



consultoria | tecnologia | outsourcing

High performance. Delivered.

Relatório de
Responsabilidade Corporativa
Accenture Portugal 2012

Relatório de Responsabilidade Corporativa

Accenture Portugal 2012

Índice

6

Carta do Presidente

9

Princípios que regem este relatório

10

Accenture, compromisso e sustentabilidade

12

Responsabilidade corporativa em Portugal

22

Compromisso com os clientes

34

Compromisso com os colaboradores

46

Compromisso com os accionistas

48

Compromisso com o ambiente

58

Compromisso com os fornecedores

62

Anexo 1
Informação adicional

72

Anexo 2
Índice de conteúdos do Global Reporting Initiative (GRI)

84

Anexo 3
Nível de aplicação GRI



Mais de duas décadas a criar valor para a sociedade

A experiência de elaborar o relatório de sustentabilidade permitiu à Accenture Portugal reflectir sobre a relação entre a sua actividade e o desenvolvimento sustentável: Quais são as responsabilidades

e os impactos de uma empresa de consultoria de gestão, tecnologia e outsourcing? Qual pode ser o contributo de uma multinacional como a Accenture para a sociedade portuguesa?

Envolvemos as partes interessadas nesta reflexão. Todos foram convidados a dar a sua perspectiva e a partilhar as suas expectativas. Este relatório deve-lhes muito, a selecção, a prioritização da informação e até a própria estrutura reflectem o que os nossos stakeholders elegeram como relevante.

O mais interessante neste trabalho foi a forma como evidenciou a adequação entre a estratégia de negócio da Accenture Portugal e a sustentabilidade: a nossa expertise sectorial, capacidades e know-how permitem identificar novas tendências económicas e tecnológicas e desenvolver soluções inovadoras para os clientes.

A procura constante da excelência evidencia-se nas nossas pessoas: a sua expertise e know-how nos diversos sectores e funções de negócio, a capacidade criativa que aplicam no seu quotidiano e uma forte cultura de ética e integridade, que é partilhada por todos, permite-nos entregar serviços de alta qualidade aos clientes. Assim, capital humano, inovação e ética interligam-se e são elementos essenciais da nossa cultura corporativa, suportada pelos valores fundamentais da Accenture a nível global.

No entanto, não podemos esquecer os sentimentos de incerteza que vivemos durante o ano de 2012, no mundo empresarial. Tal como não devemos

deixar de partilhar as lições que aprendemos nas já duas décadas em que trabalhamos em Portugal. Sem dúvida, que as alterações no mercado ofereceram-nos a oportunidade de avaliar a nossa força e a experiência permitiu-nos alcançar uma facturação de 101,8 milhões de euros em Portugal, fruto do trabalho de uma equipa composta por cerca de 1200 colaboradores. Sobre o seu talento, experiência, conhecimento, compromisso e entusiasmo assenta a nossa dedicação em demonstrar junto dos nossos accionistas e dos mais de 100 clientes em Portugal, que somos um investimento rentável e fiável. Esta convicção impulsiona-nos a aplicar recursos significativos no desenvolvimento das nossas pessoas, com o objectivo de oferecer, como fizemos nos 208 projectos realizados em 2012, o melhor de nós mesmos.

E tudo isto sem esquecer que fazemos parte de uma sociedade com a qual nos sentimos comprometidos. Por isso, mais do que nunca, prosseguimos com o nosso esforço social, doando 79.524,13 euros e participando de modo activo com projectos probono associados ao programa global Skills to Succeed, que promove a empregabilidade e o empreendedorismo.

Do mesmo modo, consolidámos o respeito pelo ambiente com a renovação dos certificados ambientais em ambos os escritórios em Portugal e a integração com o nosso ecossistema empresarial,

através da promoção junto dos 636 fornecedores de práticas mais sustentáveis.

Estes resultados permitem-nos afirmar que cumprimos com o nosso compromisso contínuo para com o desenvolvimento sustentável e que a nossa aposta num modelo de negócio ético e responsável proporcionou valor real para a sociedade e para as partes interessadas.

Este relatório reflecte, de uma forma responsável, tudo o que somos e o que queremos ser. É um acto de prestação de contas que detalha o nosso desempenho económico, social e ambiental, de acordo com o guia para elaboração de relatórios de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI), com o nível de aplicação mais exigente (A).

Desde aqui, convido-vos a descobrir nas próximas páginas como a nossa visão de Responsabilidade Social Corporativa está completamente alinhada com os objectivos empresariais e com os desafios e oportunidades do sector. É um modo de entender o negócio que recorre ao legado dos princípios e valores que regem a organização e que está orientada tanto para a sustentabilidade do negócio como para a promoção de programas e comportamentos que geram valor real para todas as partes interessadas e para a sociedade em geral.

No momento de fecho deste relatório estamos envolvidos na implementação

de um plano estratégico que nos permita encarar o futuro com a certeza de que a Accenture sairá fortalecida de um período que vai marcar o antes e o depois no mundo empresarial. Esse plano vai permitir que sejamos mais competitivos e que nos diferenciemos no difícil contexto socioeconómico do sector em que desenvolvemos as nossas actividades.

Gostaria de agradecer aos nossos clientes, colaboradores, parceiros, fornecedores e à sociedade em geral a sua confiança no nosso projecto, e o seu contributo para que a Accenture seja uma empresa não só de mais valor mas também com mais valores.

José Galamba de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração da Accenture Portugal



Princípios que regem este relatório

O modo responsável como a Accenture entende o negócio e promove o desenvolvimento sustentável na sociedade em que opera faz parte do seu ADN. A Accenture é uma empresa capaz de oferecer as soluções inovadoras que o mercado exige, ao mesmo tempo que promove um equilíbrio económico, social e ambiental e dá resposta às preocupações das partes interessadas e das gerações futuras.

Este relatório de Responsabilidade Corporativa, para além de dar a conhecer os resultados, os desafios e os compromissos da Accenture em termos de sustentabilidade, foi elaborado tendo em consideração a ponderação da importância do seu conteúdo para a sociedade, para as partes interessadas e para a própria empresa. A estrutura deste relatório pretende assim responder às expectativas das partes interessadas da Accenture Portugal.

No processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade participaram representantes de todos os grupos com o objectivo de satisfazer as suas expectativas em relação ao seu conteúdo. A elaboração do mesmo foi efectuada de acordo com os requisitos da norma AA1000 APS (2008): AccountAbility Principles Standard.

A Accenture realizou estudos relativos ao período no âmbito do relatório, que auxiliaram na identificação e análise dos aspectos relevantes, que caso não fossem tidos em consideração, podiam conduzir a um risco para a sustentabilidade e para a reputação do negócio no actual contexto social e financeiro. Estes

estudos facilitaram o desenvolvimento do índice e do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade.

Este documento foi elaborado de acordo com o guia para a elaboração de relatório de sustentabilidade, na sua versão G3.1, da Global Reporting Initiative (GRI). Para corroborar esta afirmação, este relatório foi revisto pelo GRI, que confirmou o nível A de aplicação.

De modo a garantir a qualidade da informação apresentada, foram tidos em consideração os princípios da GRI no que diz respeito ao equilíbrio, à comparabilidade, à exactidão, à periodicidade e à clareza. Também foram levadas em conta as suas orientações sobre o conteúdo do documento e se o mesmo cumpre com os princípios relativos à materialidade, à participação das partes interessadas, ao contexto da sustentabilidade e à exaustividade.

O âmbito do presente relatório inclui a Accenture, Consultores de Gestão, S.A. e a Accenture Technology Solutions. Para os casos em que a informação não está incluída no âmbito geral, será especificado o grupo de empresas consideradas.

O relatório pretende reflectir as implicações, os riscos e os desafios da organização de uma forma abrangente, com a intenção de que as partes interessadas possam julgar a gestão da sustentabilidade na Accenture durante o ano fiscal de 2012, que compreende o período entre 1 de Setembro de 2011 e 31 de Agosto de 2012.

A informação fornecida provém dos sistemas de gestão das diferentes áreas responsáveis pela gestão dos dados. Estes sistemas são geridos com rigor e transparência, para além de serem periodicamente submetidos a processos de verificação e auditorias internas e externas.

Para solicitar qualquer esclarecimento sobre a informação disponibilizada ou efectuar uma sugestão de melhoria em matérias de sustentabilidade, o endereço de contacto é accenture.portugal@accenture.com. Todas as questões e propostas recebidas serão geridas por cada área responsável, e caso seja necessário, discutidas com a gestão de topo para respectiva avaliação.

Accenture, compromisso e sustentabilidade

257.000

A Accenture conta com aproximadamente 257.000 pessoas

+120

A Accenture serve clientes em mais de 120 países

+200

Escritórios em mais de 200 cidades de 54 países

4.000

A Accenture colabora com mais de 4.000 clientes

Accenture no mundo

A organização global da Accenture conta com aproximadamente 257.000 pessoas em mais de 120 países.

Dispõe de escritórios em mais de 200 cidades de 54 países, que colaboram com mais de 4.000 clientes.

A Accenture serve clientes em todos os sectores de actividade económica, colaborando com 92 empresas do Ranking Fortune Global 100 e com 75% do Ranking Fortune Global 500.

Entre os seus 100 principais clientes, 99 já trabalham com a Accenture há pelo menos 5 anos, e 92 há pelo menos 10 anos.

A empresa gerou receitas no valor de 27.862 milhões de dólares, no exercício terminado em 31 de Agosto de 2012, com um crescimento de 11% na moeda local quando comparado com o ano anterior.

Neste exercício, o valor de cada acção da Accenture cresceu 25%.

Accenture em Portugal

Em 1990 é fundada a Accenture Portugal, que conta hoje com 1.183 profissionais na sua organização.

A sua figura jurídica em Portugal é uma sociedade anónima, com sede social em Lisboa (Amoreiras – Torre 1).

85% das empresas do Índice PSI20 trabalham ou já trabalharam com a Accenture o que demonstra bem a relação de confiança e compromisso com o cliente.

Em 2012, a Accenture Portugal desenvolveu um total de 208 projectos.

A facturação em Portugal no ano fiscal de 2012 (de Setembro de 2011 a Agosto de 2012) alcançou os 101,8 milhões de euros.

Em Portugal, a Accenture conta com escritórios em Lisboa (Amoreiras – Torre 1) e no Porto (Edifício Burgo).

Possui dois centros de prestação de serviços de Business Process Outsourcing (BPO), o Centro BPO de Lisboa (Amoreiras – Edifício Amoreiras Square) e o Centro de Conferência de Facturas, na Maia (Porto).

Em Lisboa, existe ainda um centro de desenvolvimento e manutenção de aplicações informáticas, o Lisbon Delivery Center.

2+2

Escritórios em Lisboa e no Porto e 2 centros de prestação de serviços de BPO

1.183

A Accenture Portugal conta hoje com 1.183 profissionais

101.8 M€

No ano fiscal de 2012, a facturação em Portugal alcançou os 101,8 milhões de euros

Responsabilidade corporativa em Portugal

- 13 Estratégia de responsabilidade corporativa
- 13 Contribuição para o desenvolvimento sustentável
- 15 Plano Director de Responsabilidade Corporativa
- 16 Gestão de expectativas das partes interessadas
- 18 Ética empresarial em Portugal
- 19 Programa de compliance
- 20 Gestão corporativa
- 21 Contributo para a comunidade

Estratégia de responsabilidade corporativa

A visão estratégica de responsabilidade corporativa da Accenture recorre à herança de valores que regem a empresa desde a sua origem e tem como objectivo promover o desenvolvimento sustentável da sociedade onde actua.

Esta forma de entender o negócio encontra-se incorporada no seu modelo de gestão responsável baseado na procura contínua do equilíbrio económico, social e ambiental. A sua função principal consiste em promover a criação de valor para as partes interessadas e preservar a herança que irá pertencer às gerações futuras.

O objectivo é consolidar a produtividade e competitividade da empresa de forma a ser rentável e sustentável a longo prazo.

Esta filosofia corporativa, vinculada com a política de conduta ética, sai reforçada no contexto actual de abrandamento económico e crise de valores, dado que permitiu enfrentar de forma diferenciadora e inovadora, os novos desafios e oportunidades de um mercado em constante transformação.

Contribuição para o desenvolvimento sustentável

A ambição da Accenture é melhorar a forma em que a sociedade vive e trabalha com o objectivo de transmitir a melhor herança para as gerações futuras. Para isso, a Accenture esforça-se por oferecer as soluções inovadoras que o mercado exige, ao mesmo tempo que investe no desenvolvimento das pessoas e promove o respeito pelo ambiente.

Este relatório segue a metodologia triple bottom line incluindo, segundo as directrizes da GRI, as abordagens económica, social e ambiental, que dão a identidade à estratégia de desenvolvimento sustentável da Accenture.

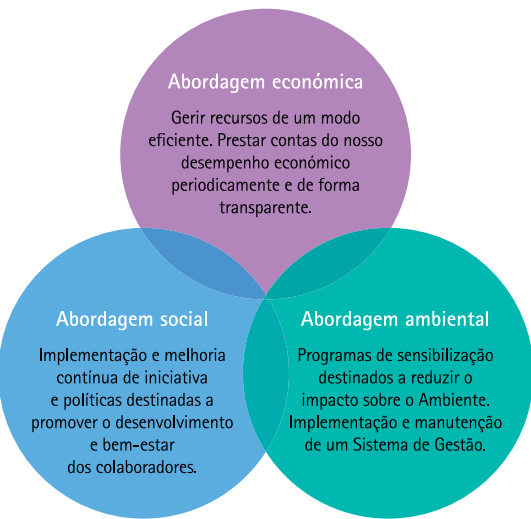


Figura 1 – Metodologia triple bottom line

Abordagem económica

Como empresa cotada em bolsa, o primeiro acto de responsabilidade é otimizar os recursos de uma forma transparente de modo a impulsionar o crescimento do negócio de forma a garantir uma gestão financeira eficaz. Apenas deste modo será possível alcançar o desempenho económico que assegure a rentabilidade necessária que garanta não só a sustentabilidade da organização, mas também a capacidade para gerar riqueza, desenvolvimento e confiança por toda a sua cadeia de valor.

Abordagem social

O ênfase que a Accenture sempre atribuiu ao capital humano parte da crença que a sustentabilidade e a solidez do negócio estão profundamente unidas ao empenho e satisfação dos grupos que constituem as partes interessadas. Por este motivo, a organização está completamente envolvida na implementação de iniciativas, que pretendem promover o desenvolvimento das pessoas, com alto grau de maturidade nas práticas laborais e ética de trabalho, nas políticas relacionadas com os direitos humanos, na gestão de projectos e na contribuição para a sociedade.

Abordagem ambiental

A Accenture promove o respeito pelo ambiente através do desenvolvimento e manutenção de um Sistema de Gestão Ambiental que permite a implementação de programas focados em reduzir o impacto ambiental nos seus escritórios. Este sistema é complementado com uma atitude proactiva orientada à sensibilização e consciencialização dos distintos grupos de interesse neste tema.

Compromisso e compliance

Fiel a esta abordagem, os compromissos da Accenture para com o desenvolvimento sustentável manifestam-se através do cumprimento dos requisitos internacionais de cidadania corporativa, sustentabilidade e responsabilidade social corporativa exigidos por diversos organismos, entre os quais se destacam:

- A Accenture subscreve globalmente o Pacto Mundial das Nações Unidas e presta contas sobre a sua actividade baseada nos dez princípios do Pacto Mundial, que se encontram fundamentados nos direitos de trabalho, normas laborais e na luta contra

a corrupção. Para além disso é membro da Global Compact Lead;

- UNIFEM e UNGC Women's Empowerment Principles: A Accenture, para além de ser uma empresa comprometida com o Pacto Mundial das Nações Unidas, subscreveu os Sete Princípios para o Empowerment da Mulher. Estes sete princípios foram promovidos tanto pelo Pacto Mundial das Nações Unidas como pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM). Esta última entidade faz parte da ONU Mulheres, e tem como objectivo promover a igualdade de género a todos os níveis: no trabalho, no mercado e na comunidade. Fiel a esta abordagem a Accenture subscreveu o CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles reforçando o seu compromisso ao nível da Gestão de Topo;

- Desde o ano 2005 que a Accenture está presente nos índices Dow Jones Sustainability Index e FTSE4Good;

- A Accenture é membro do World Business Council for Sustainable

Development, com o objectivo de criar um futuro sustentável para a economia, a sociedade e o ambiente;

- A iniciativa World Economic Forum's Partnering Against Corruption; um dos pilares básicos do Código de Ética Empresarial da Accenture é luta contra a corrupção. Fiel a este compromisso, a Accenture colabora em distintas iniciativas internacionais contra a corrupção nas quais se destacam a do Fórum Económico Mundial e do World Economic Forum's Partnering, PACI. Esta última é uma iniciativa internacional contra a corrupção desenvolvida pelas empresas para as empresas. O seu objectivo é oferecer uma plataforma de mitigação de risco e ajudar as empresas a:
 - Desenhar e implementar políticas e sistemas eficazes para prevenir, detectar e combater a corrupção;
 - Promover um intercâmbio de conhecimento através da confrontação das melhores práticas;
 - Estabelecer regras de jogo equitativas através da colaboração com outras empresas, governos e a sociedade.

Plano Director de Responsabilidade Corporativa

O Plano Director de Responsabilidade Corporativa tem como objectivo integrar os princípios do Desenvolvimento Sustentável na visão estratégica do negócio e promover comportamentos responsáveis em todos os níveis da organização. Os compromissos adquiridos pela Accenture com as partes interessadas são articulados através do Plano Director de Responsabilidade Corporativa.

Compromissos com as partes interessadas

Este plano coordena os desafios assumidos voluntariamente pela gestão de topo e tem a missão de promover e valorizar os esforços das diferentes áreas e unidades de negócio, sendo o seu objectivo final assegurar o cumprimento, de forma ética e transparente, dos compromissos adquiridos das partes interessadas:

- Compromisso com os clientes. A excelência empresarial e o posicionamento "High Performance. Delivered." constituem a chave para oferecer serviços de qualidade e soluções inovadoras que respondem às necessidades dos clientes e que os ajudem a ser mais competitivos e eficientes;
- Compromisso com os profissionais. O prestígio que a empresa alcançou deve-se ao talento de centenas de milhares

de pessoas que apostaram e apostam no vínculo das suas carreiras profissionais com a Accenture. Desta reflexão surge a resolução de proporcionar uma carreira e uma formação competitiva numa cultura que promove a ética, diversidade e igualdade de oportunidades;

- Compromisso com os accionistas. A Accenture manteve-se sempre fiel ao princípio de manutenção da rentabilidade necessária que garanta a sustentabilidade do negócio, apresentando-se como um investimento atraente e como uma empresa de criação de valor para os accionistas;
- Compromisso com o ambiente. A sensibilização das partes interessadas pelo respeito com o ambiente e a implementação de programas com objectivo de reduzir o impacto ambiental estão integradas no dia-a-dia da Accenture;

- Compromisso com os fornecedores. A Accenture é um "comprador" responsável que investe em empresas com um comportamento ético e sustentável, ao mesmo tempo que é um "cliente" sustentável que se esforça por gerar riqueza em toda a sua cadeia de valor.

