes, incluindo aqueles que saíram da empresa durante o ano. São contabilizadas as sessões de formação com fins profissionais. Exclui-se a formação dada em regime de "on-the-job training", também conhecida como formação de integração ou onboarding;
- ▶ Percentagem de colaboradores que tiveram uma avaliação profissional: este indicador acompanha o número de avaliações anuais (de desempenho ou carreira) realizadas durante o ano, em relação ao total do efetivo no final do ano N;
- ▶ O conceito de efetivo, salvo indicação em contrário, refere-se sempre ao efetivo no final do ano.

Reporte ambiental

O protocolo de reporte ambiental define todos os indicadores ambientais e o seu método de cálculo, descrevendo os principais controlos realizados. É distribuído aos locais do Grupo nos países que fazem o reporte, usando uma ferramenta interna dedicada. São realizados controlos internos a nível dos locais, país e Grupo para garantir a fiabilidade dos dados, incluindo verificações de consistência e variação. São feitas análises para investigar discrepâncias significativas. A equipa ambiental também recorre a dados industriais e operacionais de outras linhas de negócio (logística, WECO, etc.) para preparar o seu reporte. Estes dados estão sujeitos a controlos específicos pelas equipas dessas linhas de negócio. A equipa ambiental consolida os principais dados quantitativos e informações qualitativas recolhidas e atualiza as secções relevantes da declaração de sustentabilidade e deste relatório, em estreita colaboração com o Departamento de CSR. Os fatores de emissão relativos ao consumo energético são os fornecidos pela ADEME, pela Agência Internacional de Energia ou pela Associação dos Organismos Emissores (AIB) e são revistos anualmente.

Para o Âmbito 3, o Grupo utiliza uma ferramenta desenvolvida por uma consultora especializada, que usa os fatores de emissão da ADEME, assim como outras bases de dados importantes (por exemplo, Ecolvent) ou fatores específicos de emissão desenvolvidos a partir dessas bases de dados (ex.: têxteis). O Departamento de CSR reporta, consolida e revê os dados comunicados pelos países e pelos colaboradores das linhas de negócio, ou que extrai dos sistemas de informação do Grupo. O Grupo prefere dados físicos a dados monetários para aumentar a representatividade dos dados recolhidos e calculados. No entanto, alguns dados são extrapolados, especialmente os relativos à quantidade de roupa comprada, para cobrir todo o perímetro do Grupo. Nos próximos anos, o Grupo trabalhará para especificar estes dados, reduzindo a sua incerteza inerente. Atualmente, o Grupo recolhe certos dados dos seus fornecedores (por exemplo, quantidades de produtos de limpeza, raio de fornecimento desses produtos, deslocações profissionais em certos países, energia upstream, etc.) e stakeholders (por exemplo, inquérito de deslocações pendulares) e irá trabalhar nos próximos anos para integrar ainda mais dados dos seus fornecedores, desde que sejam fiáveis. Em 2024, o Grupo estima que 54% das emissões do Âmbito 3 provêm de dados físicos (dos quais 33% de terceiros), 12% de dados monetários e 34% foram extrapolados com base em toneladas de roupa entregue, número de colaboradores ou informação financeira.

Abordagens metodológicas usadas pelo Grupo Elis para certos indicadores ambientais:

- ▶ Percentagem de conteúdo reciclável nos produtos: a norma ISO 14021 define "reciclável" em referência a produtos para os

quais "os sistemas de recolha, triagem e entrega para transferir os materiais da fonte para a instalação de reciclagem estão convenientemente disponíveis para uma proporção razoável dos compradores, potenciais compradores e utilizadores do produto"; para os quais "as instalações de reciclagem estão disponíveis para acomodar os materiais recolhidos"; e que são "recolhidos e reciclados." Portanto, o Grupo calcula a percentagem de conteúdo reciclável nos produtos com base na percentagem real de reciclagem dos seus produtos;

- ▶ Percentagem da faturação proveniente do produto como serviço: produto como serviço baseia-se no aluguer do uso dos produtos. Este indicador não representa a faturação alinhada com o objetivo de transição para a economia circular, conforme definido na taxonomia europeia. Informação sobre taxonomia pode ser encontrada na secção 2.6.2 "Taxonomia." Este indicador foi calculado com base na faturação das atividades alinhadas e elegíveis para o objetivo de transição para uma economia circular, conforme definido na taxonomia europeia;
- ▶ Taxa de reutilização de roupa de trabalho (comparada com 2019): este indicador acompanha a percentagem de roupa de trabalho personalizada reutilizada colocada de novo em circulação relativamente ao número de peças usadas por clientes atualmente contratados. A roupa de trabalho não atribuída a um cliente específico (ex.: batas de doentes em cuidados de saúde) não é incluída no cálculo deste indicador, por ser considerada intercambiável. Os dados do Reino Unido em 2024 foram parcialmente estimados com base no desempenho histórico e no desempenho do último trimestre do ano. A taxa de reutilização da roupa de trabalho é calculada para o âmbito do Grupo, excluindo Irlanda, República Checa, Finlândia, Brasil e dois sites na Suécia, onde os dados não estão disponíveis ou não são relevantes para estas regiões;
- ▶ Oferta de pelo menos uma coleção composta por materiais sustentáveis para cada família de produtos: uma coleção é considerada conter materiais sustentáveis quando pelo menos 50% do peso total da parte têxtil ou dos produtos acabados é feito de materiais sustentáveis, excluindo qualquer embalagem. O indicador baseia-se na segmentação das famílias de produtos de 2019. O Grupo tem 67 famílias de produtos. Define materiais sustentáveis como materiais certificados (ex.: Cradle to Cradle, EU Ecolabel, GOTS, BCI, Max Havelaar/Fairtrade, GRS, etc.) ou alternativos (reciclados ou listados como opções "preferidas" pela Textile Exchange). Para o negócio de controlo de pragas, o indicador inclui serviços baseados em soluções naturais (ex.: predação), contentores feitos de materiais reciclados, naturais ou alternativos, ou produtos que não contenham químicos ou biocidas e que são aceites na agricultura biológica;
- ▶ Vida útil e reparabilidade do produto (DP 36a, DP 36b): os dados são apresentados através de informação qualitativa, adaptada ao modelo de negócio da Elis.

