

RELATÓRIO DE SUSTENIBILIDADE

**NHOOD PORTUGAL
2024**



ÍNDICE

| | |
|----|---------------------------------------------------|
| 4 | Boas-vindas |
| 5 | Sobre o Relatório |
| 6 | Principais Indicadores |
| 8 | Destaques do ano |
| 11 | Parte I NHOD Portugal |
| 12 | Quem somos e onde estamos |
| 14 | O que fazemos |
| 16 | Como fazemos |
| 20 | Parte II A NOVA ESTRATÉGIA: 2025-2030 |
| 24 | Parte III IMPACTO POSITIVO |
| 25 | People Trabalhar hoje para moldar o futuro |
| 30 | Planet Atuar dentro dos limites do planeta |
| 34 | Profit Incentivar a criação de valor |
| 37 | Governance Fazer negócio de forma transparente |

| | |
|----|---------------------------|
| 40 | Parte IV ANEXOS |
| 41 | Tabela de conteúdos GRI |
| 52 | Notas metodológicas |

BOAS-VINDAS

A todas as partes interessadas,

É com grande orgulho que apresentamos o **Relatório de Sustentabilidade da Nhood Portugal 2024**. Num ano de grandes alterações de organização e governança internas, este documento demonstra o compromisso contínuo e reforçado da Nhood, em operar de forma responsável e impactar positivamente os espaços e as pessoas onde atuamos.

O ano de 2024 ficou marcado por uma nova organização interna da empresa e a definição de uma estratégia de sustentabilidade, com o alinhamento de **4 eixos estratégicos**: as **Pessoas**, o **Planeta**, os **Proveitos** e a **Governance**.

Foi um ano de dar continuidade aos projetos já iniciados anteriormente, como por exemplo o final da primeira fase de transformação da Galeria Comercial de Alverca, e do lançamento de novas iniciativas, como a “Hora Silenciosa” e o projeto “*Shaping the Future*”.

Foi também um ano de reconhecimentos e conquistas, com a atribuição do selo SuperBrand à marca de centros comerciais Alegro, e com o Alegro Setúbal a ser o primeiro centro comercial no país a ser classificado pela “eCircular”, da ADENE.

Este Relatório não inclui apenas as conquistas da Nhood, mas reflete o percorrer de um longo caminho em direção a uma empresa que gera impacto global com uma abordagem ética, e ao serviço das gerações futuras.

Agradecemos a todos os que contribuíram e participaram para este caminho em 2024 e aguardamos com expectativa os próximos capítulos.



A Administração Nhood,
Sofia Ferreira de Almeida | *Head of Property and Asset Services Iberia*
Carlos David | *Head of Development & Promotion*
Margarida Madeira | *Head of Resource and Fund Investment*

SOBRE O RELATÓRIO

ESTE RELATÓRIO INCIDE SOBRE O ANO DE 2024 DA NHOOD PORTUGAL, ALINHADO COM O CICLO ESTRATÉGICO DA NHOOD (2025-2030). BASEIA-SE NA ANÁLISE DE MATERIALIDADE QUE ORIENTOU A DEFINIÇÃO DA ESTRATÉGIA PARA O GRUPO NHOOD E, POR CONSEQUENTE, PARA A NHOOD PORTUGAL, FAZENDO A MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO RELACIONADO COM ESSA ESTRATÉGIA.

O documento foi elaborado conforme as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI Standards) para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024. A Nhood Portugal está a preparar a transição para os *European Sustainability Reporting Standards* para atender às exigências da *Corporate Sustainability Reporting Directive*¹.

O foco primário deste Relatório é a Nhood Portugal enquanto empresa de serviços imobiliários, e a sua atividade. A informação apresentada não foi verificada externamente.

Sobre a Nhood
Criada em 2021, a Nhood faz parte da New Immo Holding, que é uma das três empresas do Grupo ELO. O Grupo ELO é detido em 97% pela *Association Familiale Mulliez* (AFM). A New Immo Holding inclui a Ceetrus, proprietária de ativos imobiliários desde 2000, e a Nhood, que gere e desenvolve esses ativos.

ESTRUTURA

Este relatório está estruturado em 4 secções:

Parte I – NHOOD PORTUGAL

Parte II – A NOVA ESTRATÉGIA: 2025-2030

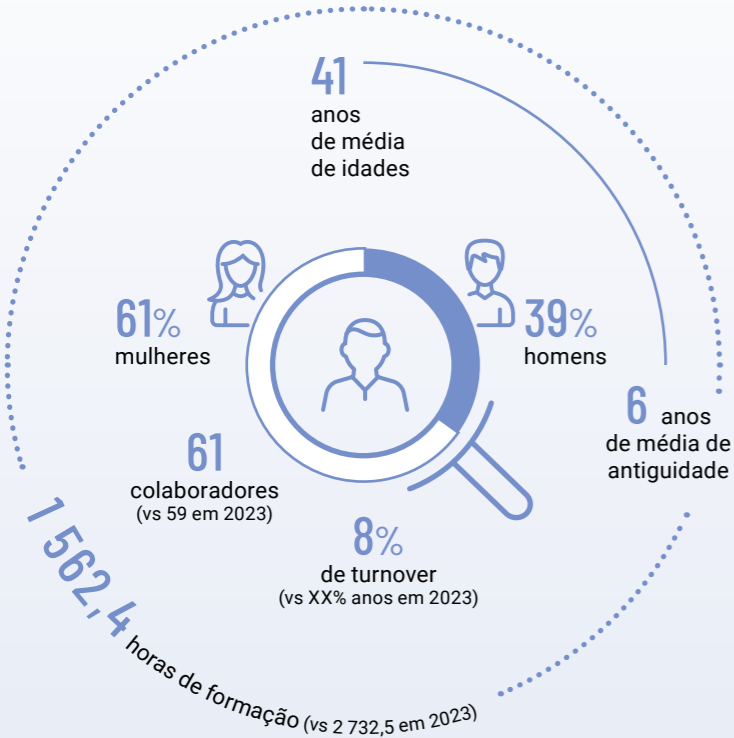
Parte III – IMPACTO POSITIVO:
People, Planet, Profit e Governance

Parte IV – ANEXOS, que incluem a tabela de conteúdos de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative e as respetivas notas metodológicas.

1. Publicada em 2022, substituindo a Diretiva de Reporte de Informação Não-Financeira (NFRD), e sujeita a transposição para a legislação nacional.

Principais Indicadores

People



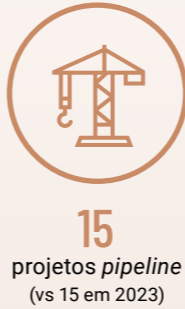
Resultados BES:

- 90% de participação
- 8,6 pontuação de não discriminação
- 8,4 pontuação de inclusão
- 0 burnouts
- 46% pessoas formadas em "Como diagnosticar/gerir o burnout"
- 5% de diferença salarial entre géneros
- 66% mulheres no Comité de Direção

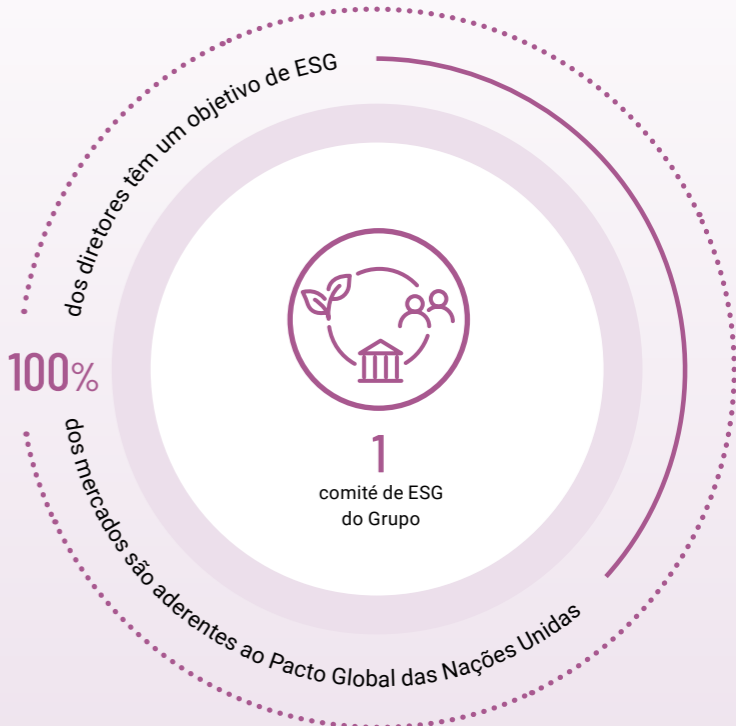
Planet



Profit



Governance



- 197 processos digitalizados, mas assinados manualmente (vs 404 em 2023)
- 38 processos assinados digitalmente em 2024 (vs 404 em 2023)

Destaques do ano



People

Projeto da Hora Silenciosa

Em 2024, foi lançada a Hora Silenciosa nos centros comerciais Alegro, em Portugal, em parceria com a APPDA Setúbal. A iniciativa tem como objetivo promover um ambiente mais inclusivo para pessoas com perturbações do espetro do autismo. As medidas incluem a redução de ruído e luz, pausas nas limpezas, distribuição de protetores auriculares e criação de espaços e acessos adaptados.