O estabelecimento e a priorização dos programas do Plano Director são levados a cabo de forma transversal,

em função do diagnóstico e avaliação dos indicadores de desempenho económico, ambiental e social e dos resultados anuais que espelham o estudo da materialidade e da análise das expectativas das partes interessadas. Este relatório de sustentabilidade tem a estrutura do Plano Director e reflecte a abordagem, os desafios e as iniciativas que surgiram de cada um dos compromissos assumidos com as partes interessadas.

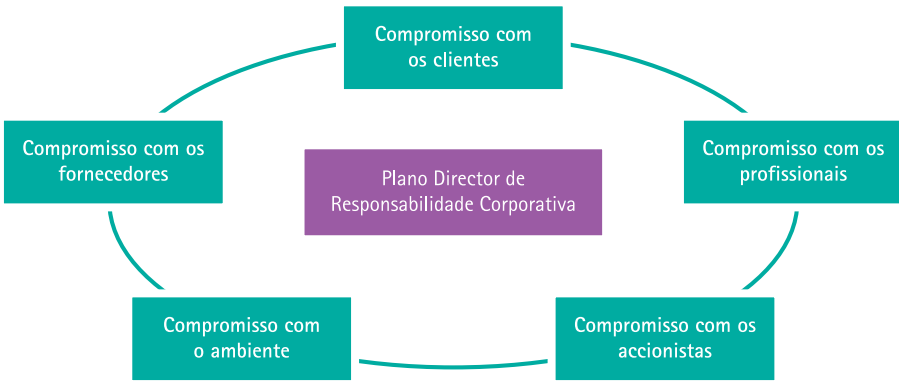


Figura 2 – Compromissos com as partes interessadas

Gestão de expectativas das partes interessadas

O modelo de responsabilidade corporativa da Accenture baseia-se na construção de relações de confiança que culminem na geração de valor para todas as partes interessadas.

Diversos representantes de todos os grupos participaram no processo de elaboração deste relatório com o objectivo de garantir uma resposta às suas expectativas. Este processo foi executado de forma rigorosa de modo a reportar toda a informação que se considere relevante para cada parte interessada.

Para fazer isso, foram realizados contactos com cada grupo de stakeholders que permitem estabelecer vias de comunicação construtivas que serão utilizadas em ambos os sentidos: por um lado para canalizar os efeitos que o desempenho económico, social e ambiental da Accenture pode ter sobre cada grupo, e por outro lado reunir as expectativas de cada grupo a fim de tê-las em conta no processo de tomada de decisão.

Para entender e gerir as preocupações das pessoas ou grupos que podem influenciar o negócio ou que podem ser afectados pelos planos de acção promovidos pela empresa, foram tidos em conta os três princípios

da norma AA1000 APS (2008): inclusão, relevância e capacidade de resposta.

A Accenture criou diferentes grupos de trabalho de modo a identificar as expectativas das partes interessadas e os resultados são muito semelhantes aos da abordagem sectorial: a postura ética surge como primeiro ponto identificado, um requisito soberano.

As partes interessadas envolvidas na reflexão sobre o contributo da empresa para o desenvolvimento sustentável – colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores – consideram como sendo os maiores impactos, não tanto os directos, mas sim os indirectos, a capacidade de dar o exemplo e influenciar o tecido empresarial nacional. A este respeito, a preocupação destes stakeholders assenta prioritariamente na forma como a empresa pode otimizar os seus impactos e não tanto na forma como pode mitigá-los. Para todos, a informação relevante sobre os impactos deve permitir compreender como contribuir

para a economia nacional e para o desenvolvimento do capital humano.

Principais conclusões da escuta às partes interessadas

Com o objectivo de conhecer e priorizar os aspectos significativos para a sustentabilidade do negócio no actual contexto socioeconómico, e as expectativas no que respeita aos eixos de actuação futuros da empresa foi realizado um questionário a todas as partes interessadas e cujos resultados e conclusões providenciaram um guia para o conteúdo deste relatório que pretende dar resposta às expectativas das partes interessadas.

Os colaboradores querem conciliar o seu desenvolvimento pessoal com o percurso profissional e manifestam uma grande necessidade de se reconhecer nos valores da empresa. Hoje os colaboradores estão

atentos aos benefícios não financeiros, como o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, a qualidade do ambiente da organização, e precisam de sentir que o seu trabalho traz um contributo positivo à sociedade. Responsabilidade, competitividade e exigência foram os adjectivos mais referidos pelos colaboradores para caracterizar a empresa.

Para 91% dos colaboradores inquiridos no âmbito de um questionário de percepção sobre a sustentabilidade na empresa, a Accenture está inserida num grupo que integra aspectos sociais e ambientais na gestão interna e para 89% a sustentabilidade é importante para a imagem e reputação da empresa. De uma forma transversal, a sustentabilidade faz parte do *modus operandi* da organização.

Os clientes têm como preocupações a eficiência e o retorno dos projectos, estando sempre presente os desafios da criatividade, colaboração e inovação. Cada vez mais querem antecipar riscos sociais ou ambientais. Exigem igualmente através dos seus cadernos de encargos evidências sobre o desempenho da empresa.

Os parceiros, fornecedores e universidades têm uma percepção semelhante à dos clientes, enfatizando a capacidade de inovação e da eficiência. Outro tipo de impactos foram referidos, como o contributo para a sociedade através do voluntariado e a responsabilidade acrescida de um líder, cuja postura pode influenciar os seus pares, clientes e parceiros.

Metodologia da consulta às partes interessadas

A Accenture enriqueceu a sua visão sobre o tema do desenvolvimento sustentável com o contributo dos colaboradores e de stakeholders externos.

Internamente obteve-se o contributo de 31% de colaboradores que responderam a um questionário de percepção sobre

a sustentabilidade na empresa e 13 colaboradores participaram numa sessão de focus group orientada para a reflexão sobre o desempenho presente e sobre o papel futuro da organização.

Externamente, 16 partes interessadas, entre as quais fornecedores, clientes, órgãos de comunicação social, associações do terceiro sector, parceiros e universidades participaram numa sessão de reflexão sobre o papel da empresa na sociedade portuguesa, num formato aberto e participativo, onde a Accenture teve oportunidade de obter junto destas pessoas a sua opinião sobre a empresa. De destacar o facto de alguns participantes desta sessão externa serem Alumni – ex-colaboradores – com um vasto conhecimento da empresa e do sector e com uma visão distanciada.

Os novos talentos já questionam sobre as práticas de Responsabilidade Social das empresas a que concorrem. A definição de um posicionamento pela Accenture Portugal nesta matéria pode ser uma mais-valia.

in sessão de focus group com colaboradores

Prioridades

Uma vez identificados os temas mais pertinentes para avaliar os impactos da Accenture, foi atribuída uma importância aos mesmos, tanto de uma perspectiva externa como interna¹.



Figura 3 – Prioridades identificadas pelas partes interessadas

¹ A matriz utilizada na base da ponderação destes temas tem como premissas os princípios do referencial de envolvimento das partes interessadas da Accountability – AA1000.

Ética empresarial em Portugal

De destacar o esforço da Accenture na aplicação dos princípios de ética e transparência nos seus negócios. Estes princípios são mais do que um negócio, são uma postura.

in sessão de reflexão com stakeholders externos

Compromisso com os valores corporativos e com a ética

Os seis valores corporativos da Accenture dão corpo à cultura do grupo de uma maneira tão profunda que definem e diferenciam a sua personalidade. Reforçam a estratégia sustentável de uma organização que valoriza não só a concretização dos objectivos de negócio, como também a forma como são alcançados. A aplicação destes valores fomenta as relações de trabalho baseadas na confiança, guia o seu comportamento e orienta a tomada de decisões.

A base em que se inspira o modelo de actuação da Accenture é o Código de Ética Empresarial da Accenture, o qual promove os valores corporativos e incentiva a cultura de cumprimento das normas, bem como a tomada de decisões de forma ética e responsável.

Uma das provas do compromisso da Accenture com o cumprimento dos mais elevados padrões éticos é a existência do Comité de Ética & Compliance. De entre as suas responsabilidades, destacam-se o acompanhamento da correcta implementação e cumprimento das políticas de ética da organização e a colaboração com as diferentes unidades locais e globais na resolução dos casos de conflito interno. As principais acções levadas a cabo pelo Comité de Ética & Compliance giram em torno de três eixos:

- Difusão dos valores éticos da Accenture: realiza-se através de comunicações periódicas e reuniões sobre temas actuais relacionados com a ética empresarial;
- Formação dos profissionais: centra-se no lançamento de cursos específicos de frequência obrigatória para todos os membros da organização;
- Cumprimento do Código de Ética Empresarial da Accenture: é assegurado por meio de instrumentos como a Linha de Ética Empresarial, que é gerida por uma entidade externa que garante o tratamento anónimo, objectivo e imparcial das denúncias efectuadas pelos empregados de alegadas violações dos valores éticos da Accenture.

CRIAÇÃO DE VALOR PARA O CLIENTE	REDE GLOBAL	RESPEITO PELO INDIVÍDUO
Melhorar o desempenho do negócio do cliente, criar relações duradouras e acrescentar valor de forma contínua	Mobilizar o potencial das equipas através da sua rede mundial para prestar um melhor serviço a todos os clientes, onde quer que operem	Valorizar a diversidade, fomentar a confiança, garantir um ambiente de trabalho aberto e inclusivo e tratar as pessoas com o máximo respeito
OS MELHORES PROFISSIONAIS	INTEGRIDADE	COMPROMISSO COM AS GERAÇÕES FUTURAS
Captar, desenvolver e reter as pessoas mais talentosas, desafiando-as a dar sempre o seu melhor e a superar as suas próprias metas e objectivos	Inspirar confiança através de uma atitude responsável, agindo em conformidade ética e assumindo a responsabilidade pelas suas acções	Actuar de forma responsável, desenvolvendo as pessoas e cumprindo os compromissos estabelecidos com todos os seus stakeholders, sejam eles internos ou externos, para melhorar as comunidades e o ambiente global

Figura 4 – Os seis valores fundamentais da Accenture

Programa de compliance

A Accenture, enquanto empresa eticamente responsável, possui um programa de compliance que todos os profissionais da empresa têm a obrigação de conhecer e seguir. A vocação de sustentabilidade da organização leva ao desenvolvimento de políticas e procedimentos com um forte carácter preventivo. Isto é fundamental para o crescimento de um negócio sustentável, já que permite antecipar, gerir e controlar os riscos.

O acompanhamento e controlo do cumprimento destas políticas e procedimentos são parte integrante do programa de governo corporativo da Accenture. Temos uma política de tolerância zero no que se refere à corrupção.

É nesta política que assenta o compromisso de combate à corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno. A denúncia de qualquer tipo de violação ou suspeita de violação da referida política é encorajada de forma activa através de diversos canais disponíveis para o efeito — incluindo o departamento de Recursos Humanos, a área Jurídica e a Linha de Ética Empresarial — estando assegurado que o denunciante de uma suspeita de violação não sofre qualquer tipo de represálias.

Enquanto empresa global, existe um risco maior e reconhecido ao fazer negócio em determinados sectores e geografias. Por essa razão, existe uma preocupação por ter um Programa de compliance sólido e robusto que permita a toda a empresa ajustar-se às normas anti-suborno e leis de combate à corrupção, em todas as regiões e sectores onde opera. Os programas internos de compliance, capacitação e sensibilização estão concebidos para prevenir, detectar e corrigir as políticas e violações do Código de Ética Empresarial em todo o mundo.

A Comissão de Ética & Compliance é responsável pela implementação desta política. A gestão do Programa de compliance a nível mundial está a cargo do Director Jurídico global e responsável de compliance, que desempenha um papel

muito activo nesta área, trabalhando com a equipa responsável pelo programa a nível local. O Conselho de Administração e a Comissão Executiva prestam apoio à gestão do Programa de compliance, incluindo o recém-melhorado Programa de Anticorrupção, efectuando a supervisão final do cumprimento do programa no seu conjunto.

Para assegurar que o Programa de compliance de combate à corrupção e respectivas práticas de negócios estão actualizados, estes são revistos anualmente, a nível global dando especial atenção aos países de alto risco.

A Accenture está ainda envolvida numa série de iniciativas destinadas a combater a corrupção, incluindo a associação ao Fórum Económico Mundial Contra a

Corrupção, que reúne as empresas através de um compromisso universal para promover uma política de tolerância zero da corrupção e para o desenvolvimento, implementação e manutenção de um vasto leque de programas baseados na luta contra a corrupção.

Gestão corporativa

A gestão corporativa da Accenture garante que são cumpridos os requisitos mais rigorosos de ética e integridade em cada aspecto e em cada situação do negócio. Para isso, a Accenture desenvolveu um conjunto de directrizes que incluem os princípios básicos que regem a tomada de decisão da gestão de topo e a composição e o desempenho do órgão máximo de gestão.

Desde que a Accenture entrou em 2001 na Bolsa de Nova Iorque, conta com uma política de gestão corporativa cujo expoente máximo é o Conselho de Administração, órgão da gestão corporativa responsável por elaborar, desenvolver e supervisionar com transparência a estratégia e a gestão da organização.

Uma das principais características do Conselho de Administração é ser constituído por uma maioria de membros externos e independentes que exercem a sua actividade no âmbito da empresa e dos negócios à escala mundial. No momento de conclusão deste relatório apenas o Chief Executive Officer e o Chairman dos onze membros que compõem este comité pertencem à Accenture. Este comité é ainda constituído por 27% de mulheres.

Embora a maioria dos membros que constituem o Conselho sejam pessoas externas à empresa, todos os membros do Conselho de Administração devem actuar de acordo com o Código de Ética Empresarial, que inclui uma adesão estrita às políticas relacionadas com o conflito de interesses, confidencialidade e conduta ética. Entre as suas principais funções, desempenhadas em conjunto com os

comités de direcção, podem ser destacadas as seguintes:

- Analisar e aprovar os planos estratégicos e financeiros da empresa que visam alcançar o sucesso a longo prazo;
- Examinar os progressos na implementação ou alterações de planos em resposta às mudanças nas condições externas do negócio;
- Seleccionar, avaliar e decidir tanto a remuneração do Chief Executive Officer como dos restantes membros executivos;
- Conhecer os principais riscos e desafios enfrentados pela Accenture e desenvolver a estratégia adequada para gerir os mesmos;
- Analisar e aprovar as alterações necessárias para a boa gestão do negócio;
- Certificar que as informações financeiras publicadas pela Accenture são transparentes e integras e estão em conformidade com a legislação e os compromissos éticos de negócio.

A gestão corporativa dotada de uma estrutura flexível, que acomoda uma ampla experiência tanto interna como externa, coloca ênfase na promoção de um ambiente ético e de relações de confiança com as partes interessadas. Pretende ainda assegurar o cumprimento de todas as exigências legais regulamentares de cada país em que a Accenture opera e das normas instituídas internacionalmente.

Todas as informações associadas ao órgão máximo de gestão e comités encarregados por garantir a transparência e integridade da gestão da Accenture e do desempenho dos seus principais líderes encontram-se detalhadas na secção "Corporate Governance" no endereço www.accenture.com.

Contributo para a comunidade

A Accenture procura ter um papel relevante contribuindo activamente para o desenvolvimento das sociedades nas quais desenvolve a sua actividade, apostando, por isso, num modelo de negócio responsável. Este modelo fomenta a criação de valor para as suas partes interessadas e gerações futuras através de programas criadores de competências na sociedade e que reflectam os princípios de alto desempenho que a empresa aplica nos seus projectos com clientes.

Os programas desenvolvidos nesta matéria integram a iniciativa global Skills to succeed, que visa dotar pessoas em todo o mundo das competências necessárias para participar e contribuir activamente para o desenvolvimento da economia e da sociedade.

Para contribuir para o objectivo global Skills to Succeed de dotar 250 mil pessoas em todo o mundo das competências necessárias para conseguir um emprego e, nos próximos 3 anos, contribuir com mais de 100 milhões de dólares traduzidos em donativos globais e locais, e em contribuições dos colaboradores, que irão dedicar parte do seu tempo e partilhar competências em projectos pro-bono,

a Accenture Portugal aposta numa importante parceria com a associação Aprender a Empreender – Junior Achievement Portugal.

Tendo superado o seu objectivo de Skills to Succeed que consistia em dotar 250 mil pessoas, a nível mundial até 2015, com as competências necessárias para obter um emprego ou iniciar o seu próprio

negócio, a Accenture está a alargar o seu compromisso inicial para ajudar 500 mil pessoas, mundialmente, até 2015.

A Accenture dotou mais de 320 mil pessoas, com competências profissionais e de empreendedorismo, desde o estabelecimento do objectivo original, em 2010.

A Junior Achievement, uma das oito organizações prioritárias para a Accenture a nível global no programa Skills to Succeed, dá formação a jovens para os ajudar a ter sucesso na economia global através da educação e consciencialização nas áreas de cidadania e ética, desenvolvimento de carreiras, empreendedorismo e literacia financeira. Desde 2007, mais de 450 voluntários da Accenture Portugal participaram em acções de formação de cerca de 9.000 alunos do ensino secundário, transformando conceitos-chave em mensagens que inspiram e os capacitam a acreditar em si mesmos.



Compromisso com os clientes

23 Modelo global

26 Pesquisa & Inovação: High Performance Business

28 Qualidade

29 Parcerias

30 Reconhecimentos e prémios internacionais

32 Reconhecimentos e prémios em Portugal

33 Relatórios e estudos publicados em Portugal

Modelo global

A Accenture é líder mundial em consultoria de gestão, tecnologia e serviços de outsourcing, e conta com aproximadamente 257.000 colaboradores ao serviço de clientes presentes em mais de 120 países e 200 cidades. Comprometida com uma política de cidadania empresarial, a Accenture tem percorrido um caminho que privilegia o crescimento sustentado e o impacto do seu contributo para a sociedade.

A marca Accenture reforça em si mesma a visão de futuro da empresa e o sentido de compromisso com os clientes, associando-se a palavras como acção, aventura, aceleração e foco no futuro – accent on the future.

As últimas duas décadas foram marcadas por muitas mudanças na sociedade, no mercado e nas próprias organizações. A Accenture acompanhou essas transformações, às quais se adaptou, sendo hoje uma empresa necessariamente diferente da que era à data da sua fundação. Contudo, certos aspectos mantêm-se imutáveis, como a missão, a visão e os princípios éticos que determinam a forte cultura empresarial.

Missão

A Accenture colabora com os clientes no sentido de os ajudar a tornarem-se organizações de alto desempenho. O nível de compromisso que a empresa e os seus profissionais colocam na entrega de valor aos clientes, assim como uma actuação responsável, sustentada e pautada por valores e princípios éticos irrefutáveis, explicam a longevidade e sucesso da Accenture.

Visão

A Accenture pretende ser uma das empresas líderes a nível mundial, contribuindo com inovações que permitam melhorar a forma como o mundo vive e trabalha.