Outros indicadores

Podem ser recolhidos outros indicadores junto dos colaboradores internos para o reporte CSR. Estes dados podem ser recolhidos com ferramentas específicas usadas para monitorizar o desempenho operacional (Industrial, comercial, saúde e segurança, entre outros) ou com ferramentas em Excel.

Abordagens metodológicas usadas pelo Grupo Elis:

- ▶ Número de jovens apoiados pela Fundação (ou NQT): o indicador corresponde ao número total de jovens apoiados pela Fundação, combinado com o número de jovens apoiados via NQT. Nota-se que, para NQT, todos os jovens apoiados são considerados, independentemente do resultado positivo ou negativo do seu acompanhamento;
- ▶ Percentagem de gestores envolvidos na Fundação (diretamente ou via parceiro, NQT): o rácio é calculado dividindo o número total de padrinhos pelo total de gestores em França. Um padrinho é um colaborador que tem uma proposta de patrocínio pendente, um patrocínio em curso ou um patrocínio concluído.

2.6.2 Taxonomia **ESRS E1**

Contexto

Os regulamentos da taxonomia da UE(1) são uma parte chave do plano de ação da Comissão Europeia sobre finanças sustentáveis, que visa reorientar os fluxos de capital para uma economia mais sustentável. Como a taxonomia europeia é um sistema para classificar atividades económicas ambientalmente “sustentáveis”, representa um passo importante para o objetivo europeu de neutralidade carbónica até 2050. Como grupo sujeito à obrigação de publicar informação não financeira, de acordo com o Artigo 29a da Diretiva 2013/34/UE, a Elis enquadra-se no âmbito do Artigo 8 do regulamento da taxonomia da UE. Desde 2021, o Grupo divulga informação sobre como e em que medida as suas atividades são “elegíveis”. Segundo a taxonomia da UE, uma atividade económica “elegível” significa uma atividade listada e descrita nos atos delegados, independentemente de essa atividade cumprir alguns ou todos os critérios técnicos de contribuição substancial “ambiental” previstos nesses atos. Os objetivos ambientais definidos no regulamento da taxonomia da UE são os seguintes: mitigação das alterações climáticas, adaptação às alterações climáticas, uso sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos, transição para uma economia circular, prevenção e redução da poluição, e proteção e restauro da biodiversidade e dos ecossistemas. A partir de 2024, o reporte da taxonomia inclui a elegibilidade e alinhamento das atividades elegíveis para todos os objetivos ambientais. Uma atividade elegível qualifica-se como “alinhada”, ou seja, classificada como ambientalmente sustentável, se contribuir substancialmente para um ou mais destes objetivos ambientais enquanto cumpre os critérios de contribuição substancial definidos pela Comissão Europeia no Regulamento (UE) 2023/2486. Ao mesmo tempo, esta atividade económica deve “não causar dano significativo” a um ou mais dos outros objetivos ambientais. Além disso, estas atividades devem ser realizadas em conformidade com as salvaguardas mínimas.

Lista de atividades elegíveis aplicáveis ao Grupo Elis

Em 2024, o Grupo reviu as atividades elegíveis nos termos da taxonomia europeia para todos os objetivos e trabalhou para avaliar as atividades alinhadas para todos esses objetivos. O Grupo examinou, assim, todas as atividades económicas elegíveis da taxonomia à luz das atividades que realiza nas suas várias regiões e subsidiárias.

O Ato Delegado do Clima centra-se principalmente nos setores económicos e atividades com maior potencial para contribuir para o objetivo de mitigação das alterações climáticas, i.e., prevenir a produção de gases com efeito de estufa, reduzir essas emissões e aumentar a captura e armazenamento de carbono a longo prazo. Os setores abrangidos relacionam-se principalmente com energia, certas atividades de fabrico, transportes e edifícios. O Grupo, portanto, não está significativamente exposto aos dois objetivos climáticos.

O Grupo reportou receitas elegíveis segundo a taxonomia ligadas ao objetivo da transição para uma economia circular, bem como despesas de capital (“capex”) relacionadas com atividades geradoras de receitas elegíveis, atividades individualmente elegíveis realizadas para os requisitos climáticos do próprio Grupo ou para a aquisição de produtos e serviços.

A análise de alinhamento em 2024 cobriu todos os objetivos ambientais.

Metodologia de reporte

Para poder reportar e publicar informações sobre as atividades elegíveis para a taxonomia europeia em 2024 e alinhadas com todos os objetivos, o Grupo:

- › Analisou em detalhe as atividades elegíveis para taxonomia, comparando cada uma das atividades listadas no Anexo do Regulamento com as operações da Elis (atividades comerciais, operações, investimentos, etc.);
- › Definiu as atividades e os requisitos relacionados em termos de alinhamento e critérios de “não causar dano significativo” em critérios operacionais para as equipas do Grupo;
- › Reviu a aplicabilidade das salvaguardas mínimas;
- › Reviu os investimentos industriais, tendo previamente identificado o capex relacionado com atividades elegíveis segundo o regulamento em 2024 (capex elegível individualmente ou capex elegível sob atividades geradoras de receitas elegíveis);
- › Realizou sessões de formação nas suas principais línguas com os seus contactos chave nas várias regiões e subsidiárias;
- › Forneceu às suas subsidiárias um formato de reporte integrado nas ferramentas padrão do Grupo para permitir que reportem a informação financeira para cada uma das atividades que possam ser aplicáveis ao Grupo;
- › Criou uma equipa transversal responsável por auxiliar e responder às perguntas das equipas locais e rever os dados reportados;
- › Consultou especialistas setoriais externos e pares para garantir que os textos regulamentares estavam a ser interpretados corretamente;
- › Implementou procedimentos de controlo interno para assegurar a qualidade e fiabilidade dos dados reportados.