Managers Voice

Lançamento do 'Managers Voice' em novembro com o objetivo de reforçar o alinhamento estratégico, partilhar mensagens-chave e fomentar o sentimento de pertença.

Integração de mulheres na Professional Women's Network (PWN)

Financiámos a adesão à PWN, uma rede internacional que promove o empowerment feminino e o desenvolvimento de competências de liderança. Esta adesão foi disponibilizada a sete colaboradoras da Nhood.

2ª edição do Mural do Clima

Em 2024, foi realizada a segunda edição do Mural do Clima com o objetivo de continuar a aumentar a consciência e o conhecimento dos colaboradores da Nhood sobre as alterações climáticas.



Planet

Alteração da metodologia da pegada de carbono

Foi implementada uma nova metodologia comum para o cálculo da pegada de carbono em todos os países onde a Nhood está presente.

Obtenção da classificação "eCIRCULAR".

O Alegro Setúbal foi o primeiro centro comercial do país em receber a classificação e-Circular atribuída pela ADENE - Agência para a Energia, reforçando o compromisso com a sustentabilidade e a gestão eficiente de recursos. Esta classificação destaca o compromisso e o empenho da NHOOD na implementação de práticas alinhadas com os princípios da economia circular, ao investir em fontes de energia renováveis, reduzir o consumo de recursos e recuperar materiais.



Profit

Projeto de transformação da Galeria Comercial de Alverca

Durante o ano, concluímos a total remodelação das áreas comuns e da frente da linha de loja em frente ao hipermercado, com a nova loja Leroy Merlin já em funcionamento. Também requalificámos os espaços exteriores, incluindo um parque infantil. Está em curso a construção da Loja do Cidadão, com abertura prevista para 2025, em parceria com a Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.

Início dos projetos da Galeria da Maia

Avançámos com a renovação das fachadas da Galeria da Maia, reforçando a imagem do centro. A intervenção envolveu a reinventar a fachada com base num conceito arquitetónico contemporâneo, além de preparar o edifício para as fases futuras de expansão.

Venda de 100% do Alegro Montijo (gestão Nhood)

Após a venda do centro comercial Alegro Montijo pela anterior proprietária Ceetrus, a Nhood foi escolhida pela Lighthouse para continuar a gestão e comercialização do Alegro Montijo, reforçando o reconhecimento da sua equipa como referência na margem sul de Lisboa.

Venda de 50% do Alegro Sintra (gestão Nhood)

A Nhood apoiou a venda de 50% do Alegro Sintra à Castellana Properties, demonstrando a sua capacidade de gerar valor e excelência no setor imobiliário.

Expansão do Alegro Montijo

Expansão da oferta comercial com novas unidades de grande dimensão e tipologia diferenciada, reforçando a atratividade do Centro.



Governance

Nova estrutura organizacional

A Nhood apresentou uma nova estrutura organizacional centrada nas suas três áreas de negócio – Property & Asset Services; Development and Promotion; e Resources and Fund Investment – com o objetivo de reforçar a eficiência, agilidade e capacidade de resposta ao mercado, alinhando-se à sua missão de gerar impacto positivo e contribuir para cidades mais sustentáveis.

Projeto Shaping the Future

Desenvolvimento do projeto Shaping the Future com o objetivo de preparar o modelo operacional da organização para uma nova fase de crescimento, permitindo escalar o negócio com agilidade, qualidade e precisão.

Lançamento do Software Soneca

Foi lançado o software SONECA com o objetivo de automatizar e centralizar a gestão dos planos de renda dos centros, reduzindo significativamente o risco de erro associado a processos manuais. A integração com o sistema YARDI permitiu um acompanhamento mais ágil e transparente da performance de cada loja. Também introduzimos a assinatura digital para simplificar os processos de leasing, promovendo maior celeridade e sustentabilidade nas operações administrativas.

Atribuição de selo SuperBrands à marca Alegro

A marca Alegro, gerida pela Nhood, foi a primeira marca de centros comerciais em Portugal a receber o selo Superbrands®, reconhecendo a sua excelência e compromisso com a inovação e a experiência do cliente.



Parte 1.

NHOOD

PORTUGAL

New Living Mood

QUEM SOMOS ONDE ESTAMOS

CRIADA EM 2021, A NHOOD É UMA PLATAFORMA DE SERVIÇOS E SOLUÇÕES IMOBILIÁRIAS GLOBAL, PRESENTE NA EUROPA E ÁFRICA OCIDENTAL. ATUALMENTE TEMOS 1 300 COLABORADORES, QUE ESTÃO A DESENVOLVER CERCA DE 30 PROJETOS DE REGENERAÇÃO URBANA E A GERIR MAIS DE 900 ATIVOS IMOBILIÁRIOS EM 11 PAÍSES. EM PORTUGAL, A NHOOD ATUA COMO EMPRESA DE SERVIÇOS E SOLUÇÕES IMOBILIÁRIAS, CONTANDO COM MAIS DE 20 ANOS DE EXPERIÊNCIA, 61 COLABORADORES, 13 ATIVOS E 15 PROJETOS EM 15 LOCALIZAÇÕES.



20
ANOS DE
EXPERIÊNCIA



> 60
COLABORADORES



13
ATIVOS
SOB GESTÃO



€680 milhões
EM VALOR
DE PORTFOLIO



15
PROJETOS
EM PIPELINE



320.000m²
DE ÁREA BRUTA
LOCÁVEL SOB GESTÃO

A Nhood tem como missão atuar com audácia e propósito para melhorar os ambientes de vida em cada bairro, promovendo uma abordagem de regeneração urbana centrada nas pessoas. Com a visão de antecipar os desafios das comunidades e dos seus residentes, a Nhood procura criar lugares melhores, mais inclusivos e sustentáveis. Com uma ambição clara de se tornar uma referência global na renovação de espaços, a Nhood trabalha para gerar valor económico, social e ambiental, colocando o bem comum no centro das suas ações.

A NHOOD PAUTA A SUA ATUAÇÃO ATRAVÉS DOS SEGUINTE VALORES:

Proximidade: pensamos e agimos em conjunto
Empowerment: somos todos atores e empreendedores.
Impacto Positivo: medimos o progresso do nosso triplo impacto (pessoas, planeta, proveitos), a longo prazo.

Com o lema “New Living Mood”, inspirado no conceito da Cidade dos 15 Minutos³ onde a proximidade, a flexibilidade e a sustentabilidade são pilares fundamentais para a transformação urbana, a Nhood desenvolve projetos de uso misto considerando critérios ESG (Environmental, Social e Governance). Estes projetos visam criar comunidades mais ativas e sustentáveis, oferecendo diferentes usos que servem tanto o retalho quanto os residentes.

A Nhood pauta a sua atuação através dos seguintes valores:

Proximidade

pensamos e agimos
em conjunto

Empowerment

somos todos atores e
empreendedores.

Impacto Positivo

medimos o progresso do nosso triplo impacto
(pessoas, planeta, proveitos), a longo prazo.