De seguida, são destacados os aspectos diferenciadores da Accenture no mercado global: confiança dos clientes, escala e capacidade de integração.

A actividade da Accenture consiste na prestação de serviços de consultoria de gestão, tecnologia e outsourcing em todos os sectores empresariais, dividindo-os em cinco grupos de indústrias. Esta focalização vertical proporciona aos profissionais da empresa um profundo conhecimento da evolução de cada indústria, mercado e tecnologia, permitindo uma oferta de soluções especializadas a cada cliente. A actividade está focada na prestação de serviços a organizações públicas e privadas, tanto nacionais como internacionais.

As três áreas chave de actuação da Accenture – Management Consulting, Technology e Business Process Outsourcing – são motores de progresso através dos quais a organização cria conhecimento, competências e capacidades distintivas, que lhe permitem desenvolver soluções à medida que vão ao encontro das necessidades dos clientes.

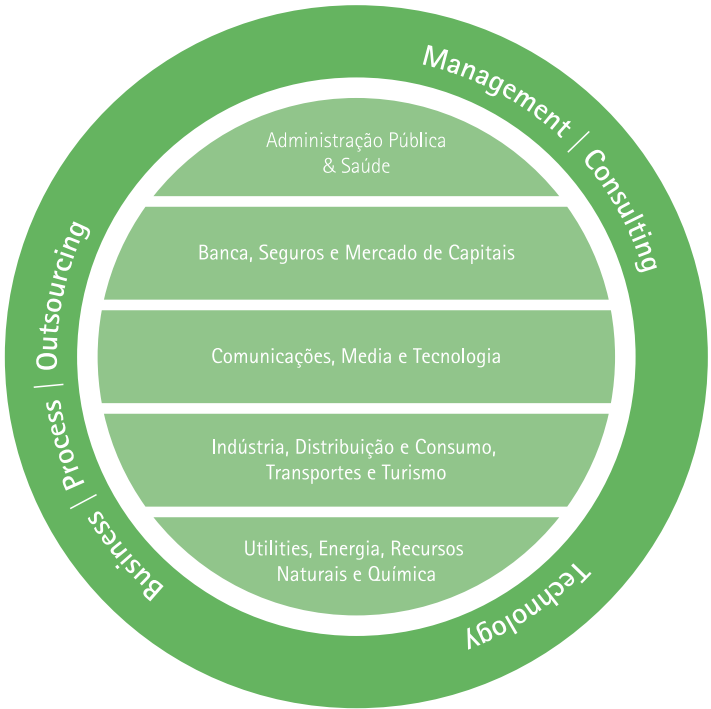


Figura 5 – Perfil da actividade da Accenture

Áreas de negócio e indústrias

Management Consulting
A Accenture coloca à disposição dos clientes os meios necessários para alcançar ou manter um alto desempenho nas suas actividades. Este serviço é possível pelo conhecimento alargado sobre uma grande variedade de negócios, sectores de actividade e áreas funcionais, pela disponibilidade de recursos especializados em todo o mundo e por uma vasta experiência em consultoria de gestão.

Technology
Líder global em serviços de integração de sistemas e tecnologia, a Accenture apoia os clientes na gestão das suas necessidades ao nível das tecnologias de informação, desenvolvendo e implementando soluções e ferramentas de negócio que permitem aumentar a eficiência dos sistemas e processos.

Business Process Outsourcing
O Business Process Outsourcing é uma ferramenta de gestão que representa uma oportunidade para as organizações de conseguirem uma gestão eficaz dos processos de negócio, funções ou áreas específicas e de carácter vertical,

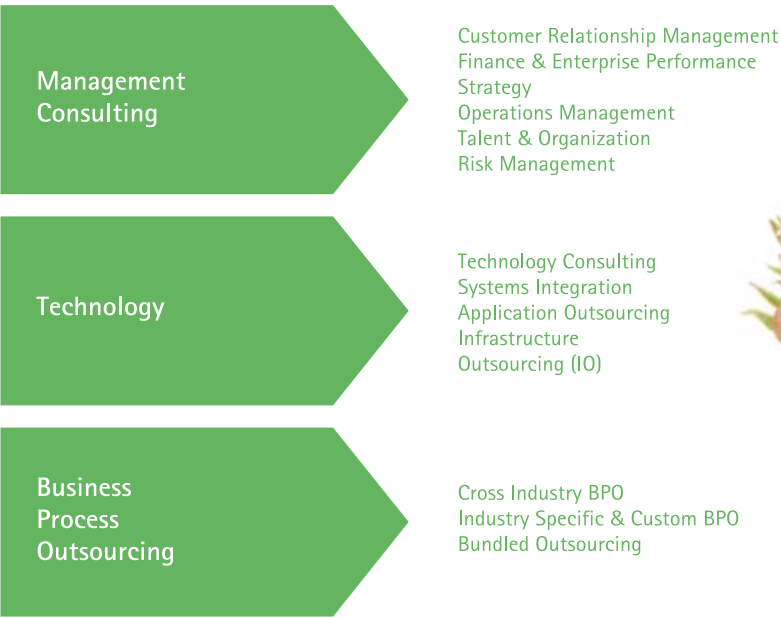


Figura 6 – Áreas de actividade da Accenture

inovando, reduzindo os custos operativos e aumentando o desempenho.

Através dos projectos que desenvolve com os clientes, a Accenture contribui para melhorar a vida profissional e pessoal de muitos milhares de portugueses. É através da sua actuação abrangente em cinco grupos de indústrias que a empresa impacta de forma mais relevante a economia nacional.

A garantia de elevados padrões de qualidade permite à Accenture disponibilizar aos clientes serviços e soluções inovadoras, facilitadores da concretização dos objectivos estratégicos. A proposta de valor da empresa centra-se em transformar a inovação em realidade. O compromisso com o conhecimento, através de processos de investigação e pesquisa contínuos, visa ajudar os clientes a alcançar um alto desempenho.



Pesquisa & Inovação: High Performance Business

Uma organização de alto desempenho equilibra eficazmente os objectivos de hoje com os de amanhã. O seu desempenho é sempre superior ao dos seus concorrentes, inclusivamente nos momentos mais difíceis e de incerteza, nos quais os obstáculos são transformados em oportunidades para impulsionar o crescimento. Redefinir o alto desempenho levou a Accenture a conduzir uma pesquisa exaustiva sobre as organizações classificadas como tal High Performers.

Esta iniciativa consiste numa pesquisa aprofundada que já abrangeu mais de 6.000 organizações em todo o mundo, provenientes de 36 sectores de actividade. Foram estabelecidas cinco dimensões chave das organizações de alto desempenho e analisadas 13 métricas financeiras específicas, avaliando em cada empresa as características nas quais estas superam a concorrência:

Crescimento
Medido pelo aumento de resultados;

Rentabilidade
Entendida como o diferencial entre a remuneração do capital e o seu custo;

Posicionamento futuro
Definido como a parte do valor das acções que não pode ser atribuída a proveitos actuais e pela parte que representa no total do sector;

Longevidade
Medida pelo período de tempo em que a organização consegue superar a concorrência no retorno total gerado para os accionistas;

Consistência
Métrica que apura o período de tempo que uma organização necessita para superar a média alcançada por empresas semelhantes ao nível da rentabilidade, crescimento e posicionamento para o futuro.

Através destes critérios foi possível identificar mais de 500 organizações que se integram nesta categoria e os princípios que são a sua essência competitiva e que podem ser considerados os três pilares do desempenho.

Estes três pilares fundamentam o princípio de pesquisa sobre as características das organizações de alto desempenho, ajudando os clientes a adaptarem-se. A Accenture combina assim o conhecimento resultante desta pesquisa contínua com as suas competências a nível estratégico e dos diferentes sectores de actividade para, em conjunto com os seus clientes, trabalhar no desenvolvimento e implementação de inovações que os levem a atingir ou manter em alto desempenho. Esta iniciativa foi reconhecida pela Harvard Business Review como uma das 10 mais importantes no campo da gestão empresarial dos últimos 25 anos.

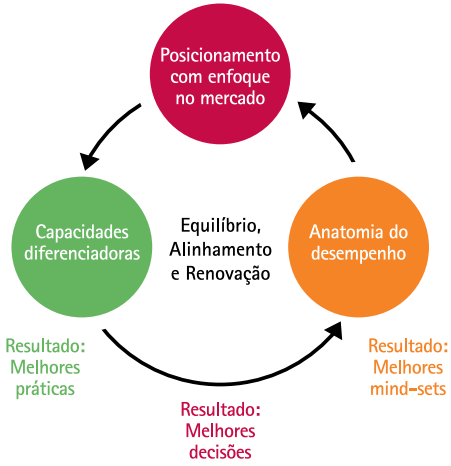


Figura 7 – Elementos da Essência Competitiva

Investigação & Desenvolvimento na Accenture

Accenture Institute for High Performance
Lidera a pesquisa sobre as organizações de alto desempenho, em colaboração com as melhores escolas de gestão do mundo como o INSEAD, a London Business School, o MIT Sloan School of Management, a University of Virginia, a Indian School of Business e a University of Pretoria. O trabalho desta equipa de profissionais é dado a conhecer através da publicação de livros, newsletters, relatórios e artigos científicos relacionados com o futuro da gestão, divulgados a clientes e parceiros através da revista Outlook, publicada pela Accenture.

Accenture Technology Labs
Trabalham com os diversos centros de desenvolvimento com o intuito de transformar as inovações tecnológicas em soluções práticas que respondam às necessidades das empresas. Em conjunto com as equipas nos clientes, os profissionais destes centros analisam as tendências tecnológicas e a forma como estas podem contribuir para as organizações do futuro.

Accenture Institute for Health & Public Service Value
Centra-se no sector público, muito particularmente, na área da Saúde. A pesquisa que desenvolve centra-se nos desafios das organizações públicas e procura ajudá-las, através da recomendação de acções concretas, a melhorar os serviços prestados aos cidadãos.

Figura 8 – Centros de investigação e desenvolvimento (I&D) da Accenture

Inovação ao serviço dos clientes

A garantia de elevados padrões de qualidade permite à Accenture disponibilizar aos clientes serviços e soluções inovadoras, facilitadores da concretização dos seus objectivos estratégicos. A proposta de valor da empresa centra-se em fazer da inovação uma realidade. O compromisso com o conhecimento, através de processos de investigação e pesquisa contínuos, visa ajudar os clientes a alcançar um alto desempenho.

A Accenture identifica e estrutura diferentes factores críticos para a prática da inovação em torno de três componentes: processo de inovação, estrutura organizacional e cultura de inovação.

Numa época em que os vários tipos de modelos de inovação aberta são uma exigência para a competitividade no mercado, a formalização de um processo com vários pontos de decisão surge como condição indispensável para fornecer o rigor exigido.

Determinado a fazer da inovação um tema constante da empresa, o grupo Accenture atribui todos os anos um prémio que reconhece os colaboradores pelos seus contributos a este nível. A importância deste tema reside na convicção de que só ideias únicas e novas podem garantir a presença da empresa no mercado de forma diferenciada.

Qualidade

A qualidade é parte integrante da proposta de valor da Accenture, sendo incluída de forma natural na forma de actuar da empresa e em todos os níveis da tomada de decisão, com uma estrutura de gestão e com ferramentas adequadas que garantem o seu cumprimento.

Os pilares sobre os quais assenta a qualidade na Accenture consistem numa visão clara, que incorpora os princípios da qualidade nos processos chave, e numa missão centrada em aumentar os benefícios e a sustentabilidade.

De forma a garantir o cumprimento da visão, missão e princípios da qualidade da Accenture, a gestão está estruturada com base nos seguintes elementos essenciais:

Quality Assurance & Risk, que verifica o desenvolvimento dos projectos de acordo com as expectativas estabelecidas, assim como a gestão adequada dos riscos, com o apoio de medidas proactivas de acompanhamento e correcção;

Client Satisfaction & Expectations Management, que estabelece a autonomia das equipas e a sua responsabilidade em garantir a coordenação das expectativas entre o cliente e a Accenture, com o objectivo de conseguir o cumprimento de objectivos.

O Sistema de Qualidade da Accenture é certificado pelo British Standards Institution, desde 1999, segundo a norma ISO 9001 e é aplicável às cinco áreas de negócio da empresa.

A Accenture é ainda uma entidade formadora acreditada pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Parcerias

No actual ambiente competitivo e de constante mudança, não é expectável que uma única organização consiga servir o mercado com todos os produtos e serviços necessários para assegurar a sua competitividade. A colaboração e as parcerias são a chave para o sucesso e a Accenture tem vindo a desenvolver uma forte rede global de parcerias de negócio. O objectivo é simples: unir esforços e competências para ajudar os clientes a atingir um desempenho superior nas suas actividades e a retirar o maior valor possível dos investimentos em tecnologia.

Enquanto empresa líder no seu sector, a Accenture procura fortalecer a rede de parceiros com as melhores competências e soluções do mercado. Actualmente, são mais de 150 as alianças com empresas de tecnologia inovadoras e líderes de mercado que permitem à Accenture disponibilizar aos clientes uma oferta de soluções ainda mais abrangente e qualificada.

Conforme se tem verificado nos últimos anos, a proliferação de produtos, serviços e fornecedores tem colocado às organizações o desafio constante de conhecer toda a oferta e seleccionar as melhores opções, em cada momento, para optimizar os activos e introduzir novas tecnologias nas suas operações. A dificuldade que o processo de escolha coloca aos executivos das empresas leva-os a procurar "conselheiros de confiança" que possuam o conhecimento e a experiência necessários para os apoiar na selecção e implementação das melhores tecnologias entre a ampla oferta existente.

A Accenture conta com a colaboração de uma vasta rede de parceiros para garantir a melhor oferta de produtos e soluções tecnológicas existentes no mercado global. Em última análise, são os clientes quem mais beneficia com esta rede de conhecimento, com o relacionamento alargado com fornecedores e o acesso privilegiado ao desenvolvimento de software, demonstrações de hardware, experiência em arquitectura de sistemas e apoio em tarefas de configuração.

Em termos práticos, estas alianças com outras empresas e organizações empreendedoras permitem aos clientes da Accenture reduzir o risco e os custos associados ao processo de selecção e contratação de fornecedores, bem como os custos totais de aquisição e manutenção de tecnologia.

Através da Accenture, as organizações podem acelerar e simplificar o seu processo de pesquisa e selecção de fornecedores de tecnologia.

Reconhecimentos e prémios internacionais

Reputação e Liderança

Fortune
Empresas mais admiradas.
No ranking de 2012 da revista Fortune, a Accenture foi reconhecida como uma das 50 empresas mais admiradas do mundo e a segunda empresa na área da Tecnologia, destacando-se sobretudo na gestão de pessoas.

Hay Group
Melhores empresas em liderança.
A Accenture ocupa a sétima (7ª) posição da lista Global Top 20 Best Companies for Leadership da consultora Hay Group, melhorando a sua posição em um lugar em relação a 2011. Este é o quarto ano consecutivo em que a Accenture é incluída nesta lista restrita, que tem como objectivo definir os requisitos de liderança e identificar as organizações que estão a investir no desenvolvimento da futura geração de gestores.

Interbrand
Marcas mais valiosas do mundo.
A marca Accenture ocupa o quadragésimo terceiro (43º) posto do ranking de 2012 da consultora Interbrand, com um valor de 8.745 milhões de dólares, 9% superior em relação ao ano de 2011.

BrandZ Top 100
Marcas mais poderosas do mundo.
Na sétima edição do ranking BrandZ Top 100, elaborado pela empresa Millward Brown, a marca Accenture subiu para o quadragésimo quinto (45º) posto entre as mais poderosas do mundo, avançando quatro lugares em relação à edição anterior, com um valor de 16.118 milhões de dólares. Este top é baseado nos resultados financeiros e na percepção dos clientes.

Financial Times
Maiores empresas do mundo.
A lista anual FT Global 500, elaborada pelo grupo Financial Time, incluiu pelo oitavo ano consecutivo a Accenture como uma das maiores empresas do mundo.

Fortune
Maiores empresas do mundo.
Em 2012 e pelo décimo primeiro ano consecutivo a Accenture foi considerada uma das 500 maiores empresas do mundo no ranking Fortune Global 500.

Forbes
Maiores empresas do mundo.
Na lista Forbes Global 2000 das maiores empresas do mundo, a Accenture ascendeu do 386º lugar ao 344º e ocupa ainda o terceiro posto entre as empresas do sector de serviços de Tecnologias da Informação.

Standard & Poor's y Russell Investments
Maiores empresas cotadas em bolsa.
A Accenture encontra-se incluída no índice S&P 100, que reúne as 100 maiores empresas cotadas em bolsa nos Estados Unidos, e ainda no Russel 1000 Index, que reflecte o desempenho das 1000 maiores empresas norte-americanas.

Negócio e Inovação

International Association of Outsourcing Professionals:
Melhor fornecedor de Outsourcing.
Pelo quinto ano consecutivo, a Accenture foi considerada o melhor fornecedor mundial na área de outsourcing, na lista Global Outsourcing 100 da International Association of Outsourcing Professionals (IAOP).

SAP
Um novo SAP Pinnacle Award.
A Accenture é a empresa mais galardoada nos SAP Pinnacle Awards, tendo alcançado um novo prémio em 2012. Com este último prémio atingiu um total de 23 prémios desde que estas distinções são atribuídas.

Responsabilidade Empresarial

Dow Jones e FTSE
Melhores políticas de Sustentabilidade.
Pelo oitavo ano consecutivo, a Accenture encontra-se entre as empresas incluídas no Dow Jones Sustainability Index (DJSI) e no FTSE4Good Global.

Corporate Responsibility
Empresas com melhor Responsabilidade Corporativa.
Pelo quarto ano consecutivo, a Accenture encontra-se entre as dez melhores empresas da lista 100 Best Corporate Citizens publicada pela revista Corporate Responsibility, ocupando a sexta (6ª) posição.

Ranking da Corporate Knights
As 100 Empresas mais Sustentáveis do mundo.
A Accenture foi incluída pela primeira vez no prestigiado ranking da Corporate Knights estreando-se no quadragésimo segundo (42º) posto, na categoria de Tecnologias da Informação no sector de Software e Serviços. A Global 100 é considerada uma das listas mais fiáveis a nível mundial em matéria de sustentabilidade, reunindo as 100 melhores empresas em termos de divulgação de práticas de sustentabilidade, robustez financeira, tipo de produto e últimos dividendos.

Ética

Ethisphere Institute
Empresas mais Éticas do mundo.
Pelo quinto ano consecutivo, a Accenture foi incluída na lista de empresas mais éticas do mundo, elaborada pelo Instituto Ethisphere.

Preferida para Trabalhar

Fortune
Melhores empresas para trabalhar.
A revista Fortune incluiu a Accenture entre as 100 melhores empresas para trabalhar à escala mundial.

Great Place to Work
Melhores locais de trabalho.
A Accenture encontra-se no vigésimo segundo (22º) lugar na lista de melhores multinacionais para trabalhar na Europa.