Método para o cálculo dos indicadores

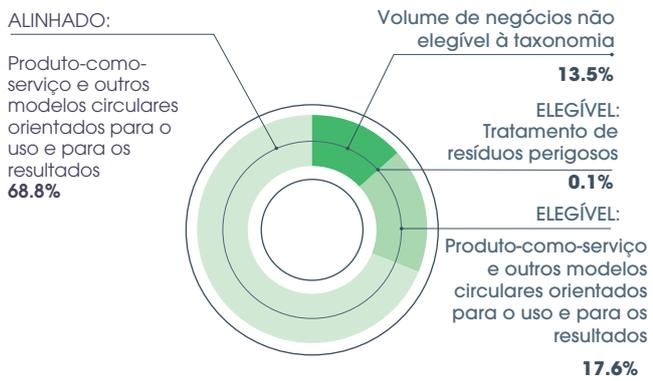
Os indicadores relacionados com a proporção de atividades alinhadas com a taxonomia foram reportados de acordo com as disposições definidas no Anexo 1 do Artigo 8 do Regulamento 2023/2486 que complementa o Regulamento (UE) 2020/852. Em 2024, o Grupo reportou:

- › Despesas operacionais elegíveis (opex) consideradas não significativas.

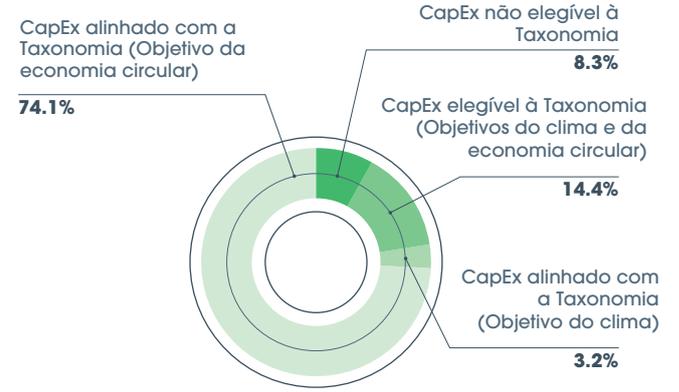
Atividades não elegíveis ligadas à transição para uma economia circular correspondem à manutenção e lavagem de roupa de lares de idosos (o Grupo não detém a roupa), às receitas provenientes de consumíveis (principalmente para as atividades de lavatórios) e a outras atividades do Grupo (controlo de pragas, por exemplo). Receitas elegíveis, mas não alinhadas, correspondem principalmente às atividades relacionadas com lavatórios e bebedouros e às receitas das atividades não europeias, para as quais não foi possível demonstrar equivalência com os regulamentos europeus ou normas referenciadas nos atos delegados.

(1) Regulamento (UE) 2020/852 relativo ao estabelecimento de um quadro para facilitar o investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088; Regulamento (UE) 2023/2486 que detalha atividades climáticas adicionais; e Regulamento (UE) 2023/2486 relativo aos restantes objetivos da taxonomia.

QUOTA DE VOLUME DE NEGÓCIOS ELEGÍVEL E ALINHADO POR ATIVIDADE



QUOTA DE CAPEX ELEGÍVEL AO ABRIGO DA TAXONOMIA



Para mais informações sobre a taxonomia, incluindo tabelas detalhadas sobre volume de negócios, capex e opex por objetivo, consulte o capítulo 3, secção 3.3.4 "Taxonomia" do Documento Universal de Registo de 2024.

2.6.3 Detalhes do desempenho do Grupo

Resumo das informações ambientais

	Unidade	Grupo 2024	Grupo 2023	Grupo 2022
ÂMBITO				
Número de unidades incluídas no âmbito	Número de unidades	513	466	434
POLÍTICA GERAL DE AMBIENTE				
ISO 50001 Unidades certificadas	Número de unidades	28	28	27
ISO 14001 Unidades certificadas		193	162	146
% de unidades industriais com certificação ISO 14001 (e)	%	46%	46%	39%
Montante de despesas para alcançar a conformidade	Milhões de euros	8.7	7.5	8.7
Montante de provisões e garantias ambientais	Milhões de euros	80.1	77.8	73.4
Montante de indemnizações pagas por litígios ambientais	Milhões de euros	0	0	0
PREVENÇÃO DA POLUIÇÃO E GESTÃO DE RESÍDUOS				
Quantidade total de resíduos gerados	Toneladas	48,005	48,243	41,390
Proporção de resíduos valorizados		75%	69%	63%
Quantidade de resíduos eliminados (não reciclados, não valorizados)	Toneladas (%)	12,095 (25%)	14,853 (31%)	
Quantidade de resíduos perigosos gerados	Toneladas	6,622	6,891	7,173
<i>Dos quais reciclados</i>	Toneladas (%)	811 (12%)	1,081 (16%)	
<i>Dos quais valorizados</i>	Toneladas (%)	3,283 (50%)	3,577 (52%)	
<i>Dos quais eliminados</i>	Toneladas (%)	2,527 (38%)	2,233 (32%)	
<i>Dos quais incinerados sem recuperação de energia</i>	Toneladas (%)	1,380 (55%)	1,844 (83%)	
<i>Dos quais depositados em aterro</i>	Toneladas (%)	1,147 (25%)	390 (17%)	
Quantidade de resíduos perigosos em toneladas por milhão de euros ^(e)	Toneladas/ Milhões de euros	1.4	1.6	
Resíduos perigosos como proporção do total de resíduos	%	14%	14%	17%
Proporção de resíduos perigosos valorizados	%	62%	68%	71%
Quantidade de resíduos não perigosos gerados	Toneladas	41,383	41,352	34,217
Proporção de resíduos não perigosos valorizados	%	77%	69%	62%
Resíduos não perigosos (excluindo têxteis)	Toneladas	41,383	30,536	
<i>Dos quais reciclados</i>	Toneladas (%)	21,108 (51%)	11,050 (36%)	
<i>Dos quais valorizados</i>	Toneladas (%)	10,708 (26%)	7,612 (25%)	
<i>Dos quais eliminados</i>	Toneladas (%)	9,567 (23%)	11,874 (39%)	
<i>Dos quais incinerados sem recuperação de energia</i>	Toneladas (%)	2,941 (7%)	2,284 (19%)	
<i>Dos quais depositados em aterro</i>	Toneladas (%)	6,627 (69%)	9,590 (81%)	
UTILIZAÇÃO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS				
Quota de volume de negócios do Grupo proveniente de produto-como-serviço*	%	86	84	83
<i>Dos quais roupa lisa</i>	%	43	41	
<i>Dos quais vestuário de trabalho, cleanroom</i>	%	32	31	
<i>Dos quais sanitário</i>	%	4	4	
<i>Dos quais bebidas</i>	%	1	1	
<i>Dos quais tapetes</i>	%	6	6	
<i>Dos quais panos industriais, gestão de resíduos médicos</i>	%	0	1	
Volume total de água consumida	Milhões de m ³	16.2	16.7	15.8
Consumo de água por kg de roupa entregue (todos os sites do Grupo)	L/kg	8.0	8.3	8.5
Consumo de água em litros por euro	L/€	3.55	3.87	