ALEGRO SINTRA

Ano de abertura: 2011



161 lojas



98% taxa
de ocupação



8.7 milhões
de visitantes



134.5 milhões €
de vendas



52.035 m²
de GLA total⁶

ALEGRO ALFRAGIDE

Ano de abertura: 2007



120 lojas



100% taxa
de ocupação



8 milhões
de visitantes



95.3 milhões €
de vendas



39.749 m²
de GLA total⁶

ALEGRO MONTIJO

Ano de abertura: 2003



140 lojas



100% taxa
de ocupação



7.4 milhões
de visitantes



130.1 milhões €
de vendas



56.682 m²
de GLA total⁶

ALEGRO CASTELO BRANCO

Ano de abertura: 2008



40 lojas



93,8% taxa
de ocupação



2.5 milhões
de visitantes



7 milhões €
de vendas



19.662 m²
de GLA total⁶

ALEGRO SETÚBAL

Ano de abertura: 2014



112 lojas



100% taxa
de ocupação



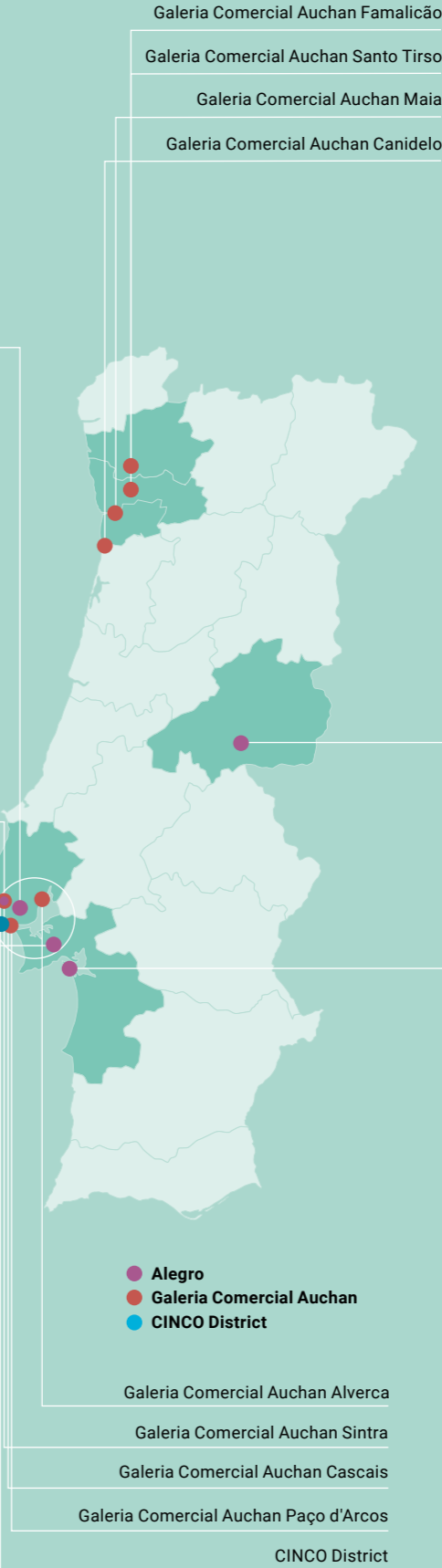
7.9 milhões
de visitantes



84.3 milhões €
de vendas

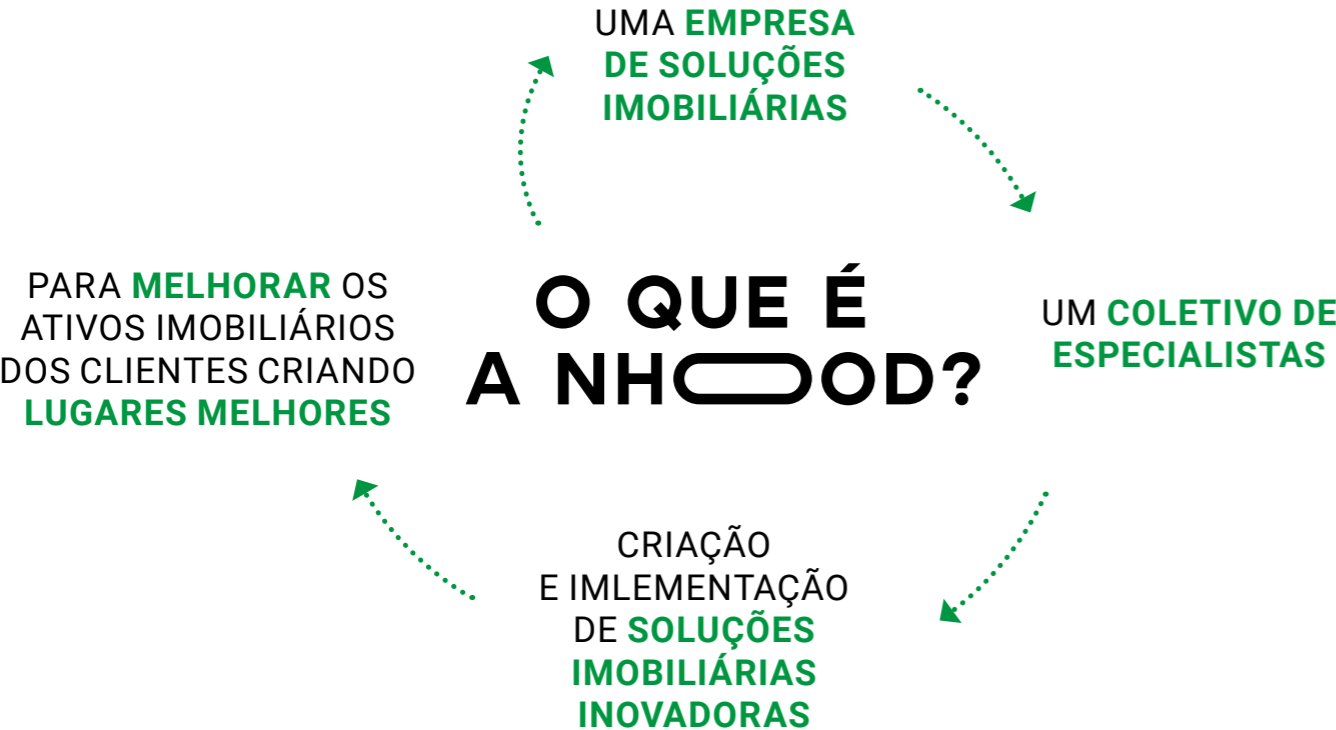


41.200 m²
de GLA total⁶



3. Bairros de uso misto nos quais podemos viver, fazer compras, ter cuidados de saúde e bem-estar, trabalhar e conviver com amigos, tudo num raio de 15 minutos.

O QUE FAZEMOS?



ACRESCENTAMOS VALOR AOS ATIVOS DOS NOSSOS CLIENTES ATRAVÉS DE SOLUÇÕES INTEGRADAS, DIRIGIDAS TANTO A PROPRIETÁRIOS COMO A OCUPANTES, SEJAM ENTIDADES PÚBLICAS, PRIVADAS, EMPRESAS OU RETALHISTAS, COM O OBJETIVO DE CRIAR, REVITALIZAR E TRANSFORMAR ESPAÇOS, BAIRROS E CIDADES EM NOVOS LUGARES COM VIDA.

Em 2024, a Nhood inovou a sua estrutura organizacional com o objetivo de reforçar a eficiência, agilidade e capacidade de resposta ao mercado, alinhando-se com a missão de gerar impacto positivo e contribuir para cidades mais sustentáveis. Esta reformulação estratégica visa não só aprimorar a colaboração entre as principais áreas de negócio como também assegurar a uniformização das operações a nível global, e reflete a decisão estratégica do grupo de centralizar e uniformizar os processos, a forma de reporte e os indicadores utilizados.

Esta mudança de estrutura não foi apenas formal: implicou uma fase de reorganização e adaptação e uma profunda mudança de abordagem ao mercado, impactando áreas como IT, operações, contabilidade e recursos humanos, e outros impactos como por exemplo nas horas de formação disponíveis. Esta reestruturação corporativa foi acompanhada do lançamento de uma nova estratégia ESG de âmbito global, reforçando o compromisso do grupo com práticas sustentáveis e alinhadas com os objetivos estratégicos da Nhood.

Atualmente, a nossa oferta inclui 3 áreas-chave: **Property & Assets Services, Resources & Fund Investment e Development & Promotion**, acompanhadas por 4 áreas transversais (Digital and Business Data, ESG, Brand Marketing Communication e Business development):



Property & Asset Services

- **Gestão económica e operacional responsável** dos ativos sob gestão para garantir eficiência, promover o crescimento dos negócios e definir uma visão estratégica para o futuro.
- **Responsabilidade de introduzir novos mandatos**, estruturar a nossa oferta de Food & Beverage e implementar a nossa estratégia de de Responsabilidade Social e Empresarial.

Development & Promotion

- **Coordenação de projetos de desenvolvimento** de um modo mais alargado.
- **Gestão da margem e, de um modo mais geral, da rentabilidade dos projetos aprovados pelos clientes/ Investidores.**
- **Implementação de um novo mix de usos**, combinado para espaços de vida e bairros.



Resources and Fund Investment

- **Mercado de capitais:** Desenvolvimento de uma rede para reunir múltiplos stakeholders do mercado imobiliário.
- **Gestão de Fundos:** Implementação de sistemas financeiros adequados para reunir os recursos financeiros necessários à realização de projetos imobiliários.
- **Financeiro & Legal:** Garante de todas as medidas necessárias para assegurar a boa gestão económica/ financeira da Nhood.
- **Recursos Humanos:** Apoio e desenvolvimento de todas as nossas equipas para ajudar a empresa a ter sucesso.
- **Sistemas de informação:** Implementação de sistemas de informação e de gestão de dados, para garantir o apoio e correto desenvolvimento das atividades

Funções Estratégicas Transdepartamentais

- ESG
- Digital ET Business Data
- Brand Marketing Communication
- Business Development

COMO FAZEMOS?

A NHOOD GERE O SEU NEGÓCIO SEGUINDO OS MAIS ELEVADOS PADRÕES DE GOVERNANÇA, ADOTANDO UMA CONDUTA RESPONSÁVEL PARA COM AS PARTES INTERESSADAS, ASSENTE NO RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS E NA VIGILÂNCIA CONTRA O BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO. ESTE COMPROMISSO ÉTICO E RESPONSÁVEL É SUSTENTADO POR UM CONJUNTO ROBUSTO DE POLÍTICAS E FERRAMENTAS E RECONHECIDO POR VÁRIAS ENTIDADES.

DOCUMENTOS QUE PAUTAM A CONDUTA DA NHOOD:

- Código de ética e conduta
- Política de Presentes
- Política integrada da Qualidade, Ambiente e Segurança
- Política DEI
- Matriz de riscos
- Política transversal para avaliação e seleção de fornecedores
- Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços

Selos e Certificações

Esta atuação diária reflete-se num forte compromisso com a certificação dos seus ativos e práticas de gestão. Ao longo dos últimos anos, a Nhood tem investido de forma consistente na obtenção de selos e certificações de referência, assegurando as melhores práticas e valorizando a qualidade do seu desempenho.



Sistema Integrado de Gestão da Nhood Portugal e centros comerciais Alegro (ISO 9001, 14001 e 45001).



Certificação BREEAM In-Use em todo o portfolio sob gestão.



Participámos pela primeira vez na avaliação GRESB para medir o nosso desempenho ESG no setor imobiliário.



Selo "De Resíduos a Recursos: Compromisso com a valorização" nos Alegros Alfragide, Setúbal e Sintra, pela valorização de, em média, 97% dos resíduos produzidos em 2024.



O Alegro Setúbal é o primeiro centro comercial do país a ser classificado pelo eCIRCULAR atribuído pela Agência para a Energia.