LinkedIn
Empresas mais atractivas para os candidatos.
A Accenture encontra-se no vigésimo (20º) lugar da lista Most InDemand Employers elaborado pelo Site LinkedIn e que identifica, a nível mundial, as empresas mais atractivas para possíveis candidatos.

Universum
Empresas mais desejadas para trabalhar.
A Accenture ocupa o vigésimo oitavo (28º) posto na lista The World's Top 50 Most Attractive Employers da Universum que distingue as empresas mais atractivas para trabalhar a nível mundial.

Diversidade e Igualdade

DiversityInc
Líderes em Diversidade.
Em 2012 e pelo sexto ano consecutivo a Accenture foi incluída nas 50 melhores empresas do mundo para trabalhar, do ranking Top 50 Companies for Diversity, encontrando-se no décimo segundo (12º) posto. Pelo quarto ano consecutivo foi considerada entre as 25 melhores.

National Association for Female Executives
Apoio ao desenvolvimento profissional das mulheres.
A Accenture encontra-se no Top 50 Companies for Executive Women da National Association for Female Executives (NAFE) que reconhece as 50 empresas que mais fomentam o crescimento profissional das mulheres.

Ambiente

Interbrand
Marcas mais verdes.
A Accenture é uma das quatro únicas empresas de serviços profissionais incluídas entre as mais verdes do ranking de 2011 da consultora Interbrand.

Newsweek
Empresas mais verdes do mundo.
No ano de 2012, a Newsweek incluiu a Accenture no trigésimo sexto (36º) posto no seu ranking de empresas mais verdes a nível mundial, o Global 500 Green Ranking.

Carbon Disclosure Project (CDP)
Respeito pelo Ambiente.
A Accenture foi incluída no S&P 500 Carbon Disclosure Leadership Index das empresas mais responsáveis com o Ambiente, sendo o líder no sector correspondente às Tecnologias da Informação.

Reconhecimentos e prémios em Portugal

Negócio e Inovação

SAP Portugal
A Accenture recebeu o prémio Best Services Partner Award 2012.

Oracle Portugal
A Accenture destacou-se nos Oracle Excellence Awards Specialized Partner of the Year – Portugal. O reconhecimento na categoria Industry serviu para reforçar a parceria entre a Accenture e a Oracle.

Desenvolvimento sustentável

Energy Efficiency Awards
Em 2010, e pela primeira vez em Portugal, foram atribuídos os Energy Efficiency Awards às organizações do país com melhores práticas de eficiência energética. A Accenture foi uma das premiadas na categoria de “Empresa Eficiente”, que distingue as organizações com bom desempenho nesta área. Estes prémios constituem uma iniciativa integrada na área de Comportamentos do Plano Nacional de Acção para a Eficiência Energética (PNAEE) e têm como objectivo identificar as organizações que mais se destacaram durante o ano na área de eficiência energética.

Responsabilidade empresarial

Heidrick & Struggles/BCSD
Em 2009, um estudo realizado pela consultora Heidrick & Struggles considerou a Accenture como uma das 10 empresas com Melhores Práticas de Sustentabilidade em Portugal. As candidaturas foram analisadas por um Advisory Board que integrou o sector empresarial e o mundo académico.

Preferida para trabalhar

Great Place to Work Institute
Em 2009, a Accenture foi considerada a empresa com melhores práticas de Responsabilidade Social em Portugal pelo Great Place to Work Institute na categoria de organizações com mais de 1000 colaboradores.



Relatórios e estudos publicados em Portugal

Accenture/EXAME Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal

A Accenture, em parceria com a revista Exame, realiza desde 2010 o estudo “Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal”, uma iniciativa anual que premeia as 100 organizações com melhores práticas de gestão de capital humano, determina as suas posições segundo o designado 'grau de compromisso' demonstrado pelos colaboradores para com as suas respectivas empresas e vice-versa — ou seja, o grau de satisfação dos trabalhadores para com a sua entidade patronal, em contraponto às práticas de recursos humanos postas em prática pelas organizações onde trabalham.



Accenture/AESE Gestão Empresarial em Portugal

A Accenture, em parceria com a AESE (Escola de Direcção e Negócios), promove anualmente um estudo junto dos executivos das principais organizações a operar em Portugal, com o objectivo de reunir num relatório as opiniões dos principais gestores das empresas a operar em Portugal relativamente à realidade empresarial, económica e social do país, bem como dados e informações estatísticas sobre as maiores tendências de crescimento face à nova realidade política e macroeconómica.



Accenture/APE Energia em Portugal

A Accenture, em parceria com a Associação Portuguesa de Energia (APE) desenvolveu em 2011 o estudo “A Energia em Portugal Perspectiva de quem a utiliza”, que teve como objectivo compreender os comportamentos e expectativas dos consumidores de energia e perceber as percepções de particulares e empresas relativamente ao sector. Os mercados da electricidade e gás, as energias renováveis e também a nuclear, os combustíveis derivados de petróleo, a inovação no sector, o veículo eléctrico e as redes inteligentes foram as áreas abrangidas por este estudo que já vai na sua segunda edição.



Accenture/GS1 Portugal Sustentabilidade dos Transportes na Cadeia de Abastecimento

A Accenture, em parceria com a Associação Portuguesa de Identificação e a Codificação de Produtos (GS1 Codipor), realizou em 2011 o estudo “A Sustentabilidade dos Transportes na Cadeia de Abastecimento”, que pretende contribuir para um melhor conhecimento sobre as emissões de dióxido de carbono associadas aos fluxos de transporte entre os produtores e os retalhistas nacionais, bem como identificar iniciativas de colaboração a implementar, com o intuito de se diminuir os níveis de dióxido de carbono actuais, potenciando uma contribuição positiva nas dimensões social, ambiental e económica.



Compromisso com os colaboradores

- 35 Capital humano, o principal activo
- 36 Gestão do talento, a chave do êxito
- 38 Compensação e benefícios, um requisito
- 39 Desenvolvimento profissional e formação, um ponto forte
- 41 Ambiente de trabalho seguro e saudável, uma prioridade
- 42 Programas de reconhecimento e diversidade, um hábito
- 43 Flexibilidade e conciliação, um repto
- 44 Comunicação bidireccional, uma prática construtiva
- 45 Alumni, relações fortes

Capital humano, o principal activo

Assente nesta conduta empresarial, a Accenture aposta na inovação e excelência do serviço prestado ao cliente e investe no potencial dos seus colaboradores, pela atracção e retenção dos melhores talentos do mercado.

O actual contexto global de incerteza económica, acompanhado por um mercado em constante mutação, é uma realidade socioeconómica que desafia os modelos tradicionais de gestão de pessoas e que obriga a soluções inovadoras, para responder aos novos requisitos de negócio e às necessidades actuais dos clientes.

Se a esta situação acrescer a particularidade de que a Accenture pertence a um sector cujo principal activo são pessoas, afigura-se um cenário desafiante para a área de recursos humanos, que se deve adaptar às exigências de um mercado cada vez mais competitivo, sem descuidar as expectativas de um grupo chave para a sustentabilidade do negócio: os profissionais.

Porém, este desafio que poderia ser percepcionado como uma necessidade de desenvolvimento de uma nova estratégia, é antes integrado numa conduta há muito seguida pela Accenture, que sempre atribuiu importância à gestão do capital humano, uma peça estruturante e diferencial da cultura e que se tem revelado o seu melhor investimento.

Como forma de dar continuidade a esta prática, a Accenture tem um grupo dedicado de profissionais de recursos humanos, cuja missão é desenvolver e implementar as mais avançadas políticas de gestão de pessoas, destinadas a assegurar o desenvolvimento de um conjunto de profissionais que se destacam no mercado pelo seu talento, conhecimento e compromisso.

Este trabalho do dia-a-dia é ainda reforçado pelos programas da área de Retain Talent & Diversity, que asseguram uma gestão responsável dos recursos humanos a longo prazo. A sua estratégia tem por base o culto dos valores corporativos e do código de ética da Accenture, promovendo ainda a diversidade como valor acrescentado.

No final, a preocupação de adaptação às constantes alterações é recompensado pelo crescente comprometimento dos colaboradores para com a firma.

Gestão do talento, a chave do êxito

O talento dos milhares de profissionais que escolheram e estão empenhados em desenvolver uma carreira na Accenture é determinante para o prestígio e solidez que a firma tem conseguido alcançar e a base da consolidação de um negócio que cria valor para todas as sociedades nas quais opera.

Por este motivo, a sustentabilidade da liderança depende de uma gestão eficaz do talento, em todas as suas fases: desde a identificação e atracção dos melhores, incluindo o desenvolvimento e retenção, que nos torna mais competitivos,

à relação mantida com todos aqueles que já não pertencem à organização, mas que deixaram o seu legado.

Na Accenture, o processo de identificação de talentos é duplo. Em primeiro lugar, a empresa dispõe de mecanismos que proactivamente garantem o fluxo interno de talento, actuando como facilitadores para que os colaboradores encontrem as melhores opções de carreira, que melhor se enquadrem com as suas experiências e expectativas, dentro da própria empresa. Por outro lado, implementa um programa avançado e de reconhecido prestígio, que

se concentra em recrutar e seleccionar os melhores perfis disponíveis no mercado.

"Orgulhamo-nos igualmente do papel que desempenhámos – e que ainda desempenhamos – na formação de quadros e no lançamento de milhares de recém-licenciados na vida profissional, garantindo-lhes um programa de formação completo, em Portugal e no estrangeiro. (...) Por outro lado, muitos dos recursos formados em Portugal são frequentemente chamados a assumir novas responsabilidades noutros países ou em projectos internacionais da Accenture, algo que fazem com enorme sucesso e competência, elevando assim os padrões de reconhecimento pelo trabalho desempenhado pelos portugueses."

José Galamba de Oliveira – Presidente do Conselho de Administração



A relação da Accenture com as principais universidades do país centra-se no contacto permanente e no acompanhamento dos percursos académicos de cada instituição. Este factor torna possível um conhecimento mútuo, sólido e partilhado entre o meio académico e a empresa, levando à construção, em conjunto, de um caminho que permite formar futuros líderes, desde os primeiros momentos da vida académica.

Com o compromisso de colaborar no desenvolvimento formativo da sociedade e na promoção da criação de emprego, mantendo contacto permanente com futuros candidatos, a Accenture está presente nas principais universidades e fóruns de emprego através de:

- Participação activa de colaboradores em conferências, seminários e na própria actividade docente;
- Presença em feiras de emprego e acções específicas de recrutamento da responsabilidade das universidades;
- Patrocínios de programas e eventos de perfil tecnológico;
- Formação em soft skills promovida nas universidades e nas associações de estudantes, em áreas como a gestão do tempo, resolução de conflitos, negociação e preparação para entrevistas;
- Mecanismos de comunicação contínua com os estudantes, através de newsletters periódicas.

Actualmente, a Accenture está também presente em redes sociais como o LinkedIn, Youtube e Talent City, como forma de estar em contacto com os profissionais do mercado.

A Accenture patrocina o Global Management Challenge – Competição Internacional de Estratégia e Gestão –,

uma iniciativa do jornal Expresso presente em 34 países nos cinco continentes, que consiste numa simulação empresarial em que cada equipa gere uma empresa com o objectivo de obter a mais alta cotação das suas acções na bolsa de valores. Centenas de equipas formadas por quadros de empresas e estudantes universitários aceitam participar anualmente neste desafio. Todos os anos mais de 35.000 quadros e estudantes participam nesta competição para conquistar o título de melhor equipa nacional e disputar o título mundial.

A Accenture patrocina esta iniciativa há mais de 18 anos em Portugal, que permite a 200 estudantes universitários e quadros internos desenvolverem as suas capacidades de gestão. Os participantes obtêm uma visão mais estratégica de uma organização ao trabalharem em equipa, com o objectivo de alcançar a cotação em bolsa mais elevada.

Uma vez terminada a fase de identificação de talentos, tem início o desafio de desenvolver, partilhar e reter estes profissionais, com perfis cada vez mais diversificados e que exigem um ambiente estimulante, que promova

o enriquecimento profissional e pessoal. A proposta da Accenture é a inovação permanente, para fornecer uma ampla gama de iniciativas e oportunidades que promovam o crescimento profissional contínuo, a formação desde o primeiro dia, a aquisição de competências de gestão e liderança, a especialização e a troca de experiências.

Compensação e benefícios, um requisito

Na Accenture o esforço e contributo, individual ou de equipa, são recompensados. Os colaboradores têm à disposição um pacote retributivo abrangente, que vai muito para além do salário e que permite optar-se pelo que melhor se adapta às necessidades e preferências de cada um.

- O sistema de compensação é fortemente ligado aos resultados do processo de avaliação. O objectivo é reconhecer o compromisso pessoal para com os valores corporativos e recompensar a contribuição individual para alcançar as metas locais e globais da organização.

As tabelas salariais são definidas por categoria e são revistas e actualizadas com base nas práticas do mercado, sob a premissa de que os salários competitivos fazem parte da estratégia para atrair e reter talentos.

Para além da compensação fixa e variável, o plano de benefícios definido pela Accenture Portugal contempla:

 - Plano de pensões com contribuição definida. Este é um benefício facultativo, através do qual a empresa apresenta uma contribuição em 1% do salário do colaborador caso este adira com igual percentagem ou superior, com limite máximo de 15%;
 - Seguro de acidentes pessoais em viagem, com cobertura mundial em caso de deslocação por necessidade da empresa, sendo obrigatório para todos os colaboradores;
 - Seguro de vida, com comparticipação de 50% por parte da empresa. Um benefício facultativo que apresenta como limite mínimo o triplo do salário anual, até 125.000,00€. As coberturas deste seguro são estendidas a todo o mundo;
 - Seguro de saúde para colaboradores, comparticipado pela empresa a 100% se o colaborador for o único beneficiário. Existe ainda a possibilidade de serem agregados familiares, comparticipando a firma 50% para cada beneficiário. É obrigatório o colaborador estar abrangido neste benefício, o qual apresenta ainda cláusulas de cobertura mundial em caso de viagem ao serviço da empresa;
 - Plano de aquisição de acções por colaboradores Accenture, o qual oferece a cada 6 meses a oportunidade de compra de acções ordinárias da Accenture Ltd. a partir de contribuições deduzidas do salário mensal, com desconto assegurado;
 - Cartão American Express, com ausência de anuidade, para além de vantagens adicionais. Este é um benefício facultativo, mas que deve ser o meio de pagamento de todos os gastos derivados de viagens profissionais.

- Cartão Refeição, com vantagens de isenção de impostos segundo o que está em vigor na lei permitindo ao colaborador ter mais valor líquido para as suas refeições;
 - Serviços médicos no escritório, completamente grátis para o colaborador e cujos serviços disponíveis são o Nutricionismo, Medicina Curativa, Work Life Balance e Quiropatia.
- A Accenture tem ainda vindo a apostar ao longo dos tempos nos protocolos com entidades externas, de modo a poder oferecer mais-valias adicionais. Num portal interno construído exclusivamente para este fim os colaboradores podem encontrar todos os acordos estabelecidos entre a Accenture e várias entidades das mais diversas áreas. Estas parcerias têm como objectivo disponibilizar descontos e condições especiais aos colaboradores e também a familiares, em alguns casos.

Desenvolvimento profissional e formação, um ponto forte

Consciente de que o valor da sua actividade está dependente sobretudo das pessoas, a Accenture procura constantemente apostar no desenvolvimento do capital humano.

O recrutamento dos melhores candidatos junto das mais prestigiadas instituições de ensino contribui grandemente para o nível de qualidade de serviço prestado pela Accenture aos seus clientes. Da mesma forma, reter os melhores profissionais é uma preocupação constante da empresa.

O posicionamento no mercado – “High Performance. Delivered” – é posto em prática pelos profissionais, uma vez que a sua competência e comprometimento são as alavancas que podem garantir o melhor desempenho num sector fortemente competitivo, que exige uma alta qualificação e inovação contínua. Por este motivo, a Accenture sempre

se destacou por incutir um modelo de trabalho em que o desenvolvimento profissional e o reconhecimento com base no mérito são requisitos obrigatórios a todos os níveis da organização.

Plano de carreira para todos os colaboradores

A Accenture oferece a todos os colaboradores, desde o dia da sua admissão, um plano de carreira definido e estruturado em categorias profissionais. Para além disso, coloca à disposição de cada pessoa diferentes oportunidades, de modo a permitir, sempre que possível, a cada um desenhar a sua própria trajectória de carreira e satisfazer as suas expectativas de crescimento profissional e pessoal.

A proposta de valor para cada colaborador assenta na promoção da sua realização profissional. De modo a garantir que o percurso profissional é o desejado, é atribuído a cada colaborador um career counselor – um colaborador da Accenture com larga experiência profissional – que se encarrega de orientar os seus counselees. O counselor é responsável pela criação de programas

de desenvolvimento de carreiras bem estruturados, que permitam ao counselee o aperfeiçoamento das suas competências e possibilitem a orientação do seu futuro profissional.

A estrutura e abordagem de um plano transversal de desenvolvimento de carreiras e o modelo de aprendizagem contínua permitem aos colaboradores posicionarem-se para futuras funções e responsabilidades, através do Accenture Career Framework. Este programa estabelece uma abordagem para a gestão de carreiras, gestão de desempenho, compensação e benefícios e desenvolvimento de competências de todos os colaboradores da organização.

A progressão na carreira é feita com base num sistema de avaliação de desempenho que destaca os pontos fortes e as áreas a desenvolver por cada colaborador, de modo a que possam melhorar, progredir e assumir novas responsabilidades no futuro.

Neste contexto, a igualdade entre homens e mulheres é uma realidade dentro da Accenture, existindo uma política salarial idêntica que não distingue nem

tem em consideração se o colaborador é homem ou mulher, baseando-se apenas no desempenho pessoal e na carreira profissional.

A Accenture tem colaboradores extremamente talentosos.

in sessão de reflexão com stakeholders externos

Formação e gestão do conhecimento

A formação de todos os profissionais, assim como uma adequada gestão do conhecimento, são pilares fundamentais que, sustentam a excelência empresarial e a capacidade de fornecer um serviço de qualidade aos clientes. Por esta razão, a Accenture tem dedicado recursos significativos para o desenvolvimento de um programa de formação contínua e individualizado, não apenas para os seus colaboradores, mas também para outras partes interessadas, tais como clientes e fornecedores.

Desde sempre a Accenture é considerada uma empresa escola, que coloca os aspectos relacionados com a formação e desenvolvimento profissional no centro das suas políticas de recursos humanos. A empresa dispõe de programas de formação destinados a dotar os colaboradores das qualificações empresariais, técnicas e comportamentais necessárias para o desempenho das suas funções. O Organized Training Curriculum é um exemplo destes programas. Trata-se de um plano curricular de formação organizado especificamente para o

desenvolvimento de competências profissionais em cada sector de actividade e área funcional, possibilitando aos colaboradores desenvolverem aptidões interpessoais, profissionais, de gestão e de liderança que lhes permitem cumprir com sucesso os objectivos dos projectos apresentados ao longo da sua carreira e desempenhar funções com a máxima eficácia.