Apêndices

Detalhes do desempenho do Grupo

2

	Unidade	Grupo 2024	Grupo 2023	Grupo 2022
Proporção de água de fonte pública	%	49	49	48
Proporção de água subterrânea	%	49	49	50
Proporção de água de superfície	%	2	2	2
Volume de efluentes industriais descarregados	Milhões de m ³	13.6	14.4	13.7
Volume de efluentes industriais tratados	Milhões de m ³	13.6	14.4	13.7
Proporção de efluentes industriais tratados em instalações municipais de tratamento	%	91	90	90
Proporção de efluentes industriais tratados internamente antes da descarga no meio ambiente	%	9	10	10
CONSUMO DE ENERGIA				
Consumo total de energia (excluindo veículos)	MWh (HHV)	2,830,807	2,878,967	2,664,806
Consumo total de energia proveniente de fontes fósseis		2,697,261	2,674,427	
Consumo total de energia proveniente de fontes não nucleares		102,529	97,701	
Consumo de eletricidade (locais e veículos)	MWh	368,223	362,737	330,936
Consumo de energia renovável (térmica)	MWh (HHV)	469,729	475,557	488,671
Consumo de gás natural / gás propano / butano	MWh (HHV)	1,926,475	1,968,555	1,770,962
Consumo de combustível (excluindo combustível para veículos)	MWh (HHV)	42,742	47,194	39,514
Consumo de outras fontes de energia	MWh (HHV)	27,320	29,748	33,986
Consumo total de combustível em veículos (entregas e serviços)	Milhares de litros	54,699.8	51,371.6	47,810.8
Consumo de gasolina	Milhares de litros	3,855.7	2,588.1	1,317.2
Consumo de gasóleo	Milhares de litros	49,899.6	48,308.7	45,962.9
Consumo de energia por kg de linho entregue (em todos os locais do Grupo)	kWh/kg	1.21	1.25	1.25
Geração de energia não renovável	MWh	2,631	12,715	
Geração de energia renovável	MWh	1,726	1,556	
COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS				
Emissões diretas de GEE - Âmbito 1	ktCO ₂ eq	497.0	498.9	450.3
Emissões indiretas de GEE - Âmbito 2 (baseadas na localização)	ktCO ₂ eq	66.0	67.2	53.8
Emissões indiretas de GEE - Âmbito 2 (baseadas no mercado)	ktCO ₂ eq	86.6	108.2	86.8
Emissões indiretas de GEE - Âmbito 3				
Base 2019: 1,433.6 ktCO ₂ eq ^(a)	ktCO ₂ eq	1387.0	1,370.5	1,340.9
Emissões indiretas de GEE - Âmbito 3 (para o âmbito utilizado para as metas do SBTi) Base 2019: 1.031.6 ktCO ₂ eq ^(a)	ktCO ₂ eq	987.4	974.6	1,035.8
Emissões totais Âmbitos 1, 2 (baseadas na localização)	ktCO ₂ eq	563.1	566.1	504.1
Emissões totais Âmbitos 1, 2 (baseadas no mercado)				
Base 2019: 728.2 ktCO ₂ eq ^(a)	ktCO ₂ eq	583.6	607.1	537.1
Total de emissões de GEE - Âmbito 1, 2 (com base no mercado) e 3	ktCO ₂ eq	1,970.6	1,977.6	1,877.8
Total de emissões de GEE - Âmbito 1, 2 (com base na localização) e 3	ktCO ₂ eq	1,950.0	1936.6	1,845.0
Alteração das emissões diretas e indiretas (Âmbitos 1 e 2 com base no mercado) desde 2019	%	-19.8%	-15%	-15%
Alteração de outras emissões indiretas (Âmbito 3) desde 2019	%	-3.3%	-2%	-0.29%
Alteração de outras emissões indiretas (Âmbito 3; para o âmbito utilizado para os objetivos SBTi) desde 2019	%	-4.3%	-3.6%	10%
Intensidade das emissões de CO ₂ eq (âmbitos 1, 2 (baseado na localização) e 3) por euro de receitas ^(c)	tCO ₂ eq/€	0.00043	0.00045	0.00048
Intensidade das emissões de CO ₂ eq (âmbitos 1, 2 (baseado no mercado) e 3) por euro de receitas ^(c)	tCO ₂ eq/€	0.00043	0.00046	0.00049

(a) As instalações industriais são definidas como instalações de produção ou fabrico.

(b) As emissões de 2019 foram recalculadas para ter em conta algumas aquisições recentes.

(c) As informações financeiras do Grupo estão disponíveis na secção 4.2.3 "Análise da demonstração de resultados para o exercício financeiro encerrado em 31 de dezembro de 2024" do Documento de Registo Universal.

(d) O modelo de negócio do produto como serviço baseia-se no aluguer da utilização de produtos. Este indicador não representa receitas alinhadas que contribuam para a transição para um objetivo de economia circular, tal como definido na taxonomia europeia. As informações sobre a taxonomia podem ser consultadas na secção 2.6.2 "Taxonomia".