Reconhecimentos da nossa atuação

RESULTADOS GRESB

Participámos pela primeira vez na **avaliação GRESB**, uma referência global em desempenho ESG no setor imobiliário. Obtivemos uma **pontuação global de 59/100**, destacando-nos na componente de gestão com 26/30 pontos, e alcançando 33/70 em desempenho operacional.

PRÉMIO MARCA ALEGRO SUPERBRANDS

Os centros comerciais Alegro foram distinguidos pela primeira vez com o selo **Superbrands**, tornando-se a **primeira marca de centros comerciais a receber esta distinção em Portugal**. Este reconhecimento, destaca a excelência e inovação da marca Alegro, gerida pela Nhood, e reforça o compromisso em criar experiências memoráveis e alinhadas com os novos estilos de vida.

Participação em eventos e conferências

A participação ativa em movimentos e a subscrição de acordos para a sustentabilidade é um reforço do compromisso de contribuição da Nhood para a ação climática, através duma transição justa. Partilhamos as referências mais relevantes de 2024 para a Nhood Portugal, como forma de assinalar o envolvimento da empresa em iniciativas setoriais.



Meet Up Lisbon

Foco em imobiliário, inovação urbana e sustentabilidade, reunindo profissionais do setor para apresentações rápidas e troca de ideias locais.

Um evento para investidores e promotores imobiliários para divulgar o MIPIM 2024, organizado pela InvestLisboa. Este foi uma "força conjunta" para a participação dos municípios e empresas no MIPIM e o local certo para encontrar parceiros e oportunidades de investimento.

MIPIM 2024

Feira imobiliária com foco na mobilidade urbana, cidade resiliente e transição energética, com participação de centenas de empresas.

Participação de Carlos David, Diretor do Business DEV, na mesa-redonda "Quais as melhores estratégias para atingir o net zero em estado real?"

"Habitação Acessível: os desafios de amanhã"

Organizado pela CCILF
(Câmara de Comércio Luso-Francesa)

Debate promovido pela Câmara de Comércio Luso-Francesa sobre moradia inclusiva e sustentável, analisando soluções para o futuro habitacional em Portugal e França.

Participação de Carlos David, Diretor da Unidade de Negócio DEV, na mesa-redonda "Soluções, propostas e testemunhos - Build-to-rent".

Para um sector imobiliário sustentável"

Organizado por GRACE

Conferência dedicada às práticas ESG no imobiliário, promovida pela GRACE, com foco em construção verde e materiais circulares.

Participação de João Jesus, Diretor de Operações e Sustentabilidade, na mesa-redonda "Oportunidades de Sustentabilidade - da conceção à promoção".

Entrepreneurship & Franchising Conference 2024

Evento para empreendedores e franchising, com sessões sobre sustentabilidade nos modelos de negócio e cadeias de valor mais verdes.

Participação da Nhood enquanto visitante.

COPIP 2024 - Real Estate Industry Conference

5ª edição da principal conferência imobiliária em Lisboa, com foco na transição energética, desafios climáticos e competitividade urbana.

Participação de Sofia Ferreira de Almeida e Carlos David na mesa-redonda.

Meetup MAPIC LISBONNE 2024

Encontros ligados à retalho e imobiliário, inseridos no âmbito do MAPIC, com foco nas tendências em sustentabilidade e cidades inteligentes.

Participação de Sofia Ferreira de Almeida na mesa-redonda.

Portugal Real Estate Summit

Conferência bienal em Estoril, com sessões sobre eficiência energética, alianças público privadas e inovação urbana.

Participação da Nhood enquanto visitante.

Conferência de Sustentabilidade

Patrocinada pela Fidelidade

Encontro corporativo patrocinado pela Fidelidade em Lisboa, com foco em estratégias ESG, finanças verdes e práticas empresariais sustentáveis.

Participação de João Jesus como orador.

Subscrevemos

Pacto global das Nações Unidas (UNGC) | desde 2022



Pacto para a Sustentabilidade da Associação Portuguesa de Centros Comerciais (APCC) | desde 2023



Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD) | desde 2021



GRACE - Empresas Responsáveis | desde 2021



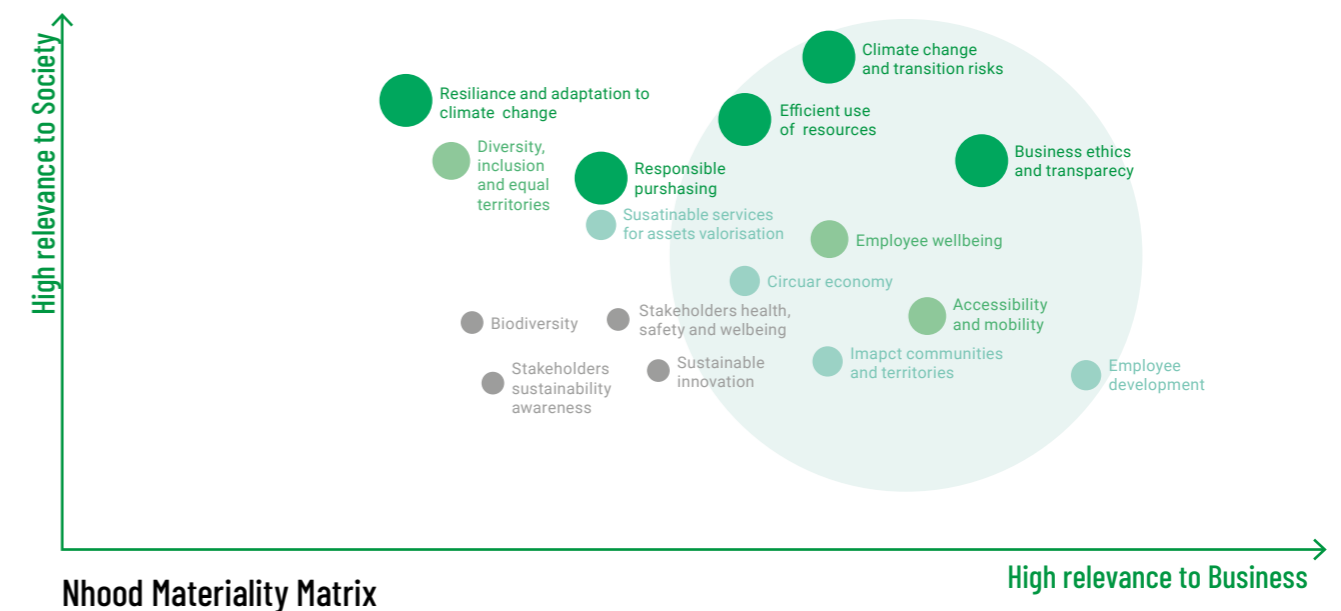


Parte 2.