De destacar também a formação disponibilizada aos colaboradores através da plataforma de e-learning – myLearning – que coloca à disposição dos colaboradores um vasto catálogo de mais de 35.000 cursos de referência, em formatos que vão desde a formação em sala, a sessões virtuais, ou mesmo cursos online realizados ao ritmo de cada um. Esta ferramenta permite ainda monitorizar o progresso formativo de cada colaborador e criar um plano curricular e de desenvolvimento profissional ajustado às necessidades reais.

Para além do plano anual de formação, próprio de cada colaborador e com acções pré-definidas tendo em consideração o seu currículo e progressão na carreira,

a Accenture promove diversos programas de desenvolvimento profissional, tais como:

- **Programas de línguas:** na Accenture os colaboradores poderão ter a possibilidade de melhorar o seu nível de inglês e espanhol, através de programas participados pela firma;
- **Livros online:** com a Accenture, os colaboradores têm acesso a uma importante ferramenta de formação, um site que coloca à disposição centenas de livros de formação online;
- **Certificações:** como forma de complementar a sua formação a Accenture oferece aos seus colaboradores, mediante requisitos definidos, a oportunidade de realizarem diferentes certificações.

Ambiente de trabalho seguro e saudável, uma prioridade

Oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável é uma prioridade na Accenture, não apenas por ser um requisito legal obrigatório, mas também pelo compromisso que existe com os colaboradores, clientes e fornecedores na promoção de uma cultura de prevenção, garantindo os mais altos níveis de saúde, segurança e bem-estar das pessoas.

Sistema de gestão da prevenção de riscos laborais

Como forma de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para o desenvolvimento do negócio, a Accenture tem desenvolvido e implementado em todos os locais de trabalho em Portugal um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional. O ano fiscal de 2012 foi importante para a consolidação desse sistema, o que garante a superação da auditoria legal regulamentar.

A manutenção do sistema de gestão é baseada num processo de melhoria contínua e reforçada pela integração e envolvimento de todos os níveis hierárquicos da organização e dos representantes dos diferentes grupos.

Formação preventiva

Consciente da importância da sensibilização dos profissionais na prevenção de riscos laborais, a Accenture tem investido recursos significativos na concepção de um plano de formação ambicioso, aplicável a toda a organização.

Uma prova desse compromisso é a realização de vários cursos, tais como:

- Ergonomia;
- Meios de primeira intervenção;
- Primeiros socorros;
- Sistema de Gestão Ambiental.

Promoção da saúde

A Accenture Portugal coloca à disposição dos seus colaboradores no escritório de Lisboa um gabinete médico que permite aos seus colaboradores aceder, de forma gratuita a:

- Medicina curativa;
- Quiropraxia;
- Nutricionismo;
- Programa individualizado de gestão Work & Life Balance.

Para além disso, pretende-se que o serviço prestado relativo aos meios complementares de diagnóstico (check-up's) seja efectivamente um benefício para o colaborador e não apenas que reflecta o exigido no Código do Trabalho em Portugal. A Accenture oferece exames normalizados por faixa etária e não por

categorias profissionais, sendo realizados exames anuais a partir dos 45 anos e não apenas a partir dos 50 anos de idade, tal como previsto no Código do Trabalho.

Mais ainda, são promovidos anualmente campanhas de vacinação contra a gripe sazonal e rastreios cardiovasculares, disponíveis para todos os colaboradores interessados.

Programas de reconhecimento e diversidade, um hábito

Os colaboradores da Accenture enfrentam continuamente desafios exigentes. Como forma de reconhecer o seu esforço e contributo são desenvolvidos programas e iniciativas especialmente dedicadas a eles.



Um dos programas mais populares junto dos colaboradores é a Quinzena do Bem-estar, uma iniciativa anual implementada a pensar no bem-estar integral – físico, mental, sócio-emocional, espiritual/ sentido – dos colaboradores da Accenture em Portugal. Através deste programa e durante 15 dias têm lugar diversas actividades que permitem a vivência de experiências singulares no local de trabalho.

No que respeita a reconhecimentos, a Accenture criou um único portal – Recognition & Awards – que concentra todos os programas nesta área.

Através do portal de Recognition & Awards é possível:

- Enviar um e-card para agradecer e reconhecer um colega, através do programa Thank a Colleague;
- Atribuir performance points para reconhecer as conquistas de qualquer colaborador que não pertença à Accenture Leadership, através do programa Recognize Performance;
- Trocar os performance points recebidos por qualquer artigo constante num vasto catálogo;
- Enviar um e-card para distinguir alguém que se tenha destacado por viver um dos valores fundamentais da Accenture;
- Ganhar um emblema “Recognition Champion” se é uma das pessoas que mais reconhece outros colegas;
- Enviar um e-card para felicitar alguém pelos anos de serviço na Accenture, através do programa Anniversary;
- Ganhar recompensas e reconhecimento enquanto se protegem os dados da

Accenture e dos seus clientes, através do programa Protecting Accenture;

- Receber um bônus por cada candidato referenciado que ingresse na firma, através do programa Employee Referral.

Para além disso, a Accenture encara o valor da diversidade como uma vantagem competitiva e como um incentivo gratificante para os profissionais, pelo que esta mentalidade é incutida aos nossos colaboradores através de políticas específicas que têm sido implementadas há já diversos anos em todos os países onde actua.

A Accenture promove uma cultura que respeita a singularidade das pessoas e a abertura para o desenvolvimento de projectos que envolvam equipas multiculturais e multidisciplinares. A oportunidade de viver com esta diversidade é valorizada pelos profissionais na Accenture, já que promove a aprendizagem, acelera o desenvolvimento profissional e estimula a inovação. Destaca-se o papel do Comité de Ética na análise dos casos que podem apresentar uma potencial discriminação.

Flexibilidade e conciliação, um repto

A Accenture tem a preocupação de implementar práticas que permitam manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, promovendo a flexibilidade e a responsabilidade.



O investimento em soluções que permitem a cada colaborador, tendo em conta a evolução da sua carreira profissional, organizar o seu trabalho de forma flexível e responsável é constante. São várias as iniciativas que procuram dar resposta à flexibilidade desejada pelos colaboradores.

Ao nível da flexibilidade de horário, os colaboradores têm possibilidade de ter a hora de almoço com um horário flexível, tendo em conta um período pré-estabelecido pela empresa e, dependendo do horário de trabalho aplicável, podem começar o seu fim-de-semana mais cedo (às sextas-feiras o dia termina às 17 horas). Ainda de acordo com a política de horários praticada, os colaboradores poderão gozar dias de compensação. Estes são anualmente agendados pela firma, para que possam desfrutar de dias essenciais para estar com a família e amigos: Natal, Carnaval e Páscoa.

Porque o nascimento de um filho é um momento único e muito importante na vida de cada um, a Accenture oferece aos recentes pais e mães a possibilidade de gozarem uma Licença de Parentalidade não partilhada de 150 dias ou uma

Licença de Parentalidade partilhada de 180 dias, usufruindo de 100% do vencimento. Como forma de felicitar os recém pais e mães pelos seus novos rebentos, a Accenture oferece um gift voucher no valor de 50€ por cada novo nascimento. Porque os pais merecem e porque a felicidade começa nos pequenos gestos.

A Accenture dispõe também de salas de telepresença e videoconferência, bem como várias opções de conferências audio e web, que permitem reduzir a necessidade de viagens e, consequentemente, os dias fora de casa.

Comunicação bidireccional, uma prática construtiva

A comunicação interna é essencial para que o comportamento profissional esteja alinhado com a estratégia e direcção, e assim conseguir-se uma gestão eficaz do negócio.

Na Accenture existe uma preocupação genuína com a partilha de informação, estando, por isso, disponível uma variedade de ferramentas para todos os colaboradores, que permite:

- Conhecer, compreender e analisar as expectativas dos colaboradores;
- Comunicar e implementar as medidas planeadas e satisfazer as preocupações demonstradas.

Para manter o empenho dos profissionais e um alto nível de motivação é necessário ter a estrutura e instâncias adequadas para saber as suas preferências e interesses. Nessa linha, incluem-se as seguintes iniciativas:

- **Comunidades:** grupos de pessoas que trabalham na mesma área e que se reúnem várias vezes ao ano com o intuito de desenvolver laços pessoais e fomentar o trabalho em equipa;

- **Portais:** diferentes sites que dão acesso a ferramentas interactivas, informações, notícias e fóruns relacionados com a empresa e áreas de negócio;

- **Global Employee Survey:** inquérito anual e anónimo realizado a todos os colaboradores, que avalia o grau de compromisso estabelecido com a empresa;

- **Newsletters:** envio de várias newsletters, como de recursos humanos ou áreas de negócio, como fonte privilegiada de informação sobre temas de relevância;

- **Caixas de sugestões:** as caixas de sugestões estão espalhadas pela sede e podem ser utilizadas por qualquer colaborador para nos fazer chegar sugestões sobre os mais variados assuntos;

- **People advocate:** um dos Managing Directors da Accenture tem como função coordenar as iniciativas dirigidas às pessoas, nomeadamente na protecção e garantia de que as suas opiniões e sugestões chegam a quem de direito;

- **Outros canais de comunicação:** vários fóruns que permitem que os responsáveis máximos das áreas respondam às preocupações e expectativas das suas equipas. Essas reuniões também permitem discutir as iniciativas que foram implementadas para fomentar as relações entre os profissionais.

Estas são ferramentas fundamentais, que contribuem para gerar novos pontos de entendimento e contacto com os colaboradores.

Alumni, relações fortes

A cultura que se vive na Accenture cria um forte sentido de pertença que abrange actuais e antigos colaboradores. Consciente de que o caminho que a empresa percorreu ao longo destas duas décadas não teria sido possível sem o contributo dos que passaram ao longo dos anos pela empresa, foi criado o programa Alumni Network.

Independentemente de seguirem a sua carreira noutra direcção, os Alumni mantêm uma ligação especial com a empresa, fruto dos anos de convivência e partilha de experiências pessoais e profissionais.

A vida na consultora pauta-se pela intensidade e pelo espírito colaborativo, características que promovem o desenvolvimento de laços fortes e permanentes entre colegas de trabalho e a empresa. Para valorizar a importância destas relações, promovem-se iniciativas dedicadas à comunidade Alumni, incentivando os ex-colaboradores a manterem viva a relação com a empresa.

A Accenture é uma escola profissional. Há uma cultura de disseminação junto da nossa própria cultura através dos valores que os Alumni vão transportando consigo para outras experiências profissionais.

in sessão de reflexão com stakeholders externos

Accenture Alumni Network
O Accenture Alumni Network é um programa global com mais de 100.000 antigos colaboradores registados. Em Portugal, esta rede de contactos conta com cerca de 1.000 membros inscritos incluindo várias figuras de destaque do mundo empresarial no país e que se mantêm a par das novidades através de um conjunto de acções desenhadas especificamente para esta comunidade.
A comunicação para este público é periódica, pelo menos uma vez por mês. Ao proporcionar uma plataforma que fomenta o contacto com os antigos colaboradores, a Accenture estimula relações de confiança com quem partilhou desafios e contribuiu para o sucesso da empresa.

Compromisso com os accionistas

Em 2012, a Accenture permaneceu fiel ao seu princípio de manter um crescimento rentável e sustentável que permite gerar valor para os accionistas e criar um ambiente de estabilidade para os colaboradores. Este compromisso financeiro tem sido mantido apesar da conjuntura macroeconómica, que continua desafiante tanto na Europa como em Portugal.

A aspiração da Accenture tem sido sempre apresentar-se como um investimento atractivo e rentável. Para isso existe uma apresentação de resultados transparente e rigorosa aos accionistas e investidores e informação sobre a situação financeira a analistas credenciados através de um plano de comunicação forte.

Como empresa cotada em bolsa, uma das principais responsabilidade é "criar valor para os accionistas", grupo que é considerado uma das principais partes interessadas. Durante o ano de 2012, a Accenture voltou a distribuir dividendos pelos seus accionistas e alcançou uma revalorização em cerca de 25% no valor das suas acções no mercado bolsista dos Estados Unidos (Dow Jones).

A nível mundial, a Accenture demonstrou no ano de 2012, um sólido volume de negócio, crescimento e rentabilidade: 27.862 milhões de dólares anuais de receitas, um crescimento em 11% na moeda local e uma expansão na rentabilidade Diluted Earnings Per Share em 13%, que comprovam uma grande solidez da empresa a uma escala mundial.

Muito antes de os investidores, accionistas e clientes de todo o mundo começarem a exigir às empresas práticas sociais, éticas e ambientais como garantia da sua excelência empresarial e sustentabilidade de negócio, a Accenture já tinha interiorizado a prática de promover o desenvolvimento das sociedades em que está integrada.

Fiel às suas origens, a Accenture cumpriu sempre o compromisso com as partes interessadas e com as gerações futuras, na criação de valor económico directo e indirecto. Para isso, tem como objectivo manter a rentabilidade necessária para poder promover a produção de riqueza através da cadeia de valor. Na Accenture esses resultados são valorizados, pois são fruto de uma tomada de decisões responsáveis e do plano estratégico que está implementado de modo a manter a sustentabilidade e o posicionamento do negócio. Tudo isto num ano fiscal que ficou marcado por uma contracção significativa da economia portuguesa, menos 3,2%, associada principalmente ao programa de ajustamento económico provocado pela ajuda externa. O ajuste que está a ser efectuado à economia

portuguesa tem como principais desafios a redução rápida e significativa da dívida pública e o crescimento da capacidade de consumo. Neste contexto, os principais operadores económicos reduziram os seus investimentos e alteraram as suas estratégias de desenvolvimento de negócio, com impacto no mercado de serviços.

No actual ambiente económico, os esforços estão concentrados na estruturação da organização de modo a aumentar a competitividade e a otimizar os processos para uma redução de custos. Para além disso, existe uma aposta em manter a liderança nas áreas de consultoria, tecnologia e outsourcing, promovendo oportunidades inovadoras que acrescentam valor aos clientes num contexto económico ainda marcado pela incerteza.

Compromisso com o ambiente

50 Gestão ambiental

51 Programas ambientais

56 Consciencialização ambiental



A responsabilidade pela preservação do ambiente está totalmente integrada no desenvolvimento da actividade da Accenture, dado que o respeito pelo ambiente é considerado um requisito ineludível no desenvolvimento sustentável da empresa.

A demonstração do compromisso para com a sociedade e com as gerações futuras está profundamente ligada à mitigação dos impactos ambientais e à sensibilização e consciencialização dos vários intervenientes nesta área.

Gestão ambiental

A Accenture assumiu o compromisso com o ambiente através da implementação de um Sistema de Gestão Ambiental nos escritórios de Lisboa e Porto. A implementação de um Sistema de Gestão Ambiental permite adoptar as melhores práticas de prevenção e controlo da poluição, sendo que o seu principal objectivo é permitir alcançar a excelência no desempenho ambiental, um dos três pilares da responsabilidade corporativa.

A Accenture em Portugal obteve a Certificação Ambiental ISO 14001, no ano de 2008, tornando-se na altura uma das poucas organizações do seu sector a deter este tipo de certificação. Sendo uma empresa fortemente comprometida com o desenvolvimento sustentável, o compromisso com o pilar do ambiente surgiu naturalmente, sendo algo que é partilhado por toda a organização a uma escala global.

A Accenture Portugal foi pioneira nesta certificação, tendo partilhado o seu conhecimento e experiência com muitos dos países onde a empresa tem actividade. Neste sentido, o escritório de Lisboa (Amoreiras) foi um dos primeiros escritórios a obter a certificação ISO 14001:2004 a nível global.

Ano após ano este compromisso ambiental é confirmado com a renovação dos certificados ISO 14001 para a Accenture, Consultores de Gestão, S.A. e para a Accenture Technology Solutions. Em 2011, o âmbito dos certificados – a que fazem referência a informação detalhada neste capítulo – estendeu-se ao escritório da Accenture no Porto (Torre Burgo).

A área ambiental é responsável pela manutenção dos certificados e por gerir um Sistema de Gestão Ambiental capaz de integrar as boas práticas ambientais nas actividades que podem ter um impacto sobre o ambiente e coordenar os programas orientados para minimizar esses mesmos impactos.

A gestão do Sistema de Gestão Ambiental é apadrinhada e apoiada pelo Comité de Responsabilidade Ambiental, constituído por representantes das diversas áreas envolvidas na implementação dos programas ambientais. O Comité é presidido pelo Presidente do Conselho de Administração da Accenture Portugal, garantindo deste modo que são tidos em consideração os critérios ambientais no processo de tomada de decisão ao mais alto nível.

A responsabilidade final pelo desempenho ambiental recai na figura do Presidente que assim o manifesta ao assinar a Política Ambiental. A Política reflecte o compromisso com a melhoria contínua que foi sempre um dos seus principais objectivos mas também um dos principais desafios da empresa. Este compromisso permitiu à Accenture destacar e manter

vivo, junto dos colaboradores, o Sistema de Gestão Ambiental, inspirando a melhoria no desempenho ambiental ano após ano.



Programas ambientais

A renovação dos certificados ISO 14001, no ano de 2012, veio confirmar a consolidação de um Sistema de Gestão Ambiental com foco na promoção de boas práticas ambientais e na redução da pegada ecológica.

O Sistema de Gestão Ambiental é o mecanismo que gere e coordena a implementação dos programas ambientais orientados à utilização racional dos recursos, gestão correcta dos resíduos e controle eficiente das emissões indirectas de CO₂ para a atmosfera.

Embora a Accenture não pertença a um sector especificamente poluente, os programas ambientais asseguram a gestão dos aspectos ambientais significativos e a consecução dos objectivos propostos no planeamento anual. Nos últimos anos o plano ambiental tem sido cumprido e as expectativas definidas excedidas.

Energia
As fontes de energia utilizadas pela Accenture são externas à organização e a sua distribuição corresponde a um misto de geração energética nacional.

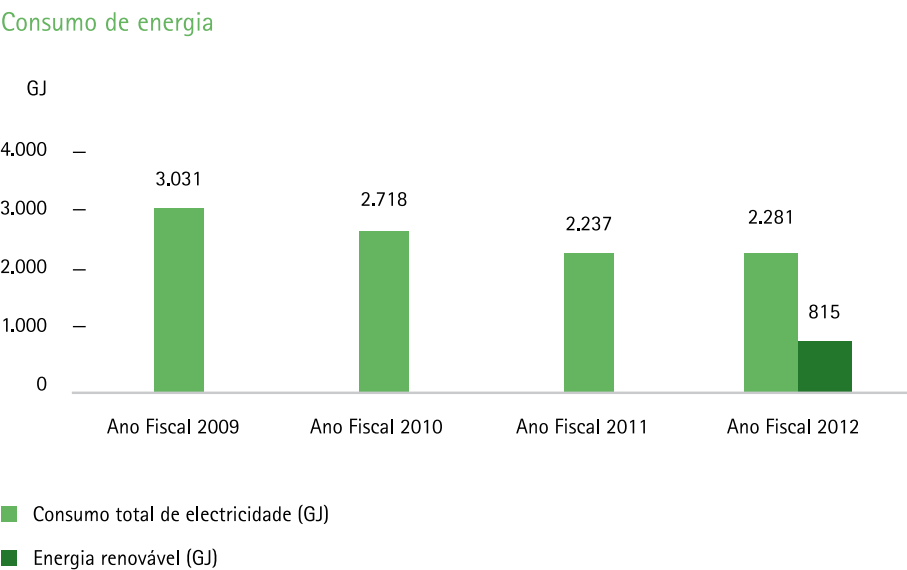
Controlo do consumo de recursos

Na actividade da Accenture, desenvolvida principalmente em escritórios, os principais recursos consumidos são a energia, a água, o papel e os equipamentos informáticos. O Sistema de Gestão Ambiental inclui procedimentos específicos para medir, registar e controlar periodicamente o consumo desses mesmos recursos.