Resumo da informação social

	Unidade	Grupo 2024	Grupo 2023	Grupo 2022
HEADCOUNT				
Total de efetivos	Número de colaboradores	57,583	55,770	51,343
Efetivos permanentes	Número	51,952	49,510	45,126
Efetivos permanentes do sexo feminino		26,666	25,508	23,428
Efetivos permanentes do sexo masculino		25,286	24,002	21,698
"Outros" efetivos permanentes		0	0	
Dirigentes ou gestores permanentes ^(a)	Número	4,214	4,087	3,718
Dirigentes ou gestores do sexo feminino permanentes		1,480	1,426	1,262
Dirigentes ou gestores do sexo masculino permanentes		2,734	2,661	2,456
Dirigentes ou gestores "outros" permanentes		0	0	
Percentagem de mulheres em funções de gestão nos efetivos permanentes	%	35.1%	34.9%	33.9%
Percentagem de homens em funções de gestão nos efetivos permanentes	%	64.9%	65.1%	66.1%
Percentagem de "outros" em funções de gestão nos efetivos permanentes	%	0	0	
Efetivos não permanentes		5,631	6,260	6,217
Efetivos não permanentes do sexo feminino		2,603	3,072	
Efetivos não permanentes do sexo masculino		3,028	3,188	
Efetivos não permanentes "outros"		0	0	
Total de efetivos - França		13,129	13,145	12,994
Total de efetivos - Europa (excluindo França)		28,171	27,044	26,148
Total de efetivos - América Latina		16,062	15,581	12,201
Total de efetivos - Ásia		221		
Efetivos com idade igual ou inferior a 17 anos em 31 de dezembro ^(a)	Número e %	17 (0%)	19	33
Efetivos com idade entre 18 e 29 anos em 31 de dezembro ^(a)	Número e %	9,334 (18%)	8,982	7,542
Efetivos com idade entre 30 e 49 anos em 31 de dezembro ^(a)	Número e %	25,395 (49%)	24,277	22,526
Efetivos com idade igual ou superior a 50 anos em 31 de dezembro ^(a)	Número e %	17,206 (33%)	16,232	15,025
Efetivos não permanentes com 17 anos ou menos em 31 de dezembro ^(a)	Número e %	136 (2%)	148	131
Efetivos não permanentes com 18-29 anos em 31 de dezembro	Número e %	2,359 (42%)		
Efetivos não permanentes com 30-49 anos em 31 de dezembro	Número e %	2,347 (42%)		
Efetivos não permanentes com 50 anos ou mais em 31 de dezembro	Número e %	789 (14%)		
<i>Com base no âmbito do relatório social</i>				
CONTRATAÇÕES E SAÍDAS				
Número de novas contratações permanentes		16,315	15,997	15,728
Taxa de contratação na força de trabalho permanente <i>Novas contratações permanentes como proporção da força de trabalho em 31 de dezembro</i>	%	31	32	30.6
Novas contratações permanentes femininas	Número de colaboradores	7,745	7,381	6,959
Novas contratações permanentes masculinas	Número de colaboradores	8,570	8,615	8,769
Novas contratações permanentes com 17 anos ou menos	Número de colaboradores	23	32	46
Novas contratações permanentes com 18-29 anos	Número de colaboradores	6,225	5,993	6,005
Novas contratações permanentes com 30-49 anos	Número de colaboradores	7,822	7,754	7,558
Novas contratações permanentes com 50 anos ou mais em 31 de dezembro	Número de colaboradores	2,245	2,218	2,119
Novas contratações permanentes em França	Número de colaboradores	2,971	2,981	2,956
Novas contratações permanentes na Europa (excl. França)	Número de colaboradores	6,275	6,942	7,745
Novas contratações permanentes na América Latina		7,012	6,074	5,027

Apêndices

Detalhes do desempenho do Grupo

2

	Unidade	Grupo 2024	Grupo 2023	Grupo 2022
Novas contratações permanentes na Ásia	Número de colaboradores	57		
Número de saídas no quadro permanente do Grupo ^(b)	Número de colaboradores	15,242		
Saídas no quadro permanente na Europa	Número de colaboradores	8,431		
Saídas no quadro permanente na LATAM	Número de colaboradores	6,788		
Saídas no quadro permanente na Ásia	Número de colaboradores	23		
Volume de negócios no Grupo ^(c)		26.5%		
Volume de negócios na Europa ^(c)		20.4%		
Volume de negócios na LATAM ^{(c)(d)}		42.3%		
Volume de negócios na Ásia		10.4%		
COMPENSAÇÃO E FORMAÇÃO				
Compensação	Euros			
Rácio entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração anual total mediana de todos os colaboradores (excluindo o indivíduo mais bem pago) ^(e)		89.8	N/A	N/A
Número médio de dias de formação por colaborador <i>Número de dias de formação em relação aos efectivos permanentes e não permanentes^{(a),(e)}</i>	Número	Total: 1.80 Feminino: 1.6 Masculino: 2	1.85	1.44
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, ABSENTEÍSMO				
Organização do trabalho	%			
Proporção de colaboradores permanentes e não permanentes a tempo inteiro		93.5		
Proporção de colaboradores permanentes e não permanentes a tempo parcial		6.5		
Número de colaboradores com horário não garantido		17 ^(c)		
Número de colaboradores com horário não garantido - Homens		8		
Número de colaboradores com horário não garantido - Mulheres		9		
Número de colaboradores com horário não garantido - Outros		0		
Percentagem de colaboradores com direito a licença de maternidade		100%		
Percentagem de colaboradores que gozaram licença de maternidade (do total de colaboradores do Grupo)		1.6%		
Percentagem de colaboradores com direito a licença de paternidade		99.1%		
Percentagem de colaboradores que gozaram licença de paternidade (do total de colaboradores do Grupo)		1%		
Percentagem de colaboradores com direito a licença parental		76.5%		
Percentagem de trabalhadores que gozaram a licença parental (do total de trabalhadores do Grupo)		Feminino: 1.6% Masculino: 0.8%		
Percentagem de trabalhadores com direito a licença de cuidador		79.7%		
Percentagem de trabalhadores que gozaram a licença de cuidador (do total de trabalhadores do Grupo)		Feminino: 0.7% Masculino: 0.4%		
Taxa de absentismo		7.9	7.6	8.6
Número de ausências inferiores ou iguais a sete dias (remuneradas ou não)	Número	158,667 ^(e)	123,695	185,988