A NOVA ESTRATÉGIA

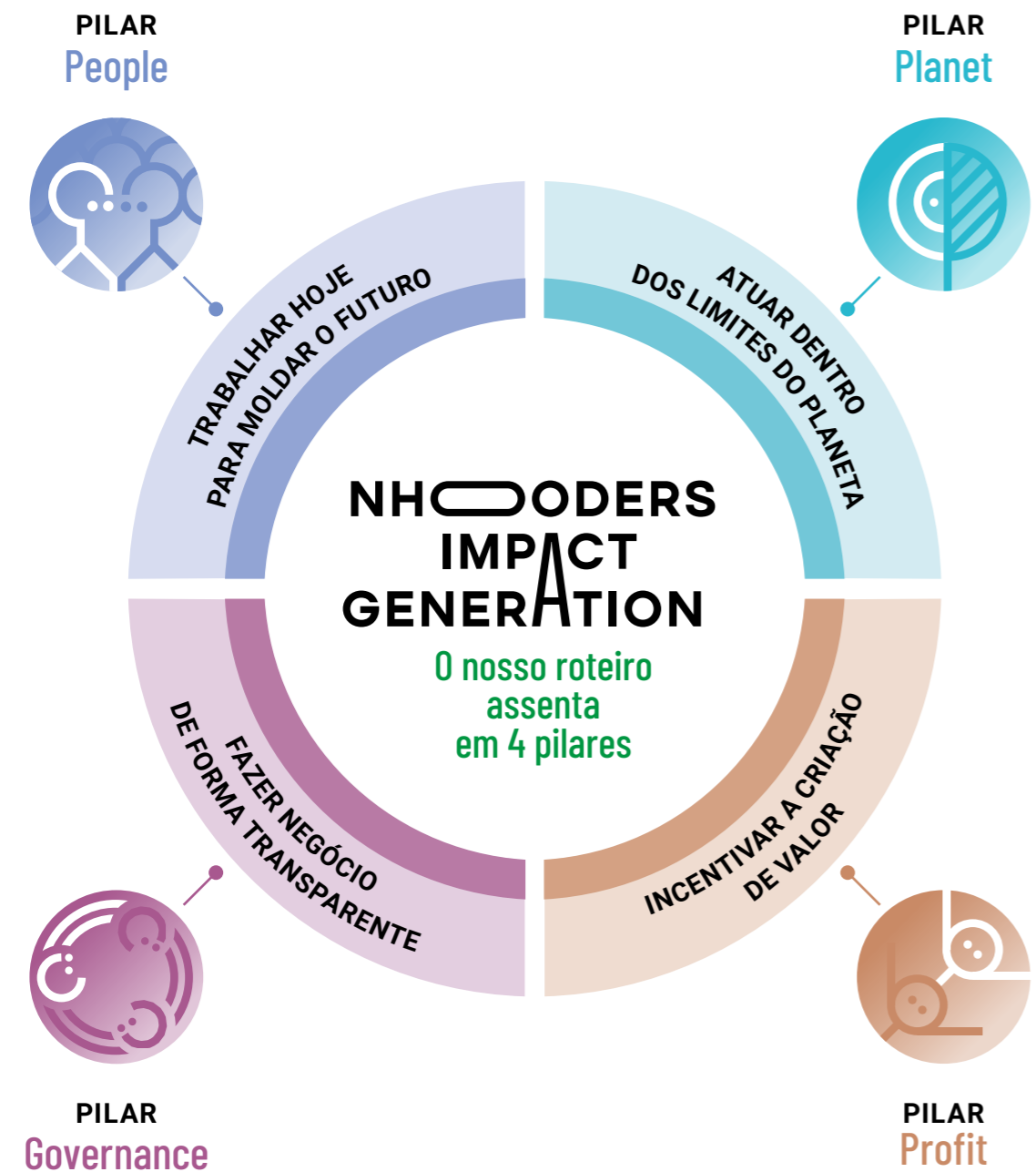
A NOVA ESTRATÉGIA 2025-2030

Desde a fundação da Nhood, temos trabalhado para identificar exatamente como a sustentabilidade está intimamente ligada ao nosso plano de negócios. Em 2022, procedemos ao exercício estratégico de análise dos impactos, riscos e oportunidades afetos à atividade da Nhood Portugal, resultando numa matriz de materialidade com os temas mais relevantes e um Roadmap 2022-2025 de iniciativas e objetivos para a Nhood e portfolio sob gestão.



Em resposta aos desafios de transformação e ambições do grupo, durante os anos de 2023 e 2024 foi desenvolvido um trabalho de preparação para o futuro, a **Visão em Ação 2030** da Nhood. Foi assim estabelecido, e estandardizado para todas as geografias onde a Nhood opera, o enquadramento estratégico das nossas atividades. Foi também definido o objetivo de nos tornarmos uma referência para locais regenerados que criam valor para todos. A nossa ambição ESG é **ser uma empresa que gera impacto global com uma abordagem ética, ao serviço das gerações futuras.**

ASSIM, A ESTRATÉGIA ESG DA NHOOD, A NHOODERS IMPACT GENERATION, ESTABELECIDADA PARA O HORIZONTE 2025-2030 ASSENTA EM 4 PILARES:



PILAR

People

TRABALHAR HOJE PARA MOLDAR O FUTURO

Os nossos colaboradores são o nosso maior ativo e estamos empenhados em criar um ambiente diversificado, equitativo e inclusivo, onde todos possam prosperar. Investimos nas nossas comunidades, apoiamos os direitos humanos e damos prioridade ao bem-estar dos nossos colaboradores e parceiros.

PILAR

Profit

INCENTIVAR A CRIAÇÃO DE VALOR

A nossa influência económica advém de atividades que estimulam cada região, gerando valor que pode ser usufruído coletivamente a curto, médio e longo prazo.

Monitorização da estratégia

A definição, execução, supervisão e coordenação local dos KPIs de Sustentabilidade é acompanhada pelo Diretor de Operações e Sustentabilidade e um Assistente ESG.

PILAR

Planet

ATUAR DENTRO DOS LIMITES DO PLANETA

Dedicamo-nos a reduzir o nosso impacto ambiental através de práticas inovadoras e soluções sustentáveis. Desde a descarbonização à promoção da biodiversidade, esforçamo-nos por proteger e preservar o nosso planeta para as gerações futuras.

PILAR

Governance

FAZER NEGÓCIO DE FORMA TRANSPARENTE

Promovemos uma cultura de ética, conformidade e responsabilidade, com práticas transparentes que garantem a confiança dos nossos stakeholders. Reforçamos continuamente os nossos processos e políticas ESG para assegurar decisões informadas e um impacto positivo duradouro.



Parte 3.

IMPACTO POSITIVO

PEOPLE

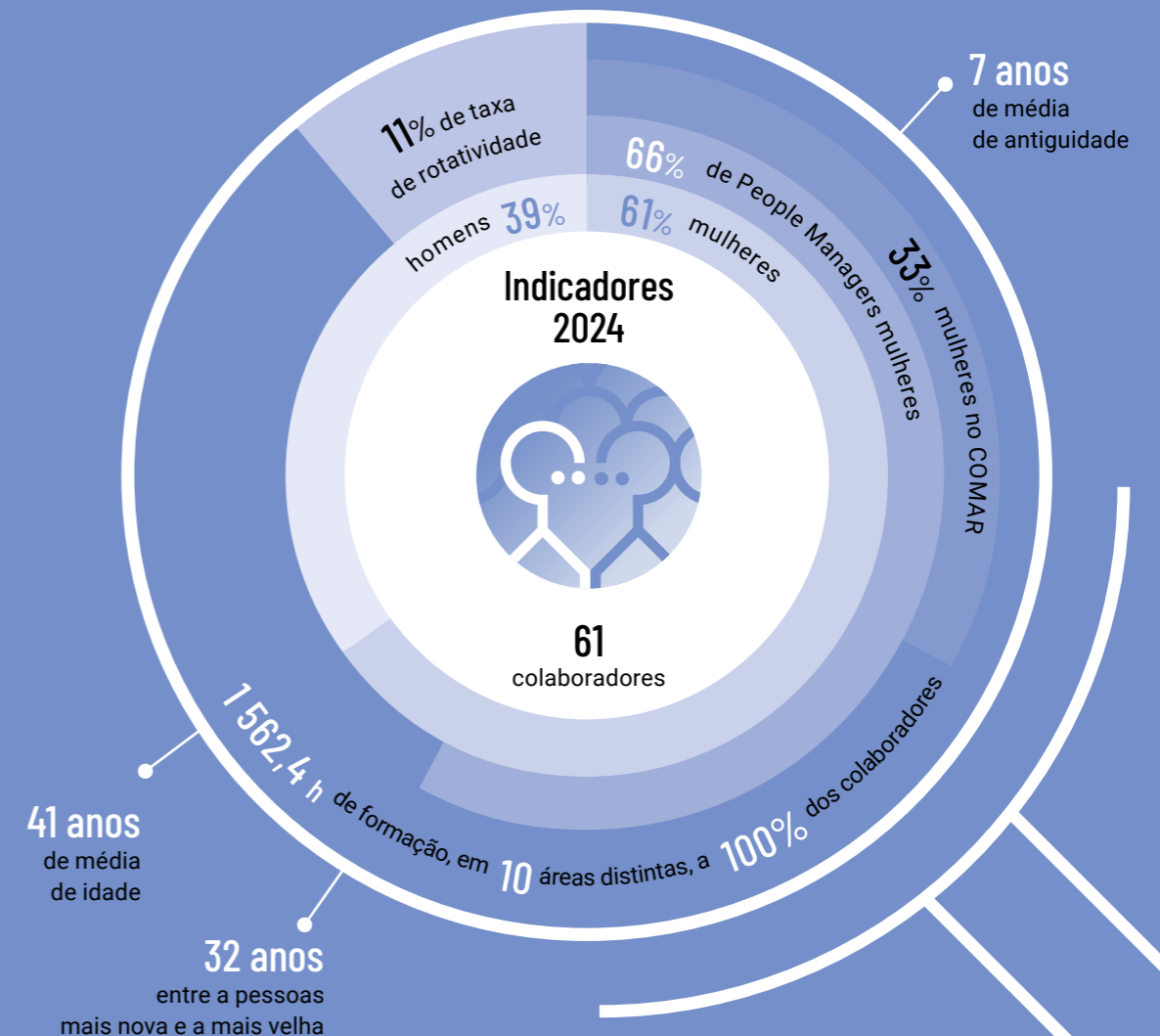
As pessoas são o foco de todas as nossas iniciativas. A partir de diagnósticos internos, ouvindo os colaboradores e as suas necessidades, desenhamos um plano de ação focado no desenvolvimento profissional dos nossos Nhooders, no equilíbrio exigente entre as vidas profissional e pessoal e na promoção de uma cultura interna inclusiva, de respeito e equitativa.

Na Nhood colocamos as pessoas no centro da nossa estratégia de impacto positivo. Para tal, pautamo-nos pelas seguintes quatro grandes prioridades:

- Garantir o desenvolvimento de competências através da formação;
- Cuidar da saúde e do bem-estar de todos os Nhooders;
- Promover a diversidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão;
- Criar laços e comunidades fortes com as regiões.

Trabalhar hoje para moldar o futuro

Os nossos compromissos estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU. O nosso pilar PESSOAS procura responder aos 5 ODS seguintes:



ACONTECEU EM 2024

Foco no Bem-Estar dos Colaboradores

No âmbito do bem-estar dos colaboradores, a Nhood conta com várias iniciativas desde 2022, desde a **Flex Remote Policy “Our Working Mood”**, que inclui medidas como a possibilidade de teletrabalho duas vezes por semana e a flexibilidade nos horários de entrada e saída, e o programa de apoio ao colaborador em parceria com a **Pulso Europa**, que oferece um apoio grátis e confidencial para o colaborador junto com outras atividades como webinars para os colaboradores sobre saúde mental, burnout, inteligência emocional, ginástica laboral, práticas ergonómicas, e outros.