Nesta rubrica, os 26,8% de energia consumida durante o ano fiscal de 2012, provêm de fontes de energia renováveis.

A instalação de sistemas de controlo de consumo energético nos escritórios da accenture Portugal (detectores de presença, relógios temporizadores, iluminação de baixo consumo, equipamentos de impressão multifuncionais ...) e as campanhas de consciencialização dos colaboradores ajudam a melhorar a eficiência energética.

O gráfico ao lado representa a evolução, nos últimos quatro anos, do consumo de energia e a redução média do consumo de energia de 8,69% ocorrida durante esse período.



Papel

Sendo uma empresa de consultoria, o consumo de papel está directamente relacionado com o desenvolvimento da nossa actividade e é, portanto, considerado um dos aspectos ambientais mais significativos.

O papel consumido nos escritórios é 100% ecológico (ECF – sem compostos de cloro) e o fornecedor da Accenture está certificado pela FSC e PEFC. Estas

certificações avaliam toda a linha de produção do papel, desde a árvore até ao produto final, incluindo todas as fases de processamento, transformação, fabrico e distribuição. Deste modo garante-se que a madeira utilizada provém de uma floresta bem gerida do ponto de vista ecológico.

Entre os programas ambientais implementados, para a redução do consumo de papel, destacamos a

configuração dos equipamentos de reprodução para impressão frente e verso, as campanhas de consciencialização dos colaboradores e a consolidação do hábito de envio de grande parte das comunicações e propostas em formato electrónico.

Estas iniciativas permitiram poupar cerca de 7 toneladas de papel nos últimos quatro anos, como se encontra reflectido nos resultados apresentados na figura ao lado.

Água

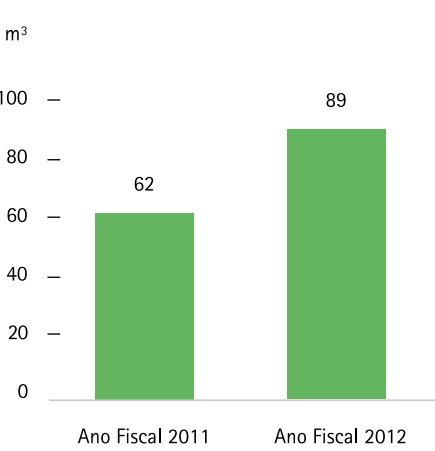
O fornecimento de água aos escritórios provém das respectivas redes de abastecimento municipais, sendo o seu uso o comum em espaços de escritórios (bebedouros de água, ar condicionado, WC's e cafetarias/refeitórios). O escoamento das águas residuais geradas é efectuado pela rede de saneamento municipal.

Embora a água potável não seja um aspecto significativo na actividade da Accenture, em Portugal existe uma preocupação com a utilização responsável deste recurso. Para minimizar o seu consumo foram instaladas, em todos

os escritórios, torneiras com sensores automáticos e também autoclismos com sistemas dual.

O gráfico em baixo representa a evolução, nos últimos dois anos, do consumo de água apenas para o escritório do Porto, dado que no escritório de Lisboa a gestão do consumo de água é da responsabilidade do condomínio.

Consumo total de água



Gestão de resíduos

Dentro do Sistema de Gestão Ambiental da Accenture destaca-se o programa que gere a redução, reutilização e reciclagem de resíduos. Este programa tem um duplo objectivo: reduzir a produção total de resíduos e incentivar a sua reutilização e reciclagem reduzindo, deste modo, a percentagem de resíduos sem um destino final adequado.

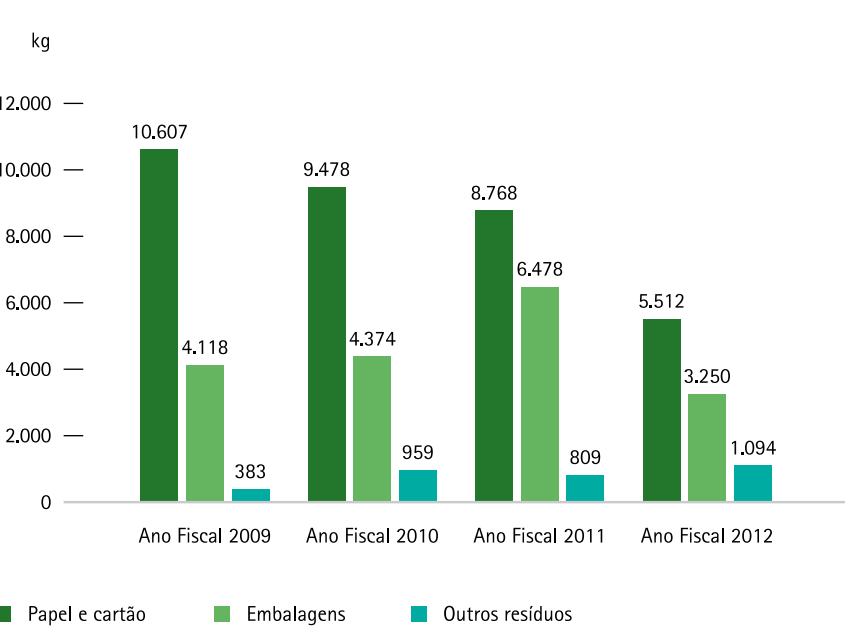
Na Accenture, os resíduos são segregados na origem em função do tipo de tratamento que requerem após a respectiva recolha, e de acordo com a legislação em vigor. Neste programa existem procedimentos específicos para as seguintes categorias de resíduos: resíduos orgânicos, embalagens, papel, vidro, equipamentos eléctricos e electrónicos, lâmpadas fluorescentes, pilhas, baterias, toners e cápsulas de café.

Resíduos equiparados a urbanos

Nos escritórios da Accenture são produzidos principalmente resíduos equiparados a urbanos. Deste modo os escritórios disponibilizam recipientes para a fácil segregação selectiva de papel, embalagens, vidro e outros resíduos específicos. Os resíduos susceptíveis de reciclagem são recolhidos e tratados por gestores devidamente autorizados.

O gráfico abaixo demonstra a evolução da gestão de resíduos nos escritórios. Durante os últimos quatro anos fiscais foram reciclados cerca de 50% dos resíduos totais produzidos.

Evolução de resíduos produzidos



Resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos

Os computadores são a principal ferramenta de trabalho dos colaboradores pelo que a gestão dos resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos merece uma atenção especial. A Accenture dá prioridade à reutilização através da doação de equipamentos informáticos para instituições e fundações, ou ainda, através de sorteios pelos colaboradores. Aos equipamentos que não é possível aplicar esta medida, é garantida a reciclagem através da contratação de fornecedores que fazem uma gestão responsável desses resíduos após a sua vida útil. No ano fiscal de 2012, foram reutilizados 167 equipamentos.

Lâmpadas fluorescentes, baterias e toners

As lâmpadas fluorescentes são consideradas resíduos perigosos, sendo geridos em conformidade com a legislação em vigor, a qual estabelece o seu armazenamento adequado e posterior recolha e tratamento por gestores autorizados.

No ano fiscal de 2012 foram reciclados 14 kg de lâmpadas fluorescentes.

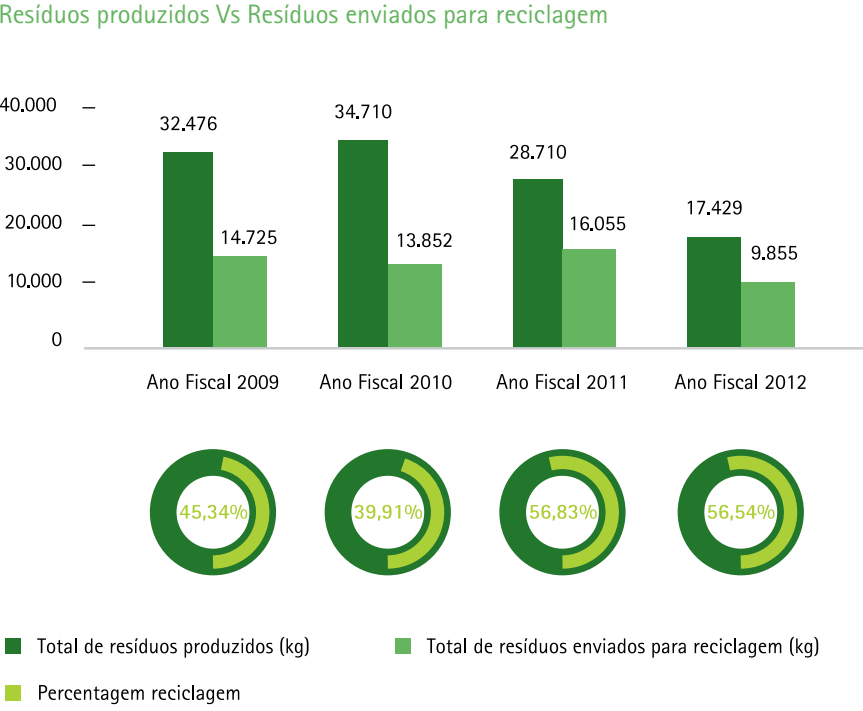
Embora o consumo de pilhas alcalinas não seja significativo, nos escritórios da Accenture foram disponibilizados recipientes específicos para a sua recolha, tanto as de consumo interno como as consumidas a título pessoal por parte dos colaboradores, sendo as mesmas posteriormente recolhidas pela organização Eco-Pilhas.

Por último, os toners consumidos nos escritórios são recolhidos pelo respectivo fornecedor para efeitos de reutilização. Actualmente, todos os escritórios possuem equipamentos multifuncionais, consumindo menos tinta por impressão.

Cápsulas de café

Desde 2010, a Accenture associou-se à iniciativa de reciclagem de cápsulas de café. Para armazenar as cápsulas usadas, quer as utilizadas nos espaços de escritório quer ainda as consumidas pelos colaboradores nas suas residências, foram disponibilizados recipientes apropriados.

Desde o início desta iniciativa foram enviados para reciclagem cerca de 800 kg de cápsulas.



Controlo de emissões

Embora a actividade da Accenture não gere emissões directas de gases de efeito estufa ou outros gases poluentes, foi desenvolvido um programa que permite reduzir a contribuição indirecta de emissões de CO₂. O programa passa pela redução de emissões provenientes do consumo de energia eléctrica nos escritórios e no transporte dos colaboradores.

As emissões provenientes dessas duas fontes são quantificadas de acordo com a Agência Internacional de Energia (AIE) e com a metodologia do Greenhouse Gas Protocol, desenvolvida pelo World Business Council for Sustainable Development (do qual a Accenture é membro) juntamente com o World Resources Institute, como um prelúdio para a implementação de medidas destinadas a promover o uso eficiente da energia nos escritórios e a redução de viagens por motivos profissionais.

Conforme indicado na secção de energia, entre as medidas adoptadas destacamos a instalação de equipamentos de baixo consumo energético e a sensibilização de todos os colaboradores da Accenture sobre o consumo responsável de energia eléctrica.

No que diz respeito às viagens profissionais, durante o ano fiscal de 2012 a Accenture continuou a incentivar

a utilização de novas tecnologias que promovem a comunicação entre os colaboradores sem sacrificar a produtividade da organização. Neste âmbito, é importante destacar a existência de mais de 135 salas de telepresença em todo o mundo, uma das quais em Portugal, que facilitam a interacção entre os colaboradores e os clientes. Estas medidas permitem minimizar o número de viagens dos colaboradores, contribuindo para a redução das emissões de CO₂ provenientes das deslocações.

A uma escala mundial a Accenture também está influenciando, na medida do possível, a substituição do transporte de mercadorias por via rodoviária e aérea pelo transporte marítimo com a intenção de contribuir para a redução das emissões de gases de efeito estufa.

A transparência da Accenture na gestão ambiental reflecte-se na apresentação

dos resultados anuais seguindo a metodologia "Carbon Disclosure Project (CDP)", utilizada para medir e gerir os indicadores e práticas ambientais no âmbito da gestão de emissões. Importa destacar que a Accenture é o "Global Implementation Partner", e este compromisso reflecte-se na adesão ao Investor Program desde 2007 e ao Supply Chain Program desde 2009. Além disso, pelo segundo ano consecutivo, a Accenture faz parte do CDP Global 500 Carbon Disclosure Leadership Index.

Conscientização ambiental

O compromisso da Accenture em reduzir o impacto ambiental estende-se aos principais stakeholders, exercendo a sua influência na promoção da conscientização ambiental.

Colaboradores

Desde a implementação do Sistema de Gestão Ambiental a Accenture desenvolve anualmente um plano de comunicação dirigido a todos os colaboradores, nomeadamente:

- Divulgação periódica de comunicações internas para todos os colaboradores sobre boas práticas ambientais, objectivos planeados e respectivos resultados alcançados;
- Colocação de cartazes em locais estratégicos dos escritórios, nomeadamente áreas de impressão, cafetarias, casas de banho e salas de reunião;
- A divulgação do Sistema de Gestão Ambiental através de um portal interno, com respectiva área de Sugestões de Melhoria.

Por outro lado, a Accenture desenvolve um plano de formação anual para todos os colaboradores, garantindo o conhecimento do Sistema de Gestão Ambiental desde o momento da sua incorporação na empresa.

Fornecedores

A Accenture mantém um firme compromisso para a implementação de boas práticas ambientais em toda a cadeia de valor. De modo a alcançar este compromisso foram incluídos requisitos ambientais no processo de homologação de fornecedores, sendo alguns destes requisitos de cumprimento obrigatório.



Compromisso com os fornecedores

59 Promover a sustentabilidade na cadeia de valor



Promover a sustentabilidade na cadeia de valor

Assumindo a rede de fornecedores um papel essencial no desenvolvimento do negócio, a Accenture procura trabalhar com os melhores do mercado, promovendo a integração de boas práticas do ponto de vista ético, social e ambiental e estabelecendo elevados padrões de selecção e normas de conduta que regem a relação cliente - fornecedor de acordo com a estratégia de responsabilidade corporativa da Accenture.

Qualificação dos fornecedores

A qualificação e o desempenho dos fornecedores influenciam a capacidade da empresa em prestar um serviço de qualidade aos clientes. A gestão das relações assenta na criação de compromissos sólidos com benefício-mútuo que garantam, por um lado, a obtenção de produtos e serviços da máxima qualidade e, por outro, a dinamização e evolução dos próprios fornecedores, tendo em conta os variados requisitos que estes têm de cumprir ao trabalhar com a empresa.

Para garantir que os seus fornecedores se regem pelos mesmos valores corporativos, a Accenture transpôs os seus valores fundamentais aquando da definição do código de conduta para fornecedores. Trata-se de um sinal óbvio da exigência ética da empresa, que se estende aos parceiros.

COMPROMISSO COM AS GERAÇÕES FUTURAS	OS MELHORES PROFISSIONAIS
Os fornecedores da Accenture comprometem-se a minimizar o impacto ambiental negativo inerente à sua actividade, de forma a preservar os recursos naturais para as gerações futuras. Garantem ainda obrigatoriamente o cumprimento de todas as leis e regulações ambientais aplicáveis como a gestão de desperdícios e a reciclagem.	A empresa fornecedora deve procurar atrair e reter os melhores talentos para o desenvolvimento do negócio sob o princípio da não discriminação, para além de assegurar que os seus colaboradores realizam a formação da Accenture para assegurar o melhor serviço.
REDE GLOBAL	INTEGRIDADE
As empresas fornecedoras da Accenture asseguram a entrega dos melhores serviços e produtos mobilizando uma rede de profissionais sem barreiras fronteiriças ou organizacionais. Para além disso, é-lhes exigida a aplicação de um código de conduta empresarial que garanta o respeito pelos clientes, mantendo a confidencialidade dos dados e o compromisso de não actuar de forma ilícita.	Compreender e agir de acordo com a legislação em vigor são dois requisitos fundamentais da Accenture em relação aos seus fornecedores, que devem ser agentes de confiança, actuando de forma ética e encorajando a troca de ideias aberta e honesta.
CRIAÇÃO DE VALOR PARA O CLIENTE	RESPEITO PELO INDIVÍDUO
O compromisso com a qualidade é outro ponto importante para a Accenture, que traduz a preocupação da empresa em trabalhar com os melhores profissionais e obter deles os melhores produtos e serviços, bem como o objectivo de reforçar a cadeia de valor, de modo a prestar um serviço de excelência aos seus próprios clientes.	Os fornecedores da Accenture valorizam a diversidade, assegurando um ambiente saudável e seguro que promove a inclusão e o tratamento de todas pessoas com respeito e dignidade.

Figura 9 – Princípios do código de ética para fornecedores

A Accenture dispõe de um código de conduta para fornecedores que aborda estas temáticas. Adicionalmente, foi criado um Procedimento de Homologação de Fornecedores para melhoria da qualidade do serviço prestado aos clientes, classificando os fornecedores por "excelência". Este procedimento segue uma série de princípios que respondem à qualidade do serviço prestado e à forma de operar da organização. Actualmente, cerca de 13% dos fornecedores obtiveram pontuação máxima neste sistema de homologação e 32% dos fornecedores obtiveram uma pontuação acima de 84%.

O Processo de Homologação assim como as políticas da própria empresa já prevêm este tipo de critérios. A posição da Accenture Portugal face à questão do que é considerado o Respeito Pelo Indivíduo encontra-se disponível no Código de Ética, cujo link é indicado nas Notas de Encomenda enviadas aos fornecedores.

Trabalhar com os melhores

A Accenture deu início, em 2005, a um programa de âmbito mundial – Preferred Supplier – com o objectivo de criar uma rede global de contactos de fornecedores de qualidade que obedecem aos requisitos definidos no Código de Conduta da Empresa. A criação desta rede global permite que qualquer fornecedor possa comercializar os seus produtos e serviços em todas as geografias onde a Accenture se encontra inserida.

Na sequência deste programa foi criado um Procedimento de Homologação de Fornecedores para melhoria da qualidade do serviço prestado aos clientes, catalogando os fornecedores por "excelência". Este procedimento segue uma série de princípios que respondem à qualidade do serviço prestado e à forma de operar da organização.