	Unidade	Grupo 2024	Grupo 2023	Grupo 2022
SAÚDE - SEGURANÇA				
Acidentes de trabalho				0
Número de acidentes de trabalho registáveis		2,061		
Número de acidentes com baixa		1,347	1,582	1,580
Número de acidentes de trabalho sem baixa		714		
Taxa de frequência <i>(Número de acidentes com baixa (excluindo acidentes de trajeto) em relação ao número de horas trabalhadas durante o ano) x 1.000, 000</i>		12.22	14.97	17.02
Taxa de frequência na Europa (incluindo França)		13.36	16.34	19.36
Taxa de frequência na América Latina		9.20	11.59	9.68
Taxa de gravidade dos acidentes <i>(Número de dias de baixa relacionados com acidentes com perda de tempo com mais de um dia de baixa (excluindo acidentes de trajeto) em relação ao número de horas trabalhadas durante o ano) x 1,000</i>		0.69	0.67	0.72
Taxa de gravidade na Europa (incluindo França)		0.81	0.86	0.88
Taxa de gravidade na América Latina		0.42	0.19 ^(f)	0.22
Número de óbitos relacionados com acidentes de trabalho		1 ^(g)	0	0
Número de óbitos devido a doenças profissionais		0		

(a) Não estão disponíveis informações sobre outros tipos de contratos (trabalhadores temporários e trabalhadores independentes).

(b) O total de saídas consiste em: Total de saídas devido a reforma/reforma antecipada; Total de saídas iniciadas pelo empregado; Total de saídas iniciadas pelo empregador (excluindo no final do período de estágio em França); Total de saídas por todas as outras razões (morte, por exemplo).

(c) Este indicador calcula o número total de trabalhadores que deixaram voluntariamente os seus empregos ou que foram despedidos, reformados ou morreram enquanto estavam empregados, dividido pela força de trabalho total do ano. As rescisões iniciadas pelo empregador no final do período de estágio não foram tidas em conta em França.

(d) A taxa de rotação dos trabalhadores varia consoante a zona geográfica. Historicamente, a taxa tem sido mais elevada em certos países da América Latina, dada a natureza específica destes mercados e a regulamentação local.

(e) A metodologia de cálculo deste indicador é descrita em mais pormenor na secção 2.6.1 "Nota metodológica".

(f) Não estão disponíveis informações sobre outros tipos de contratos (trabalhadores temporários e trabalhadores independentes).

(g) Em 2024, um agente de serviço do Grupo faleceu lamentavelmente na sequência de um acidente rodoviário.

MÃO-DE-OBRA SALARIAL POR GÉNERO

Género	Número de trabalhadores (número de efetivos)
Masculino	28,314
Feminino	29,269
Outro	0
Não comunicado	0
TOTAL DE COLABORADORES	57,583

INFORMAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, DISCRIMINADOS POR GÊNERO^(a) (HEAD COUNT)

2024	Feminino	Masculino	Outro	Não comunicado	Total
Número de empregados	29,269	28,314	0	0	57,583
Número de empregados permanentes	26,666	25,286	0	0	51,952
Número de empregados temporários	2,603	3,028	0	0	5,631
Número de empregados com horário não garantido	8	9	0	0	17
Número de empregados a tempo inteiro	26,554	27,268	0	0	53,822
Número de empregados a tempo parcial	2,716	1,045	0	0	3,761

(a) Gênero especificado nos documentos administrativos do empregado e de acordo com os quadros legais aplicáveis em cada região.

MÃO-DE-OBRA SALARIAL NOS PAÍSES ONDE A EMPRESA TEM PELO MENOS 50 EMPREGADOS QUE REPRESENTAM PELO MENOS 10% DO SEU NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS

País	Número de trabalhadores (número de efetivos)
Brasil	11,267
França	13,129
Alemanha	7,016

INFORMAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO (NÚMERO DE PESSOAS OU ETI)

Em conformidade com a CSRD, o Grupo comunica informações específicas para os três países onde a empresa tem 50 empregados ou mais que representam pelo menos 10% do seu número total de empregados.

2024	Brasil	França	Alemanha	Total
Número de assalariados	11,267	13,129	7,016	31,412
Número de assalariados permanentes	10,979	11,503	6,390	28,872
Número de assalariados temporários	288	1,626	626	2,540
Número de assalariados com horário não garantido	0	0	0	0
Número de assalariados a tempo inteiro	11,262	12,634	5,766	29,662
Número de assalariados a tempo parcial	5	495	1,250	1,750

Para a cobertura da negociação colectiva, em França (país do Espaço Económico Europeu (EEE)): 100% dos empregados estão cobertos. No Brasil (país não pertencente ao Espaço Económico Europeu (EEE)): 100% dos empregados estão cobertos. Em França (país do Espaço Económico Europeu (EEE)), 100% dos trabalhadores têm representantes no local de trabalho.

COBERTURA DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E DIÁLOGO SOCIAL

Taxa de cobertura	Cobertura da negociação coletiva		Diálogo social	
	Trabalhadores - EEE (para países com > 50 empl. representando > 10% do empl. total)	Trabalhadores - não EEE (estimativa para regiões com >50 empl. representando 10% do empl. total)	Representação no local de trabalho (apenas EEE) (para países com >50 empl. representando >10% do empl. total)	
0-19%	Alemanha			
20-39%				
40-59%	Alemanha			
60-79%				
80-100%	França	Brasil	França	

2.6.4 Tabelas de referência cruzada: Requisitos de Divulgação (DRs) do ESRS, GRI, TCFD, Pacto Global e outras regulamentações europeias **ESRS 2 – APÊNDICE B**

O capítulo 3 do Documento de Registo Universal e o presente relatório seguem as orientações e principais recomendações das abordagens internacionais, como as da Global Reporting Initiative (GRI), da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e do Pacto Global das Nações Unidas.