TEAMBUILDING “PARTIR AS TÁBUAS”

No contexto da nova reestruturação, a integração de novos clientes e as constantes mudanças que exigem elevados níveis de resiliência, realizamos um workshop de 2h que contou com a participação de 82 Nhooders. O objetivo foi superar os nossos medos, inseguranças e crenças para enfrentar o desconhecido, juntos como equipa.

Com o objetivo de envolver e reforçar o alinhamento estratégico, em 2023, foi lançada a iniciativa **“Nhooders Voice”**, com o objetivo de realizar uma reunião mensal com todos os colaboradores para abordar temas relevantes, desde a atividade comercial a prémios, eventos, revisão de objetivos, formações e outros assuntos de interesse coletivo. Como continuação desta iniciativa, em novembro 2024, teve início o **“Managers Voice”**, um momento de encontro dedicado à comunidade de lideranças da Nhood. Este espaço tem como objetivo partilhar mensagens-chave e fomentar o sentimento de pertença. Na primeira edição, participaram 14 managers, e a iniciativa mantém-se ativa em 2025.

A Nhood assume o compromisso claro de escutar, envolver e cuidar das suas equipas. Nesse contexto, realizámos o **BES 2023**, que permitiu identificar perceções e prioridades das equipas Nhood em relação ao seu ambiente de trabalho. Com uma elevada taxa de participação, os resultados destacaram pontos fortes como o apoio da gestão, o bom relacionamento entre colegas e o sentimento de propósito no trabalho, assim como áreas de melhoria, nomeadamente a carga de trabalho,

a clareza estratégica e o reconhecimento. Em resposta a estes insights, foi definido o **Plano de Ação BES 2024** centrado em três eixos fundamentais: **Estratégia & Comunicação, Carga de Trabalho e Stress & Saúde Mental**. As iniciativas incluem o reforço da comunicação interna, programas de desenvolvimento de liderança, projetos de melhoria de processos e ações de promoção do bem-estar.

PLANO DE AÇÃO BES 2024

Com uma taxa de participação de 90%, o **BES Survey 2023** proporcionou uma visão clara das prioridades das equipas Nhood. O plano de ação de 2024 traduz esses insights em iniciativas concretas, com foco no reforço da cultura interna, da comunicação e do bem-estar.

Este plano define ações concretas para as necessidades identificadas no terreno, reforçando assim uma cultura organizacional mais resiliente, transparente e orientada para as pessoas.



Promoção do Desenvolvimento e Formação

Em 2024, foram realizadas 1562,4h de formação que abrangeram todos os colaboradores, resultando numa média de 25h de formação por colaborador, nas mais diversas áreas como Línguas, Negócio, Liderança, Desenvolvimento Pessoal, ESG, Segurança no Trabalho, entre outros.

No âmbito da segurança no trabalho foi realizada uma formação de 9 horas com a participação de 10 funcionários da Nhood, abordando a utilização de extintores de incêndio e práticas de primeiros socorros. No contexto da liderança, a formação “Líder do Futuro: Navegando pela Mudança” consistiu em várias sessões que abordaram temas como a gestão da mudança, a inovação e o networking num ecossistema de centro comercial, com a participação de 7 colaboradores da Nhood. Além disso, foram desenvolvidas formações individuais para requalificação e aperfeiçoamento profissional, bem como formação sobre ferramentas de trabalho.

Com o objetivo de aumentar a consciência e conhecimento sobre as alterações climáticas, demos continuidade à iniciativa Mural do Clima realizada em 2023, um workshop específico com o objetivo de sensibilizar para a urgência climática e proporcionar as bases científicas sobre o tema, nomeadamente no que diz respeito aos impactos e consequências. Em 2024 foi realizada a 2.ª edição do workshop Mural do Clima com o objetivo de reforçar o conhecimento sobre as alterações climáticas com bases científicas, nomeadamente no que diz respeito aos impactos e consequências da ação humana no planeta, e estimular a participação coletiva e individual.

2ª EDIÇÃO DO MURAL DO CLIMA

3 horas de duração
13 Nhooders
3 parceiros envolvidos
4,5/5 grau de satisfação

Em comparação com o ano anterior, registou-se uma redução de 42,8% nas horas de formação. Esta diminuição resulta, principalmente, da reestruturação organizacional associada à oferta da Nhood. Essa mudança impactou tanto a disponibilidade dos Nhooders como a capacidade organizacional para planear e executar ações formativas. Durante esta fase, foram realizadas realocações de funções, ajustamentos nas equipas e redefinição de prioridades, o que condicionou a disponibilidade dos colaboradores e a capacidade organizacional para planear e executar ações formativas.

Nos ativos

Ao longo do ano promovemos diversas ações de formação dirigidas às equipas operacionais, lojistas e parceiros, com o objetivo de reforçar a preparação, segurança e capacidade de resposta em diferentes situações. Estas formações abrangeram áreas essenciais como primeiros socorros, suporte básico de vida, gestão de derrames e resíduos ambientais, contacto com o público e atendimento a pessoas com necessidades específicas. Os simulacros anuais e as formações associadas ao Plano de Emergência Interno (PEI) garantem não só o cumprimento das obrigações legais, mas também o fortalecimento da cultura de prevenção e segurança nos nossos espaços. Todas estas ações são ajustadas às necessidades operacionais e auditadas regularmente no âmbito das certificações ISO, assegurando uma melhoria contínua.

FORMAÇÃO EM 2024:

8 horas de formação em primeiros socorros
8 horas de formação em suporte básico de vida

Promoção da diversidade, equidade e inclusão

A Nhood, a par do seu compromisso ético e de responsabilidade social interna, iniciou o percurso de sensibilização para os temas da Diversidade, Equidade e Inclusão. Dando continuidade às nossas ações iniciadas no 2023 – dentro das quais se destaca a apresentação da nossa Política DEI, que assume compromissos ao nível da igualdade de género, idade, inclusão social e o futuro do trabalho – implementamos diferentes iniciativas ao longo do 2024 relacionadas com estas problemáticas.

Em 2024, reforçámos o nosso compromisso ao financiar a adesão à **Professional Women’s Network (PWN)**, uma rede internacional que promove o empowerment feminino e o desenvolvimento de competências de liderança. Esta adesão foi disponibilizada a sete mulheres que passaram a beneficiar de programas de mentoring, sessões de networking e formação especializada.

Em linha com o nosso compromisso de combater o **idadismo**, estabelecemos uma **parceria com a Associação +55**, cuja missão é ativar, valorizar e integrar pessoas com 55 ou mais anos na sociedade, promovendo o seu bem-estar e prevenindo situações de solidão e exclusão. Com esta parceria, contribuímos para criar redes de suporte social e relação informal; combater ou prevenir a solidão entre pessoas 55+; valorizar e integrar estas pessoas no tecido social e comunitário; desconstruir estereótipos e preconceitos associados à idade; e reforçar a autoestima, o bem-estar e a qualidade de vida.

Nos ativos

Lançámos a Hora Silenciosa em estreita colaboração com a Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo (APPDA) de Setúbal, nosso parceiro-chave na definição desta iniciativa. Este projeto, pioneiro em Portugal, consiste em que, durante uma hora, os nossos espaços são transformados para pessoas com neurodivergências, reduzindo o ruído ambiente, diminuindo a luminosidade dos ecrãs digitais, pausando as limpezas e recolhas de resíduos, oferecendo protetores auriculares descartáveis gratuitos, disponibilizando uma sala de silêncio, e partilhando guias informativos com visitantes e lojistas. Criámos, ainda, um estacionamento reservado estrategicamente localizado perto de uma porta de acesso para entrada facilitada no centro comercial e definimos ações de formação internas para as nossas equipas sobre como lidar com este público.

HORA SILENCIOSA

A Hora Silenciosa estreou-se a 28 de janeiro de 2024 no Alegro Setúbal, e realiza-se agora em todos os centros Alegro aos domingos, das 10h às 11h.

Criar laços com a comunidade

Como parte da nossa missão de reforçar a relação próxima com os territórios, desenvolvemos ao longo do ano diversas iniciativas sociais, culturais e solidárias com forte envolvimento local. Apostámos em parcerias com associações e instituições da sociedade civil, apoiámos eventos desportivos e culturais, e promovemos ações de solidariedade com organizações como a Make-A-Wish, a Unicef e centros comunitários locais.

Natal aos Pares – Alegro Sintra

No Natal, o Alegro Sintra levou a magia da época ainda mais longe com a iniciativa “Natal aos Pares”, uma ação solidária que fez a diferença na vida de muitas crianças. Profundamente conscientes das necessidades das comunidades locais, estamos comprometidos com o seu bem-estar. Um exemplo disso foi a ação realizada no Alegro Sintra durante a época natalícia: recolhemos meias usadas, trocando-as por novas oferecidas pelo centro, para criar bonecos que foram entregues às crianças internadas no Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca.