Para identificação do candidato realiza-se um estudo, analisando a sua estrutura e funcionamento, prestando especial atenção a factores como o potencial técnico, sistemas de produção, instalações, sistemas de manutenção e

segurança, potencial humano, situação financeira e consciência ambiental. A homologação e elegibilidade de um fornecedor baseiam-se num critério de pontuação garantindo a igualdade de oportunidades no processo de contratação, aplicando critérios como a qualidade, o preço, o rendimento, a idoneidade ou o desempenho em matéria de sustentabilidade.

A Accenture procura contribuir para a dinamização do tecido empresarial nas várias geografias onde se encontra inserida. Em 2012, contou com a prestação de produtos e serviços de 579 fornecedores nacionais, que representam 91% do universo de prestadores de serviços da empresa.

Com o intuito de avaliar continuamente os fornecedores, foi definido um sistema que monitoriza a evolução do seu desempenho e determina a sua permanência. Nenhum fornecedor pode passar mais de dois anos sem ser avaliado. Geralmente, com uma periodicidade semestral, o fornecedor é sujeito a uma avaliação pontual que garanta a sua permanência como fornecedor caso a sua avaliação não seja negativa.

A área de Procurement Services da Accenture (APS) participa activamente em diversos projectos globais com o objectivo que as aquisições de bens e serviços sejam efectuadas em conformidade com as políticas internas, sendo as mais relevantes:

- Global RFx Sustainability Questionnaire: A curto prazo incluir nos pedidos de propostas de fornecimento de bens e serviços a informação relacionada com os critérios de sustentabilidade que os fornecedores aplicam internamente;
- Procurement Sustainability & Inclusion: Indicar os processos de sustentabilidade e inclusão que devem ter em consideração nos processos de compra;
- Environmental Metric: Elaborar um procedimento tendo como objectivo a incorporação de indicadores de sustentabilidade em todos os processos de homologação de fornecedores.

Anexo 1

Informação adicional

Valor económico gerado	Ano Fiscal 2012
Despesa total em fornecedores nacionais (Euros)	48.696.157,19
Total de doações (Euros)	79.524,13

Salários mínimos	Ano Fiscal 2012
Salário mínimo do país, desagregado por sexo (Euros)	6.790
Percentagem do salário inicial sobre o salário mínimo do país, desagregado por sexo	126

Fornecedores	Ano Fiscal 2012
Número de fornecedores activos	636
Percentagem de fornecedores nacionais	91%
Percentagem de fornecedores estrangeiros	9%
Despesa total em fornecedores nacionais (Euros)	48.696.157,19

Materiais comprados	Ano Fiscal 2009	Ano Fiscal 2010	Ano Fiscal 2011	Ano Fiscal 2012
Papel (quilogramas)	11.972	5.684	3.666	3.419

Consumo indirecto de energia (Energia eléctrica)	Ano Fiscal 2009	Ano Fiscal 2010	Ano Fiscal 2011	Ano Fiscal 2012
Consumo total de energia eléctrica (gigaJoules)	3.031	2.718	2.237	2.281
Energía renovável (gigaJoules)	-	-	-	815

Consumo de água	Ano Fiscal 2011	Ano Fiscal 2012
Consumo total (metros cúbicos)	62	89

Nota: Os consumos referem-se apenas aos escritorios que dispõem de contadores individuais (Porto)

Emissões indirectas de CO ₂	Ano Fiscal 2009	Ano Fiscal 2010	Ano Fiscal 2011	Ano Fiscal 2012
Emissões indirectas (toneladas)	419,54	376,15	309,64	315,70

- Notas:
- Emissões dos edifícios com Certificação ISO 14001.
 - A quantidade de energia primária utilizada para a geração desta energia é procedente das seguintes fontes: Hídrica (16,6%), Eólica (5,2%), Gás Natural (19,5%), Carvão (32,8%), Cogeração Fóssil (10,7%),Outras Fontes renováveis (5%), Outras fontes não renováveis (10,2%).

Outras emissões indirectas de CO ₂	Ano Fiscal 2009	Ano Fiscal 2010	Ano Fiscal 2011	Ano Fiscal 2012
Emissões indirectas (toneladas)	1.936,36	2.025,10	2.308,57	3.583,85

Gestão de resíduos produzidos (kg)	Ano Fiscal 2009			Ano Fiscal 2010			Ano Fiscal 2011			Ano Fiscal 2012		
	Rec.	Reut.	Ind.	Rec.	Reut.	Ind.	Rec.	Reut.	Ind.	Rec.	Reut.	Ind.
Papel e Cartão	10.607	0	0	9.478	0	0	8.768	0	0	5.511,50	0	0
Embalagens	4.118	0	0	4.374	0	0	6.478	0	0	3.249,50	0	0
Resíduos Orgânicos	0	0	17.751	0	0	20.858	0	0	12.194	0,00	0	7.574,26
Vidro	223,40	0	0	337	0	0	112	0	0	93,50	0	0
Lâmpadas Fluorescentes	13,50	0	0	52,80	0	0	44,70	0	0	14	0	0
Pilhas e Baterias	0	0	0	0	0	0	26,70	0	0	73	0	0
REEE's	146,20	0	0	569,40	0	0	157	0	0	563	0	0
REEE's Perigosos	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0
Cápsulas Nespresso	0	0	0	0	0	0	449	0	0	350	0	0
SUBTOTAL (kg)	14.725	0	17.751	13.852	0	20.858	16.055,40	0	12.194	9.854,50	0	7.574,26
TOTAL (kg)	32.476,00			34.710,00			28.249,40			17.428,76		

Rec.: Reciclagem. Reut.: Reutilização. Ind: indeferenciado.

Composição da força de trabalho					
Colectivo de colaboradores Ano Fiscal 2012					
Por sexo		Mulheres	434	Por tipo	Tempo completo
		Homens	749		Total
Por categoria	Managing Directors	Total	27		Mulheres
		Mulheres	4		Homens
		Homens	23		747
				Tempo parcial	Total
	Senior Managers e Managers	Total	211		Mulheres
		Mulheres	63		Homens
		Homens	148		2
				A termo	Total
	Consultants	Total	329		Mulheres
		Mulheres	123		Homens
		Homens	206		23
					15
Por idade	Analysts	Total	616	Total de colaboradores	
		Mulheres	244		
		Homens	372		
	Até 30 anos (30 não incluído)	Total	347		
		Mulheres	111		
		Homens	236		
	Entre 30 e 50 anos (ambos incluídos)	Total	820		
		Mulheres	318		
		Homens	502		
Idade média	Mais de 50 anos	Total	16		
		Mulheres	5		
		Homens	11		
		Total	33		
		Mulheres	33		
		Homens	33		

Rotação de colaboradores					Rotação de novas incorporações			
Ano Fiscal 2012		Força de trabalho média	Baixas	Rotação média	Ano Fiscal 2012		Novas incorporações	Baixas novas incorporações
Rotação média					Rotação média			
Percentagem de rotação	Total	1202	142	11,8%	Percentagem de rotação	Total	113	8
Por sexo	Homens	761	92	12,1%	Por sexo	Homens	76	4
	Mulheres	441	50	11,3%			Mulheres	37
Por idade	Até 30 anos	326	46	14,1%	Por idade	Até 30 anos	79	5
	Entre 30 e 50 anos	859	95	11,1%			Entre 30 e 50 anos	34
	Mais de 50 anos	18	1	5,7%			Mais de 50 anos	0

Indicadores de segurança e saúde no trabalho

Ano Fiscal 2012

Número de acidentes	Com baixa	Total	8	Taxas	Número de dias perdidos por acidentes laborais	Total	202	Índice de gravidade	Total	17,57
		Mulheres	6			Mulheres	100		Mulheres	8,70
		Homens	2			Homens	102		Homens	8,87
	Sem baixa	Total	2		Número de dias perdidos por doença	Total	2.934	Força de trabalho média	Total	1.188
		Mulheres	1			Mulheres	1.870		Mulheres	429
		Homens	1			Homens	1.064		Homens	759
	Mortais	0		Taxa de absentismo (percentagem)	Total	1,09				
					Mulheres	0,69				
					Homens	0,41				
				Índice de frequência	Total	0,70				
Mulheres					0,52					
Homens					0,17					

Formação dos colaboradores				
Ano Fiscal 2012				
		A	B	B/A
Managing Directors	Total	27	1.460	54,1
	Mulheres	4	278	69,5
	Homens	23	1.182	51,4
Senior Managers e Managers	Total	211	7.472	35,4
	Mulheres	63	2.229	35,4
	Homens	148	5.243	35,4
Consultants	Total	329	8.782	26,7
	Mulheres	123	3.801	30,9
	Homens	206	4.981	24,2
Analysts	Total	616	19.660	31,9
	Mulheres	244	6.841	28,0
	Homens	372	12.819	34,5
Total		1.183	37.374	31,6
	Mulheres	434	13.149	30,3
	Homens	749	24.225	32,3

A: Total de colaboradores. B: Horas de formação.

Avaliação de desempenho		
Ano Fiscal 2012		
Força de trabalho	Total	1.172
	Mulheres	431
	Homens	741
Número de colaboradores que recebem avaliações	Total	1.151
	Mulheres	423
	Homens	728
Percentagem de colaboradores que recebem avaliações	Total	94,5%
	Mulheres	96,8%
	Homens	92,5%

Nota: A denominação «Força de trabalho» inclui todos os colaboradores susceptíveis de serem avaliados.

Baixas por maternidade e paternidade		
Ano Fiscal 2012		
Número de colaboradores, desagregados por sexo, que usufruíram de uma baixa de maternidade ou paternidade	Total	81
	Mulheres	30
	Homens	51
Percentagem de colaboradores, desagregados por sexo, que têm direito a uma baixa de maternidade ou paternidade	Total	100
	Mulheres	100
	Homens	100
Número de colaboradores, desagregados por sexo, que são incorporados no trabalho após o término da sua baixa de maternidade ou paternidade	Total	81
	Mulheres	30
	Homens	51
Percentagem de colaboradores, desagregados por sexo, que são incorporados no trabalho após o término da sua baixa de maternidade ou paternidade	Total	100
	Mulheres	100
	Homens	100

Anexo 2

Índice de conteúdos do Global Reporting Initiative (GRI)

Caso queira obter informação mais detalhada sobre o conteúdo do índice do relatório de responsabilidade corporativa da Accenture Portugal, consulte o Índice GRI G3.1 completo de 2012 em www.accenture.com/Microsites/relatorio-portugal/Pages/index.aspx

	Perfil	Motivos de omissão	Página
1			
1.1	Declaração da pessoa com o maior poder de decisão na organização (por ex., o Director-Geral, Presidente do Conselho de Administração ou cargo de importância equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e a sua estratégia.		Carta do Presidente (páginas 6-7) / Princípios que regem este relatório (página 9) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Estratégia de responsabilidade corporativa (página 13) – Plano Director de Responsabilidade Corporativa (página 15) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17) – Gestão corporativa (página 20) / Compromisso com os clientes – Modelo global (página 23) – Áreas de negócio e indústrias (página 25) – Reconhecimentos e prémios internacionais (páginas 30-31) / Reconhecimentos e prémios em Portugal (página 32) / Compromisso com os accionistas (páginas 46-47).
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.		Carta do Presidente (páginas 6-7) / Princípios que regem este relatório (página 9) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Contribuição para o desenvolvimento sustentável (páginas 13-14) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17) – Gestão corporativa (página 20) / Compromisso com os clientes – Parcerias (página 29).
2			
2.1	Denominação da organização relatora.		Princípios que regem este relatório (página 9).
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços.		Princípios que regem este relatório (página 9) / Compromisso com os clientes – Modelo global (página 23) – Áreas de negócio e indústrias (página 25).
2.3	Estrutura operacional da organização e principais divisões, operadoras, subsidiárias e joint ventures.		Compromisso com os Clientes – Modelo global (página 23).
2.4	Localização da sede social da organização.		Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture em Portugal (página 11).
2.5	Número de países em que a organização opera, assim como os nomes dos países onde se encontram as principais operações ou que têm uma relevância específica para as questões da sustentabilidade, abrangidas pelo relatório.		Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture no mundo (página 10).
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade.		Princípios que regem este relatório (página 9) / Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture em Portugal (página 11).
2.7	Mercados abrangidos (incluindo uma análise geográfica discriminativa, os setores abrangidos e os tipos de clientes/beneficiários).		Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture em Portugal (página 11).
2.8	Dimensão da organização relatora.		Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture em Portugal (página 11) / Compromisso com os accionistas (páginas 46-47) / Anexo 1. Informação adicional – Valor económico gerado (página 64).
2.9	Principais alterações que tenham ocorrido, durante o período abrangido pelo relatório, referentes à dimensão, à estrutura organizacional ou à estrutura acionista.		Não se registaram alterações significativas durante o período no âmbito deste relatório.
2.10	Prémios recebidos durante o período abrangido pelo relatório.		Compromisso com os clientes – Reconhecimentos e prémios internacionais (páginas 30-31) / Reconhecimentos e prémios em Portugal (página 32).

	Perfil	Motivos de omissão	Página
3			
	Perfil do relatório		
3.1	Período abrangido para as informações apresentadas no relatório.		Ano Fiscal de 2012 (de 1 de Setembro de 2011 a 31 de Agosto de 2012).
3.2	Data do último relatório publicado.		Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade publicado.
3.3	Ciclo de publicação de relatórios.		Anualmente.
3.4	Contacto para perguntas referentes ao relatório ou ao seu conteúdo.		Princípios que regem este relatório (página 9).
	Âmbito e limite do relatório		
3.5	Processo para a definição do conteúdo do relatório.		Princípios que regem este relatório (página 9) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Plano Director de Responsabilidade Corporativa (página 15) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17).
3.6	Limite do relatório.		Princípios que regem este relatório (página 9).
3.7	Limitações específicas relativas ao âmbito e ao limite do relatório.		Princípios que regem este relatório (página 9).
3.8	Base para a elaboração do relatório, no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações atribuídas a serviços externos e outras entidades, passíveis de afetar significativamente a comparação entre diferentes períodos e/ou organizações.		Accenture, compromisso e sustentabilidade – Accenture em Portugal (página 11).
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculo, incluindo hipóteses e técnicas subjacentes às estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e de outras informações contidas no relatório.		As técnicas para obtenção de dados reportados e as bases de cálculos foram utilizadas de acordo com os protocolos estabelecidos pelos indicadores da GRI. Além disso, e em particular, para o cálculo das emissões foi utilizado o Protocolo GHG.
3.10	Explicação do efeito de quaisquer reformulações de informações existentes em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (por ex., fusões/aquisições, mudança do período ou ano base, natureza do negócio, métodos de medição).		Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade publicado.
3.11	Alterações significativas, em relação a relatórios anteriores, no âmbito, limite ou métodos de medição aplicados.		Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade publicado.

	Perfil	Motivos de omissão	Página
	Sumário de conteúdo do GRI		
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório.		Anexo 2. Índice de conteúdos do Global Reporting Initiative (GRI) (páginas 71-83).
	Verificação		
3.13	Política e prática corrente relativa à procura de um processo independente de garantia de fiabilidade para o relatório.		Princípios que regem este relatório (página 9).
4			
	Governança		
4.1	Estrutura de governação da organização, incluindo comissões subordinadas ao órgão de governação hierarquicamente mais elevado e com responsabilidade por tarefas específicas, tais como a definição da estratégia ou a supervisão da organização.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Gestão corporativa (página 20).
4.2	Indique se o Presidente do órgão de governação hierarquicamente mais elevado é, simultaneamente, um diretor executivo (e, nesse caso, quais as suas funções no âmbito da gestão da organização e as razões para esta composição).		Responsabilidade corporativa em Portugal – Gestão corporativa (página 20).
4.3	Indique, no caso de organizações com uma estrutura de administração unitária, o número e género dos membros do órgão de governação hierarquicamente mais elevado que são independentes e/ou os membros não-executivos.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Gestão corporativa (página 20).
4.4	Mecanismos que permitam a acionistas e colaboradores transmitir recomendações ou orientações ao órgão de governação hierarquicamente mais elevado.		http://investor.accenture.com .
4.5	Relação entre a remuneração dos membros do órgão de governação hierarquicamente mais elevado, dos diretores de topo e dos executivos (incluindo acordos de tomada de decisão) e o desempenho da organização (incluindo o desempenho social e ambiental).		Governance Principles Board Compensation .

	Perfil	Motivos de omissão	Página
4.6	Processos ao dispor do órgão de governação hierarquicamente mais elevado para evitar a ocorrência de conflitos de interesse.		Governance Principles Ethics, Conflicts and Board Conduct .
4.7	Processo para determinação da composição, qualificações e conhecimentos dos membros do mais alto órgão de governação, incluindo qualquer consideração de género ou outro indicador de diversidade.		Governance Principles Board Evaluation .
4.8	Declarações de princípios ou de missão, códigos de conduta e princípios considerados relevantes para o desempenho económico, ambiental e social, assim como a fase de implementação.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Estratégia de responsabilidade corporativa (página 13) – Contribuição para o desenvolvimento sustentável (páginas 13-14) – Plano Director de Responsabilidade Corporativa (página 15) – Ética empresarial em Portugal (página 18).
4.9	Processos do órgão de governação, hierarquicamente mais elevado, para supervisionar a forma como a organização efectua a identificação e a gestão do desempenho económico, ambiental e social, a identificação e a gestão de riscos e oportunidades relevantes, bem como a adesão ou conformidade com as normas internacionalmente aceites, códigos de conduta e princípios.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Estratégia de responsabilidade corporativa (página 13) – Plano Director de Responsabilidade Corporativa (página 15) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17) – Gestão corporativa (páginas 20).
4.10	Processos para a avaliação do desempenho do órgão de governação hierarquicamente mais elevado, especialmente em relação ao desempenho económico, ambiental e social.		Governance Principles Functions of the Board of Directors .
	Compromissos com iniciativas externas		
4.11	Explicação sobre se o princípio da precaução é abordado pela organização e de que forma.		Carta do Presidente (páginas 6-7).
4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas, desenvolvidas externamente, de carácter económico, ambiental e social, que a organização subscreve ou defende.		A Accenture subscreve o Pacto da Diversidade. O objectivo deste pacto baseia-se no apoio e promoção dos princípios da não discriminação, igualdade e da diversidade num ambiente de trabalho livre de preconceitos. A Accenture subscreve ainda globalmente os dez princípios da cidadania corporativa definidos no Pacto Global das Nações Unidas.
4.13	Participação significativa em associações e/ou organizações de defesa nacionais/internacionais.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Contribuição para o desenvolvimento sustentável (páginas 13-14) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17) / Compromisso com o ambiente – Controlo de emissões (página 55).
	Envolvimento dos stakeholders		
4.14	Indicar as partes interessadas envolvidas pela organização.		Princípios que regem este relatório (página 9) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Plano Director de Responsabilidade Corporativa (página 15) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17).