É proposta uma tabela de referências cruzadas com o ESRS para os diferentes requisitos de divulgação, juntamente com uma tabela de referências cruzadas para outros regulamentos europeus.

Nas páginas seguintes são apresentadas tabelas de referência cruzada pormenorizadas para satisfazer as expectativas crescentes das partes interessadas do Grupo.

Tabela de referência cruzada do ESRS Disclosure Requirement (DR)

Para os Requisitos de Divulgação relacionados com o ESRS considerados não materiais de acordo com o trabalho da matriz de dupla materialidade, é feita referência apenas ao quadro de avaliação de impactes, riscos e oportunidades e a referência cruzada na secção 2.2.9 "Identificação de tópicos-chave através da avaliação de dupla materialidade".

A tabela de referências cruzadas detalhada é apresentada no capítulo 3, secção 3.5.3 "Tabelas de referências cruzadas: ESRS Disclosure Requirements (DRs) e outros regulamentos europeus" do Documento de Registo Universal de 2024.

Tabela de referência cruzada GRI

O Grupo cumpre a opção essencial do quadro da Global Reporting Initiative (GRI)(1).

Para ilustrar a conformidade e demonstrar que este relatório foi elaborado de acordo com a GRI, o quadro de referências cruzadas abaixo inclui as divulgações gerais e específicas relacionadas com os aspectos mais importantes do Grupo e fornece referências aos capítulos ou secções adequados do documento.

Os temas mais importantes do Grupo (apresentados no presente relatório ou no seu Documento de Registo Universal de 2024) são assim cruzados com as informações específicas do GRI:

Riscos principais	Referência cruzada com elementos específicos da GRI
Riscos relacionados com as alterações climáticas	Emissões (305)
Riscos relacionados com o consumo de energia (incluindo a frota de veículos)	Energia (302)
Riscos relacionados com os recursos hídricos	Água e efluentes (303)
Riscos relacionados com a carteira de produtos	Materiais (301)
Riscos relacionados com os recursos humanos (atração e retenção)	Recrutamento e retenção de funcionários (401)
Riscos relacionados com os recursos humanos (diversidade)	Diversidade e igualdade de oportunidades (405)
Riscos relacionados com a cadeia de valor	Práticas de aquisição (204), Avaliação ambiental do fornecedor (308) e Avaliação social do fornecedor (414)

(1) Most recent version available at www.globalreporting.org

Apêndices

Tabelas de referência cruzada: Requisitos de Divulgação (DRs) do ESRS, GRI, TCFD, Pacto Global e outras regulamentações europeias
ESRS 2 –APÊNDICE B

2

INFORMAÇÕES GERAIS

Fonte GRI	Tópico	Referência
102-1	Nome da organização	6.1 ^(a)
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	1.1; 1.3 ^(a)
102-3	Localização da sede	6.1 ^(a)
102-4	Localização geográfica das unidades de negócio	1.1
102-5	Propriedade e forma jurídica	1.1; 6.1 ^(a) ; 6.2 ^(a)
102-6	Mercados atendidos	1.1; 1.3 ^(a)
102-7	Escala da organização	1.1; 5.1 ^(a) ; 6.2 ^(a)
102-8	Força de trabalho da organização	2.4.1
102-9	Cadeia de suprimentos da organização	2.2, 2.4.7
102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de suprimentos	1.1; 4.1.2 ^(a) ; 5.1.7 (Nota 2.4) ^(a) ; 2.3.1.3 ^(a)
102-11	Princípio da precaução	2.2, 2.3
102-12	Cartas, princípios e outras iniciativas externas Participação em associações nacionais ou internacionais	Código de Conduta do Fornecedor, Código de Ética, política de CSR, política de QHSE
102-13	Declaração do decisor sênior sobre a relevância da sustentabilidade para a	2.3.1.1, 2.4.6
102-14	organização e sua estratégia	2.1.1
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, tais como Códigos de Conduta e Códigos de Ética	1.1, 2.1, 2.2, 2.4.2, 2.5.3
102-18	Estrutura de governação da organização, incluindo comités do mais alto órgão de governação	2.2.1, 2.2.2
102-40	Lista de grupos de stakeholders com os quais a organização dialoga	2.2.7
102-41	Porcentagem do total de colaboradores abrangidos por acordos de negociação	2.4.2
102-42	colectiva Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais	2.2.7
102-43	estabelecer diálogo Abordagem ao envolvimento dos stakeholders	2.2.7
102-44	Principais considerações e preocupações levantadas	2.2.8
102-45	Entidades incluídas na consolidação financeira: incluindo as razões para a exclusão	2.6.1, 5.1.7 (Notas 2 e 11) ^(a)
102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites dos aspectos	2.1.2, 2.1.3
102-47	Lista de aspectos materiais	2.2.9
102-48	Reformulações de informações	2.6.3
102-49	Alterações no relatório	2.6.1
102-50	Período do relatório	1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024
102-51	Data de publicação do relatório mais recente, quando aplicável	2023
102-52	Ciclo do relatório	Anual
102-53	Ponto de contacto para questões relativas ao relatório ou ao seu conteúdo	sustainability@elis.com
102-54	Alegações de elaboração de relatórios em conformidade com as Normas GRI	2.6.4
102-55	Tabela de referências cruzadas da GRI	2.6.4
102-56	Verificação externa do relatório	3.6 para divulgações de CSRD no Documento de Registo Universal

(a) As informações estão disponíveis no Documento de Registo Universal de 2024.