Nos ativos

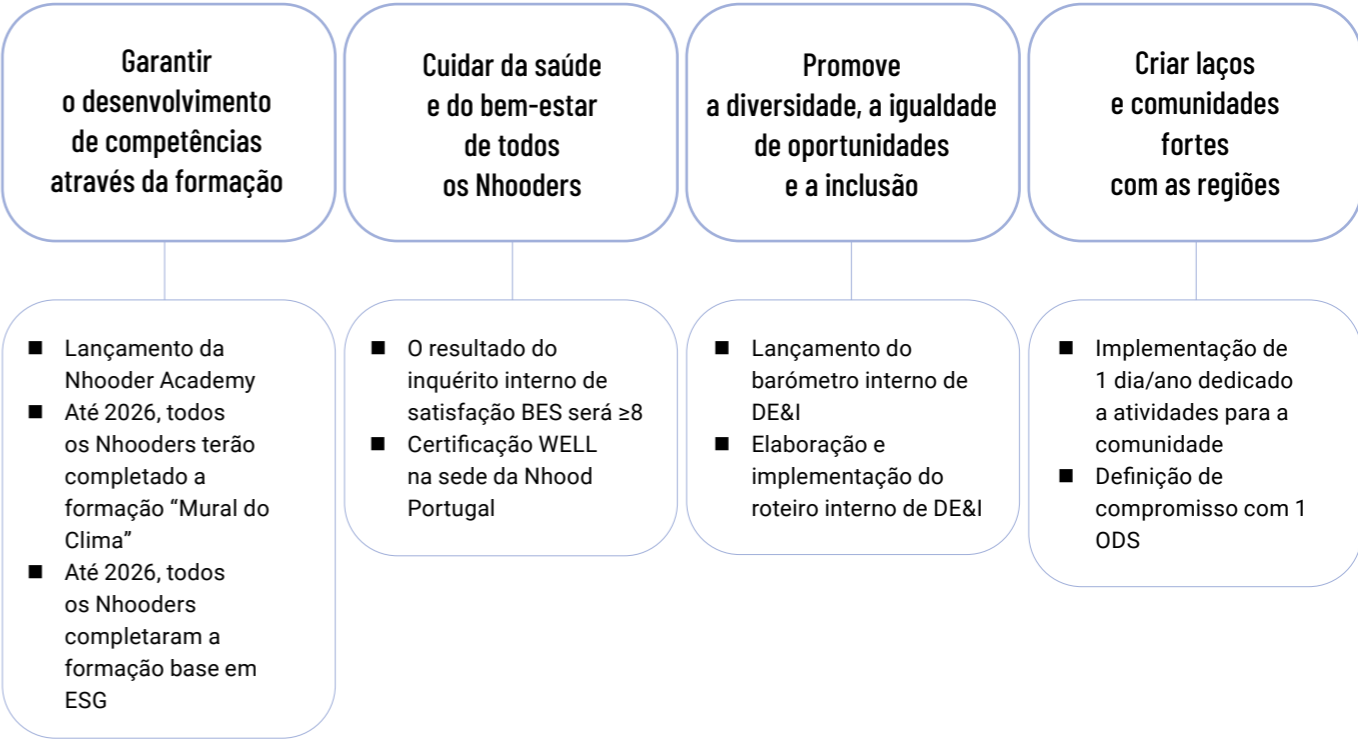
No âmbito da melhoria da acessibilidade e do conforto nos centros comerciais, a Nhood deu continuidade, em 2024, às obras de remodelação para adaptar e modernizar os seus espaços. Entre as principais intervenções destacam-se:

- Melhoria das zonas de amamentação e de crianças, com fraldários renovados e equipamento atualizado nas salas;
- Instalação de novos dispensadores de água para pessoas e animais;
- Início dos trabalhos para a cobertura do parque de estacionamento de bicicletas;
- Criação de salas de acolhimento para situações de ataques de pânico, localizadas em corredores técnicos e devidamente sinalizadas;
- Instalação de cacifos de utilização gratuita junto aos workspots;
- Ampliação das áreas dos parques infantis;
- Manutenção da sinalética adaptada para pessoas com daltonismo nos parques de estacionamento, favorecendo a mobilidade de todos os visitantes.

Estas ações reforçam o compromisso da Nhood em proporcionar experiências mais inclusivas, seguras e confortáveis para todos os utilizadores dos seus centros comerciais.

Ambições 2025-2026⁴

As ambições do pilar People refletem o nosso compromisso com a formação em ESG, promovendo o bem-estar, a diversidade, a equidade e a inclusão (DE&I), bem como o envolvimento ativo com as comunidades locais, o que se traduz em ações concretas para atingir estes objetivos, como a ESG Academia Nhooder, a implementação de indicadores DE&I, a medição do índice de desempenho global e a organização de dias comunitários. A Nhood pretende moldar um futuro mais justo, inclusivo e sustentável, com metas progressivas e mensuráveis em todas as suas geografias de atividade.



4. No que diz respeito às ambições para 2025-2026, os KPIs definidos correspondem ao desempenho do Grupo e não exclusivamente à Nhood Portugal.

PLANET

A sustentabilidade está no centro da regeneração urbana. Apostamos em projetos que priorizam a eficiência energética, a mobilidade sustentável e a descarbonização dos territórios, utilizando tecnologias inovadoras e soluções verdes para reduzir a pegada ecológica dos nossos ativos. Os nossos objetivos são orientados de acordo com as seguintes prioridades:

- Descarbonizar as nossas atividades diretas
- Mudar para uma mobilidade sustentável
- Dar o exemplo na gestão ambiental dos nossos escritórios
- Proteger e promover a biodiversidade

Atuar dentro dos limites do planeta

Os nossos compromissos estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU. O nosso pilar PLANET procura responder aos 4 ODS seguintes:



ENERGIA E EMISSÕES

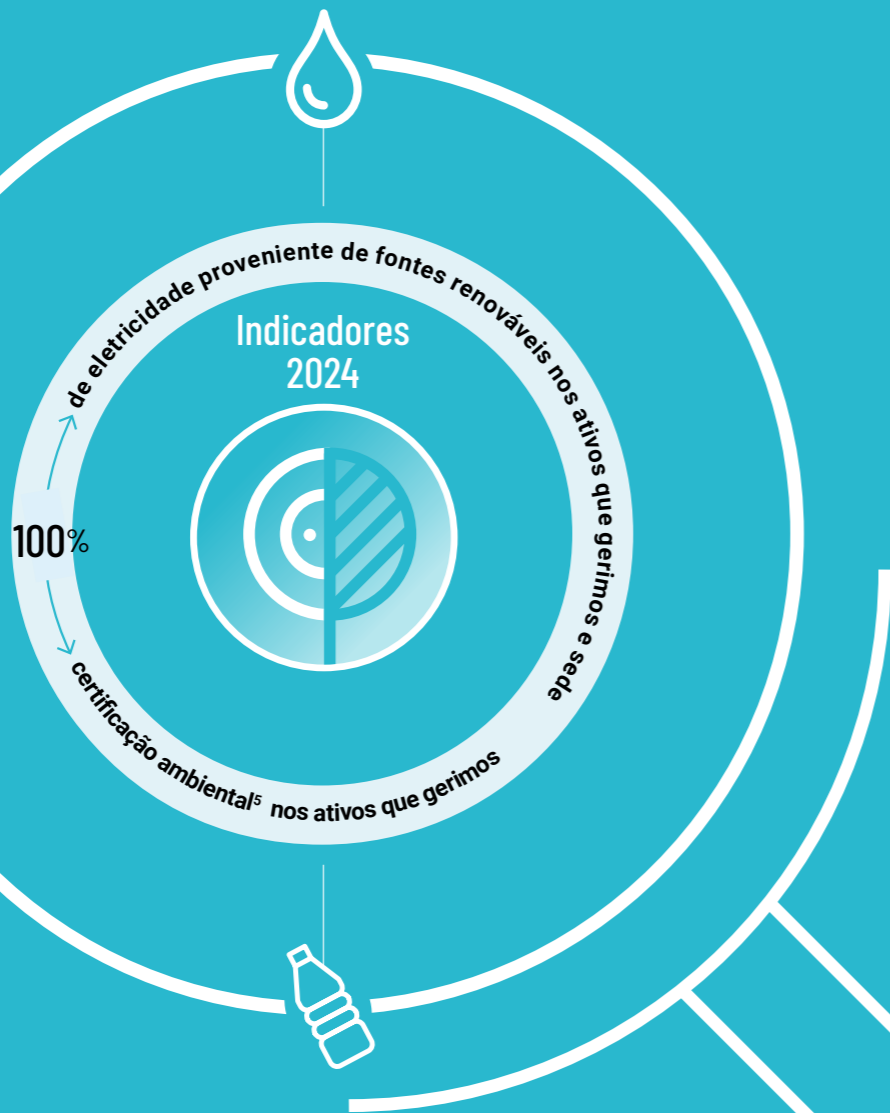
1834,6 GJ consumo de energia 2024

298 t CO₂e (Âmbitos 1, 2 e 3) (-5% vs 2023)

128 t CO₂e (Âmbitos 1)

9,66 t CO₂e (Âmbitos 2)

160,11 t CO₂e (Âmbitos 3)