	Perfil	Motivos de omissão	Página
4.15	Base para a identificação e seleção das partes interessadas envolvidas.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Estratégia de responsabilidade corporativa (página 13) – Gestão de expectativas das partes interessadas (páginas 16-17). O Comité de Responsabilidade Corporativa identifica e selecciona as partes interessadas tendo em conta de que forma as mesmas são afectadas pelas tomadas de decisão da Accenture e de acordo com a influência que as partes interessadas podem exercer sobre os resultados da empresa.
4.16	Abordagens utilizadas para envolver as partes interessadas, incluindo a frequência do envolvimento, por tipo e por grupos, das partes interessadas.		Compromisso com os colaboradores – Comunicação bidireccional, uma prática construtiva (página 44) / Compromisso com os accionistas (páginas 46-47) / Compromisso com o ambiente – Consciencialização ambiental (página 56).
4.17	Principais questões e preocupações identificadas através do envolvimento das partes interessadas e as medidas adotadas pela organização no tratamento das mesmas, nomeadamente através de iniciativas de relato.		Responsabilidade corporativa em Portugal – Gestão de expectativas das partes interessadas – Principais conclusões da escuta às partes interessadas (páginas 16-17).

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
Abordagem de gestão económica Desempenho económico				
EC1	Valor económico directo gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, indemnizações a trabalhadores, donativos e outros investimentos na comunidade, lucros não distribuídos e pagamentos a investidores e governos.	E		Compromisso com os accionistas (páginas 46-47) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Contributo para a comunidade (página 21) / Anexo 1. Informação adicional – Valor económico gerado (página 64) – Salários mínimos (página 64) – Fornecedores (página 64).
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as actividades da organização, devido às alterações climáticas.	E		As actividade desenvolvidas pela Accenture não se encontram directamente afectadas pelas alterações climáticas nem contribuem para as mesmas com a emissão directa de gases com efeito de estufa. Por isso não existem consequências financeiras significativas, nem riscos para o negócio derivados das alterações climáticas.
EC3	Cobertura das obrigações referentes ao plano de benefícios definidos pela organização.	E		Compromisso com os colaboradores – Compensação e benefícios, um requisito (página 38).
EC4	Apoio financeiro significativo recebido do Governo.	E		Durante o ano fiscal de 2012 não foram recebidas ajudas financeiras por parte do Governo.
EC5	Rácio entre o salário mais baixo e o salário mínimo local por género, nas unidades operacionais importantes.	A		Anexo 1. Informação adicional – Salários mínimos (página 64).
EC6	Políticas, práticas e proporção de custos com fornecedores locais, em unidades operacionais importantes.	E		Compromisso com os fornecedores (páginas 58-61) / Anexo 1. Informação adicional – Fornecedores (página 64).

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de cargos de gestão de topo ocupado por indivíduos provenientes da comunidade local, nas unidades operacionais mais importantes.	E		Não existem procedimentos estabelecidos para a contratação local. Nos processos de selecção e promoção de trabalhadores, a Accenture promove a igualdade de oportunidades baseada no mérito.
EC8	Desenvolvimento e impacto dos investimentos em infra-estruturas e serviços que visam essencialmente o benefício público através de envolvimento comercial, em géneros ou pro bono.	E		Compromisso com os clientes (páginas 22-33) / Responsabilidade corporativa em Portugal – Contributo para a comunidade (página 21).
Desempenho ambiental Abordagem de gestão ambiental				
EN1	Materiais utilizados, por peso ou por volume.	E		Anexo 1. Informação adicional – Materiais comprados (página 64).
EN2	Percentagem dos materiais usados que são provenientes de reciclagem.	E	Este indicador não se considera relevante para Accenture. A organização não produz produtos que necessitem de matérias-primas.	
EN3	Consumo directo de energia, discriminado por fonte de energia primária.	E		Não se realizam consumos directos significativos de energia.
EN4	Consumo indirecto de energia, discriminado por fonte primária.	E		Compromisso com o ambiente – Programas ambientais – Controlo do consumo de recursos – Energia (página 51) / Anexo 1. Informação adicional – Consumo indirecto de energia (Energia eléctrica) (página 64).
EN8	Consumo total de água, por fonte.	E		O abastecimento de água de todos os pisos do escritório da Accenture em Lisboa provém da respectiva rede municipal de abastecimento de água e as águas residuais são canalizadas para a rede pública de saneamento / Anexo 1. Informação adicional – Consumo de água (página 64).
EN9	Recursos hídricos significativamente afectados pelo consumo de água.	A		Dada a natureza da actividade da Accenture, este indicador não é considerado relevante. As instalações da Accenture não utilizam água de bacias hidrográficas. A água utilizada nas instalações é fornecida pela rede de abastecimento de água local.
EN10	Percentagem e volume total de água reciclada e reutilizada.	A		Dada a natureza da actividade da Accenture, este indicador não é considerado relevante. As instalações da Accenture são escritórios e, portanto, as águas residuais são evacuadas pela rede municipal de esgoto.

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
EN11	Localização e área dos terrenos pertencentes, arrendados ou administrados dentro de zonas protegidas, ou adjacente a elas, e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das zonas protegidas.	E		Nenhuma das instalações da Accenture está localizada em áreas naturais protegidas ou em áreas de alta biodiversidade protegida. As instalações estão localizadas em terreno urbano.
EN12	Descrição de impactes significativos na biodiversidade de actividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	E		Nenhuma das instalações da Accenture está localizada em áreas naturais protegidas ou em áreas de alta biodiversidade protegida. As instalações estão localizadas em terreno urbano. Por isso não é considerado relevante a gestão dos impactos nestas áreas.
EN13	Habitats protegidos ou restaurados.	A		Tendo em conta a actividade realizada pela Accenture e a localização das suas instalações, não existe nenhuma espécie em perigo de extinção que possa ser afectada pelas actividades da Accenture.
EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactes na biodiversidade.	A	Tendo em conta a actividade realizada pela Accenture e a localização das suas instalações, não se realizam iniciativas para a conservação ou restauração de habitats. Este indicador não se considera relevante, uma vez que a organização não afecta de forma significativa a biodiversidade.	
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afectadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção.	A		Tendo em conta a actividade realizada pela Accenture e a localização das suas instalações, não há nenhuma espécie em perigo de extinção que seja afectada pelas actividades realizadas pela organização.
EN16	Total de emissões directas e indirectas de gases com efeito estufa, por peso.	E		Compromisso com o ambiente – Programas ambientais – Controlo de emissões (página 55) / Anexo 1. Informação adicional – Emissões indirectas de CO ₂ (página 65).
EN17	Outras emissões indirectas relevantes de gases com efeito estufa, por peso.	E		Anexo 1. Informação adicional – Outras emissões indirectas de CO ₂ (página 65).
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono, por peso.	E		A actividade realizada pela Accenture não produz emissões significativas de substâncias causadoras da destruição da camada de ozono. A Accenture dispõe de unidades de ar condicionado nas suas instalações. Em todos os seus escritórios, os equipamentos utilizam gás 407 como refrigerante. Actualmente não existe nenhum equipamento que utilize o gás refrigerante R22.
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.	E		Dado que a actividade da Accenture se desenvolve em escritórios, não são efectuadas emissões significativas.
EN21	Descarga total de água, por qualidade e destino.	E		Tendo em conta a actividade desenvolvida pela Accenture, não se efectuam descargas de água, com excepção das produzidas nos escritórios, que são escoadas pelas redes de esgoto municipal.

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
EN22	Quantidade total de resíduos, por tipo e método de eliminação.	E		Anexo 1. Informação adicional – Gestão de resíduos produzidos (página 65). Dada a actividade desenvolvida pela Accenture a gestão de resíduos é efectuada através de reciclagem, reutilização e tratamento de resíduos indiferenciados pelos serviços municipalizados.
EN23	Número e volume total de derrames significativos.	E		Este indicador não se aplica dado que nas instalações da Accenture não existem geradores que possam provocar derramamentos.
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção de Basileia – Anexos I, II, III e VIII, e percentagem de resíduos transportados por navio, a nível internacional.	A		A Accenture não transporta, importa ou exporta resíduos perigosos. Além disso, dispõe de um gestor de resíduos perigosos autorizado (lâmpadas fluorescentes, pilhas e baterias).
EN25	Identidade, dimensão, estatuto de proteção e valor para a biodiversidade dos recursos hídricos e respectivos habitats, afetados de forma significativa pelas descargas de água e escoamento superficial.	A		A Accenture não realiza descargas de água em nenhuma das suas instalações. Todas as instalações se encontram em terreno urbano.
EN26	Iniciativas para mitigar os impactes ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactes.	E		Compromisso com o ambiente – Programas ambientais – Controlo do consumo de recursos (páginas 51-52) – Gestão de Resíduos (páginas 53-54) – Controlo de emissões (página 55).
EN27	Percentagem de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.	E		Tendo em conta a actividade desenvolvida pela Accenture, prestadora de serviços profissionais, a organização não vende produtos que utilizam materiais de embalagem.
EN28	Montante envolvido no pagamento de coimas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.	E		Não se tem conhecimento de multas significativas através dos procedimentos estabelecidos pela Comissão do Meio Ambiente.
EN29	Impactes ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores.	A		A Accenture não transporta produtos e outros bens e materiais que são significativos na sua actividade. O transporte de pessoal está incluído no indicador EN17.
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	A		As despesas ambientais não são consideradas significativas, tendo em consideração o volume de negócios da Accenture.
Desempenho social: recursos humanos Abordagem de gestão laboral				
LA1	Total de colaboradores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região discriminados por género.	E		Anexo 1. Informação adicional – Composição da força de trabalho (página 66).
LA2	Número e taxa de novas contratações e taxa de rotatividade de colaboradores, por faixa etária, género e região.	E		Anexo 1. Informação adicional – Rotação de colaboradores (página 67).

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
LA3	Benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro que não são concedidos a funcionários temporários ou a tempo parcial nos locais de operações significativas.	A		Compromisso com os colaboradores – Compensação e benefícios, um requisito (página 38).
LA4	Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de contratação colectiva.	E		Em Portugal não existe acordo colectivo de trabalho.
LA5	Prazos mínimos de notificação prévia em relação a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento é mencionado nos acordos de contratação colectiva.	E		Os prazos mínimos de pré-aviso observados são os estabelecidos na legislação vigente.
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e óbitos relacionados com o trabalho, por região e por género.	E		Compromisso com os colaboradores – Ambiente de trabalho seguro e saudável, uma prioridade (página 41) / Anexo 1. Informação adicional – Indicadores de segurança e saúde no trabalho (página 67).
LA8	Programas em curso de educação, formação, aconselhamento, prevenção e controlo de risco, em curso, para garantir assistência aos trabalhadores, às suas famílias ou aos membros da comunidade afectados por doenças graves.	E		Compromisso com os colaboradores – Ambiente de trabalho seguro e saudável, uma prioridade (página 41).
LA10	Média de horas de formação por ano, por colaborador, discriminadas por género e categoria funcional.	E		Anexo 1. Informação adicional – Formação dos colaboradores (página 68).
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos colaboradores e gestão do final de carreira.	A		Compromisso com os colaboradores – Desenvolvimento profissional e formação, um ponto forte (páginas 39–40) – Formação e gestão do conhecimento (página 40).
LA12	Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por género.	A		Compromisso com os colaboradores – Desenvolvimento profissional e formação, um ponto forte (páginas 39–40) – Plano de carreira para todos os colaboradores (página 39) / Anexo 1. Informação adicional – Avaliação de desempenho (página 68).
LA13	Composição dos grupos responsáveis pelo governo corporativo e discriminação de colaboradores por categoria, de acordo com género, faixa etária (por género), minorias (por género) e outros indicadores de diversidade (por género).	E		Responsabilidade corporativa em Portugal – Gestão corporativa (página 20) / Anexo 1. Informação adicional – Composição da força de trabalho (página 66).
LA14	Proporção de salário base e remuneração entre homens e mulheres, por categoria funcional, nas unidades operacionais importantes.	E		Compromisso com os colaboradores – Desenvolvimento profissional e formação, um ponto forte (páginas 39–40) – Plano de carreira para todos os colaboradores (página 39).
LA15	Retorno ao trabalho e taxas de retenção após licença parental, por género.	E		Anexo 1. Informação adicional – Baixas por maternidade e paternidade (página 69).

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
<div>Desempenho social – direitos humanos</div> <div>Abordagem de gestão direitos humanos</div>				
HR1	Percentagem e número total de acordos e contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.	E		Dada a actividade da Accenture de fornecedor de serviços profissionais e o ambiente geográfico em que se encontra, não são considerados riscos relacionados com o incumprimento dos direitos humanos. Por outro lado, as normas de contratação mantêm-se dentro dos critérios definidos pela organização global, que são mais exigentes que a legislação vigente e aplicável. Para além disso a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
HR2	Percentagem de fornecedores, empresas contratadas e outros parceiros de negócio que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas.	E		O Processo de Homologação assim como as políticas da própria empresa já prevêem este tipo de critérios. Está ainda disponível no Código de Ética, cujo link é indicado nas Notas de Encomenda enviadas aos fornecedores, a posição da Accenture face à questão do que é considerado o Respeito Pelo Indivíduo. Durante o ano fiscal de 2012 foram homologados em Portugal 46 fornecedores.
HR3	Total de horas de formação para colaboradores em políticas e procedimentos relativos a aspetos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo a percentagem de empregados que receberam formação.	E		Em 2012, 97,4% dos colaboradores da Accenture realizaram os cursos obrigatórios sobre Ética e Compromisso, o que se traduziu em 2.162 horas de formação efectuadas.
HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas correctivas tomadas.	E		Durante o ano fiscal de 2012, nem o canal ético nem o Comité de Ética e Cumprimento receberam informação sobre incidentes significativos de discriminação.
HR5	Operações e fornecedores significativos identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação colectiva possa ser violada ou sujeita a um risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	E		Não foram identificadas actividades ou operações deste tipo. A Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
HR6	Operações e fornecedores significativos identificados como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a efectiva abolição do trabalho infantil.	E		A Accenture desenvolve a sua actividade em Portugal como prestadora de serviços profissionais. Neste sentido, não se conhecem riscos de potenciais incidentes de exploração infantil. Para além do referido, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
HR7	Operações e fornecedores significativos identificados como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	E		Atenta à natureza da actividade comercial de prestação de serviços profissionais desenvolvida pela Accenture em Portugal, não existem riscos significativos que possam dar origem a incidentes de trabalho forçado. Além disso não há conhecimento de ter sido reportado, através da Linha de Ética Empresarial, à qual todos os profissionais têm acesso, qualquer episódio de trabalho forçado. Adicionalmente, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
HR9	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas.	A		A actividade desenvolvida pela Accenture em Portugal não é passível de violar os direitos dos indígenas.
HR10	Percentagem ou número total de operações que foram sujeitas a avaliação de impactes em matéria de direitos humanos.	E		A Accenture desenvolve a sua actividade com base em regras e procedimentos de contratação que visam assegurar o respeito pelos direitos humanos. Adicionalmente, a Accenture implementou procedimentos internos de homologação de fornecedores de modo a assegurar que as entidades que contrata desenvolvem a sua actividade empresarial em consonância com os princípios adoptados pela Accenture em matéria de direitos humanos.
HR11	Número de queixas relacionadas com os direitos humanos arquivadas, tratadas e resolvidas através de mecanismos de reclamação formais.	E		Através da Linha de Ética Empresarial, à qual todos os profissionais têm acesso, não há conhecimento de terem sido reportadas queixas relacionadas com o incumprimento de direitos humanos. Além disso, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
Desempenho social – sociedade Abordagem de gestão sociedade				
S01	Percentagem de operações com programas locais de envolvimento na comunidade, avaliação do impacte e programas de desenvolvimento.	E		Responsabilidade corporativa em Portugal – Contributo para a comunidade (página 21).
S02	Percentagem e número total de unidades de negócio alvo de análise de riscos à corrupção.	E		100% das unidades de negócio da Accenture estão obrigadas a cumprir a política global de anticorrupção. Para além disso, a Accenture subscreve os princípios do Pacto Mundial das Nações Unidas.
S03	Percentagem de trabalhadores que tenham efetuado formação nas políticas e práticas de anticorrupção da organização.	E		Todos os colaboradores estão obrigados a realizar os cursos de formação relativos às políticas e procedimentos anticorrupção reflectidos no Código de Ética Empresarial da Accenture.
S04	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	E		A Business Ethics Line é o canal que a organização criou e disponibilizou globalmente para denunciar incidentes de corrupção. Caso sejam identificados incidentes deste tipo, serão seguidas as políticas globais estabelecidas.
S05	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e em grupos de pressão.	E		A Accenture Portugal não participa em lobbies ou grupos de pressão. Não obstante, estamos presentes em associações empresariais do sector, com o objectivo de colaborar com as Administrações Públicas através da opinião dos seus associados. Entre estas organizações estão a APDC, APE, APO, APSDI e LIDE, entre outras.
S06	Valor total das contribuições financeiras ou em espécie a partidos políticos, políticos ou a instituições relacionadas, discriminadas por país.	A		A Accenture não efectuou nenhuma subvenção, em dinheiro ou espécie, destinada ao financiamento de partidos políticos ou outras entidades desta natureza.

	Perfil	Essencial/ Acessório	Motivos de omissão	Localização
S07	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, antitrust e práticas de monopólio, bem como os seus resultados.	A		Não há conhecimento da aplicação de multas ou interposição de acções através dos mecanismos estabelecidos pelo Departamento Jurídico.
S08	Montantes das coimas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	E		Não há conhecimento da aplicação de multas ou interposição de acções através dos mecanismos estabelecidos pelo Departamento Jurídico.
S09	Operações com potencial impacto ou impacto negativo nas comunidades locais.	E	Não aplicável, dado que os serviços prestados pela Accenture não têm impacto negativo significativo sobre as comunidades locais.	
S010	Medidas de prevenção e mitigação nas operações com potencial impacto ou impacto negativo na comunidade local.	E	Não aplicável, dado que os serviços prestados pela Accenture não têm impacto negativo significativo sobre as comunidades locais.	
Abordagem de gestão de responsabilidade pelo produto				
PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando melhoria, e percentagem de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos.	E		Os serviços prestados pela Accenture não afectam a segurança nem a saúde de clientes.
PR2	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados com os impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado.	A	Não aplicável, dado que os serviços prestados pela Accenture não têm impacto negativo significativo sobre as comunidades locais.	
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por regulamentos, e a percentagem de produtos e serviços significativos sujeitos a tais requisitos.	E		A Accenture garante aos seus clientes toda a informação necessária sobre os serviços que presta, aplicando continuamente a legislação em vigor nesta matéria.
PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados com comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.	E		Responsabilidade corporativa em Portugal – Contribuição para o desenvolvimento sustentável (páginas 13-14) / Dada a actividade e os serviços desenvolvidos pela Accenture, não são vendidos produtos proibidos em determinados mercados, que são objecto de discussão entre as partes interessadas ou constituem tema de debate público.
PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes.	A		Não há conhecimento de terem sido efectuadas, através do Departamento Accenture Security Operations Center, reclamações relacionadas com violação de privacidade ou transmissão indevida de dados pessoais de clientes.
PR9	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	E		Não existe conhecimento de multas significativas através dos mecanismos estabelecidos pelo Departamento Legal.

Anexo 3

Nível de GRI