ITENS ESPECÍFICOS LIGADOS AOS PRINCIPAIS RISCOS DA ELIS

Fonte GRI	Tópico	Referência
204 - Práticas de aquisição		
204-1	Proporção de compras locais (onde local significa Europa)	2.5.4, 2.4.7
301 - Materiais		
301-3	Produtos e materiais de embalagem recuperados	2.3.1.1, 2.3.1.3
302 - Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	2.3.2.3
302-2	Consumo de energia fora da organização	2.3.2.3
302-3	Intensidade energética	2.3.2.3
303 - Água e efluentes		
303-1	Interações com a água enquanto recurso partilhado	2.3.3
305 - Emissões		
305-1	Emissões diretas (Âmbito 1) de GEE	2.3.2.1
305-2	Emissões indirectas de energia (Âmbito 2) de GEE	2.3.2.1
305-3	Outras emissões indirectas (Âmbito 3) de GEE	2.3.2.1
305-4	Intensidade de emissões de GEE	2.3.2.1
308 - Avaliação ambiental de fornecedores		
308-1	Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios ambientais	2.4.7
401 - Recrutamento e retenção de funcionários		
401-1	Novas contratações e rotatividade de trabalhadores	2.4.5, 2.6.3
405 - Diversidade e igualdade de oportunidades		
405-1	Diversidade dos órgãos de governação e dos trabalhadores	1.4, 2.1.2 ^(a) , 2.4.4
414 - Avaliação social de fornecedores		
414-1	Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais	2.4.7

(a) A informação está disponível no Documento de Registo Universal de 2024.

Tabela de referências cruzadas da TCFD

A tabela de referências cruzadas com as recomendações da TCFD(1) é apresentada a seguir. O presente documento, e em particular a secção 2.3.2 "Alterações climáticas", destina-se a cobrir os elementos-chave destas recomendações. A Elis também comunica sobre a forma como o Grupo está a abordar as considerações climáticas, respondendo ao Carbon Disclosure Project (CDP), uma plataforma alinhada com as melhores práticas em matéria de relatórios climáticos e com as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

Em 2024, o Grupo Elis obteve um A no questionário climático do CDP, juntando-se à amplamente reconhecida lista A de empresas líderes. Em 2024, o Grupo continuará a melhorar os seus relatórios para cumprir mais eficazmente as recomendações do TCFD. A resposta do Grupo Elis ao CDP também fornece mais detalhes sobre alguns dos itens.

Temas	Recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Estado	Referência cruzada
Administração	Descrever a supervisão do conselho de administração sobre os riscos e oportunidades relacionados ao clima	Nível 3	2.3.2
	Descrever o papel da administração na avaliação e gestão dos riscos e oportunidades relacionados ao clima	Nível 3	2.3.2
Estratégia	Descrever os riscos e oportunidades relacionados ao clima que a organização identificou no curto, médio e longo prazo	Nível 2	2.3.2
	Descrever o impacto dos riscos e oportunidades relacionados ao clima nos negócios, na estratégia e no planeamento financeiro da organização	Nível 1	2.3.2
	Descrever a resiliência da estratégia da organização, tendo em consideração diferentes cenários relacionados com o clima, incluindo um cenário de 2°C ou menos	Nível 2	2.3.2
Gestão de riscos	Descrever os processos da organização para identificar e avaliar os riscos relacionados com o clima	Nível 2	2.3.2, 2.2.8, 2.2.9
	Descrever os processos da organização para gerir os riscos relacionados com o clima	Nível 2	2.3.2
	Descrever como os processos para identificar, avaliar e gerir os riscos relacionados com o clima são integrados na gestão global de riscos da organização	Nível 2	2.3.2
	Divulgar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados com o clima de acordo com a sua estratégia e processo de gestão de riscos	Nível 2	2.3.2, 2.2.8, 2.2.9
Desempenho e metas	Divulgar as emissões de gases com efeito de estufa (GEE) de Âmbito 1, Âmbito 2 e, se for caso disso, Âmbito 3, e os riscos conexos	Nível 3	2.3.2
	Descrever os objetivos utilizados pela organização para gerir os riscos e oportunidades relacionados com o clima e o desempenho face aos objetivos	Nível 3	2.3.2

Nível 1: atingido e a ser desenvolvido nos próximos anos <-> Nível 3: avançado. (1)
Recomendações disponíveis em <https://www.fsb-tcf.org/recommendations/>

Apêndices

Tabelas de referência cruzada: Requisitos de Divulgação (DRs) do ESRS, GRI, TCFD, Pacto Global e outras regulamentações europeias
ESRS 2 – APÊNDICE B

2

Tabela para referência cruzada com o Pacto Mundial das Nações Unidas

O Grupo é signatário do Pacto Mundial há mais de 10 anos. Como tal, o Grupo emite todos os anos uma Comunicação de Progresso (CoP), que é publicada(1) no sítio Web das Nações Unidas. No entanto, é apresentado a seguir um quadro de referência cruzada para conciliar as grandes categorias de aspectos com as secções do presente relatório.

Categoria		Princípios do Pacto Global das Nações Unidas	Secções
Direitos Humanos	1	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente dentro da sua esfera de influência.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	2	As empresas devem certificar-se de que não são cúmplices de violações dos direitos humanos.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
Trabalho	3	As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação colectiva.	2.4.2, 2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	4	As empresas devem defender a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	5	As empresas devem defender a abolição efectiva do trabalho infantil.	2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
	6	As empresas devem defender a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.	2.4.4, 2.4.6, 2.4.7, 2.5.3
Ambiente	7	As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva dos riscos ambientais.	2.3
	8	As empresas devem tomar iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.	2.3
	9	As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias sustentáveis.	2.3
Anti-corrupção	10	As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.	2.4.7, 2.5.3

Tabela de referências cruzadas exigida por outros regulamentos europeus **ESRS 2 – APÊNDICE B**

A tabela faz referências cruzadas entre os diferentes regulamentos europeus e as informações publicadas neste relatório. Foi preparada de acordo com o Apêndice B do ESRS 2.

É apresentada no capítulo 3, secção 3.5.3 "Tabelas de referência cruzada: ESRS Disclosure Requirements (DRs) e outros regulamentos europeus" do Documento de Registo Universal de 2024.

(1) <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4327>



Graphic design and production

Reprodução proibida. Imagens meramente ilustrativas – Créditos de imagem: Elis – Shutterstock



elis.com