ACONTECEU EM 2024

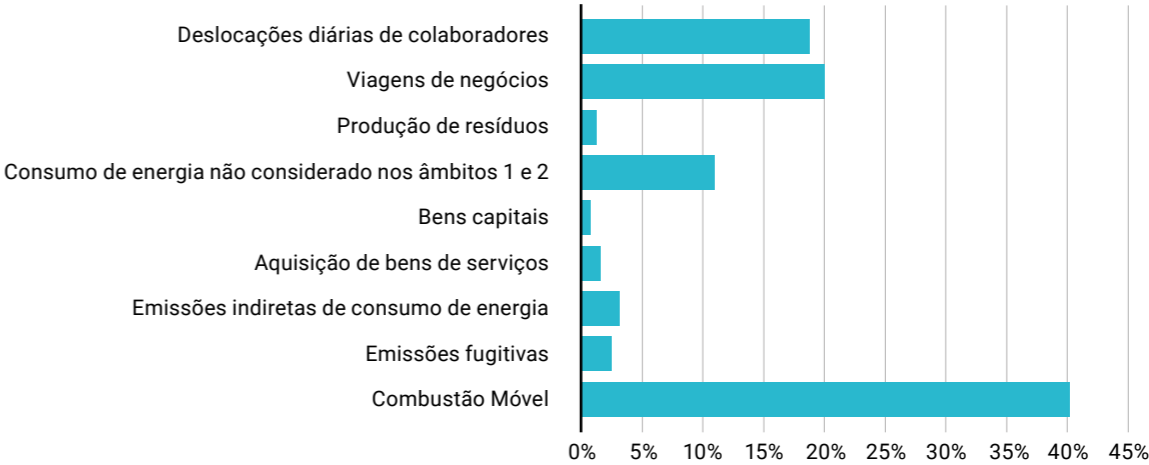
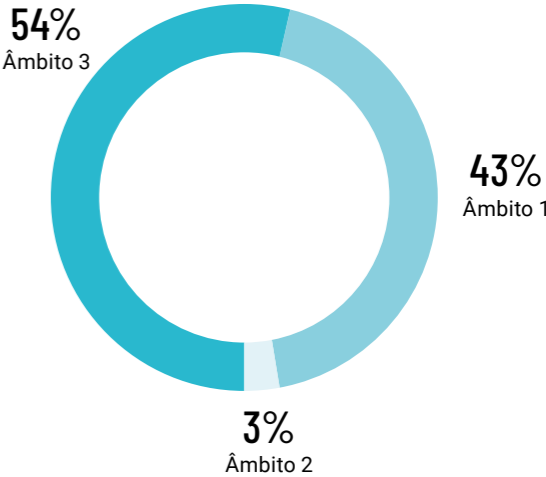
Foco na transição e resiliência climática até 2024

No âmbito do compromisso da Nhood com a transição climática, foi implementada uma **nova metodologia comum para o cálculo da pegada de carbono** em todos os países onde a Nhood atua, promovendo maior alinhamento e comparabilidade entre mercados. O objetivo é garantir que todos os países passem a reportar os mesmos indicadores de forma harmonizada, contribuindo para uma visão mais integrada e transparente da performance ambiental do grupo.

Este avanço representa a continuidade de um percurso iniciado em 2023, ano em que a Nhood alargou significativamente o âmbito da sua avaliação de emissões, cobrindo todas as unidades legais e localizações europeias. Com a aplicação do GHG Protocol Corporate Standard, foi possível reforçar a consistência e precisão nos cálculos.

Além disso, foi dado um foco especial às emissões indiretas (Âmbito), particularmente associadas à aquisição de bens e serviços, que representam uma fatia relevante da pegada total de carbono da Nhood.

Pegada de carbono da Nhood portugal



Nos ativos

Todos os centros mantêm um compromisso contínuo com a eficiência energética, que se traduz na instalação de painéis solares já responsáveis por uma parcela significativa do consumo energético, complementando o recurso a outras fontes renováveis. A gestão dos sistemas AVAC (Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado) tem merecido especial atenção, com a substituição e modernização dos chillers e a adoção de ajustes operacionais para garantir maior eficiência. Paralelamente, todos os espaços dispõem de iluminação 100% LED e de soluções técnicas para otimização dos consumos.

PRINCIPAIS INDICADORES DO NOSSO DESEMPENHO AMBIENTAL NOS CENTROS EM 2024:

5175 painéis solares
2457 kWp de potência instalada
2 396 396 kWh produzidos durante o ano para autoconsumo
37 postos de carregamento para automóveis

A aposta na mobilidade sustentável complementa esta estratégia, com a disponibilização de carregadores para veículos elétricos e pontos de estacionamento para trotinetes e bicicletas. Estão ainda em curso projetos para reforço do reaproveitamento de águas cinzentas e para a continuidade do investimento em infraestruturas mais sustentáveis e eficientes, alinhadas com os objetivos ambientais da organização.



Nos ativos

Em 2024, o Centro Comercial Alegro Setúbal foi o primeiro centro comercial de Portugal a obter a certificação eCircular atribuída pela ADENE - Agência para a Energia, alcançando um índice global de classificação C e refletindo o compromisso com práticas mais circulares e sustentáveis.

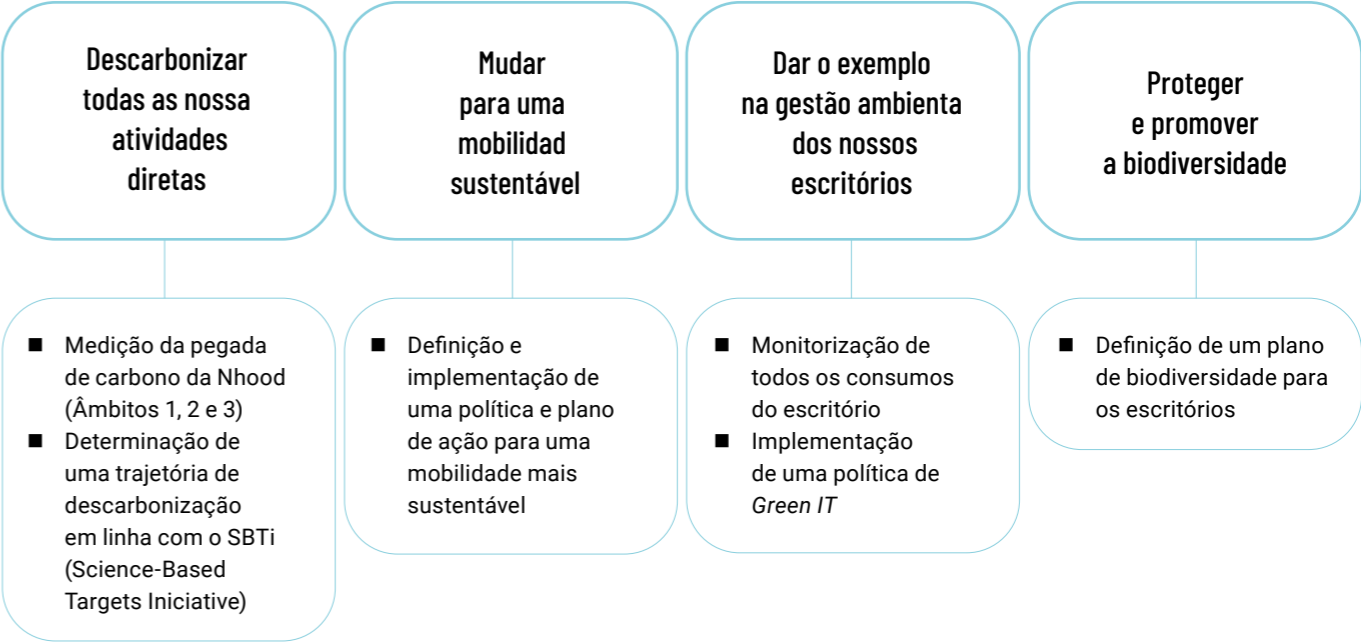
Entre as práticas implementadas, destaca-se a aposta em fontes de energia renovável, com a instalação de painéis fotovoltaicos na cobertura que asseguram cerca de 38% das necessidades energéticas do edifício. Ao nível da gestão da água, foi já implementado um sistema de aproveitamento de águas pluviais, estando também em fase de aprovação um projeto-piloto para a reutilização das águas provenientes dos lavatórios das instalações sanitárias. Por fim, adota práticas de circularidade no uso de produtos e serviços, promovendo a partilha de bens, tanto internamente — como viaturas — como com os lojistas, através da disponibilização de equipamentos como empilhadores e meios de elevação, reforçando assim uma lógica colaborativa e de otimização de recursos.

Dinamizar a circularidade

A valorização de resíduos é um pilar central da estratégia ambiental da Nhood, refletindo o compromisso da empresa com a economia circular e a redução do impacto ambiental da sua atividade. Ao longo dos últimos anos, a Nhood tem implementado práticas de gestão de resíduos que privilegiam a reciclagem e a valorização energética, atuando tanto a nível interno como em colaboração com parceiros estratégicos. O objetivo é garantir que apenas uma fração mínima dos resíduos gerados segue para aterro, reduzindo-a progressivamente através de soluções inovadoras e eficientes. Este percurso foi reforçado pelo reconhecimento da contribuição da Nhood para a economia circular e pela certificação Resíduo Zero, obtida em várias das suas operações.

Ambições 2025-2026⁶

As ambições do pilar Planet refletem o nosso compromisso em atuar dentro dos limites do planeta, promovendo uma transição ambiental justa e responsável. Assumimos metas claras de descarbonização, eficiência energética, mobilidade sustentável e preservação da biodiversidade, traduzidas em ações concretas como a realização de auditorias de carbono, a utilização de energia proveniente de fontes renováveis, a elaboração de planos de redução de resíduos e a criação de espaços verdes e de compensação de carbono em todos os mercados. A Nhood procura liderar uma transformação ambiental positiva, com objetivos progressivos, mensuráveis e alinhados com os desafios climáticos globais.



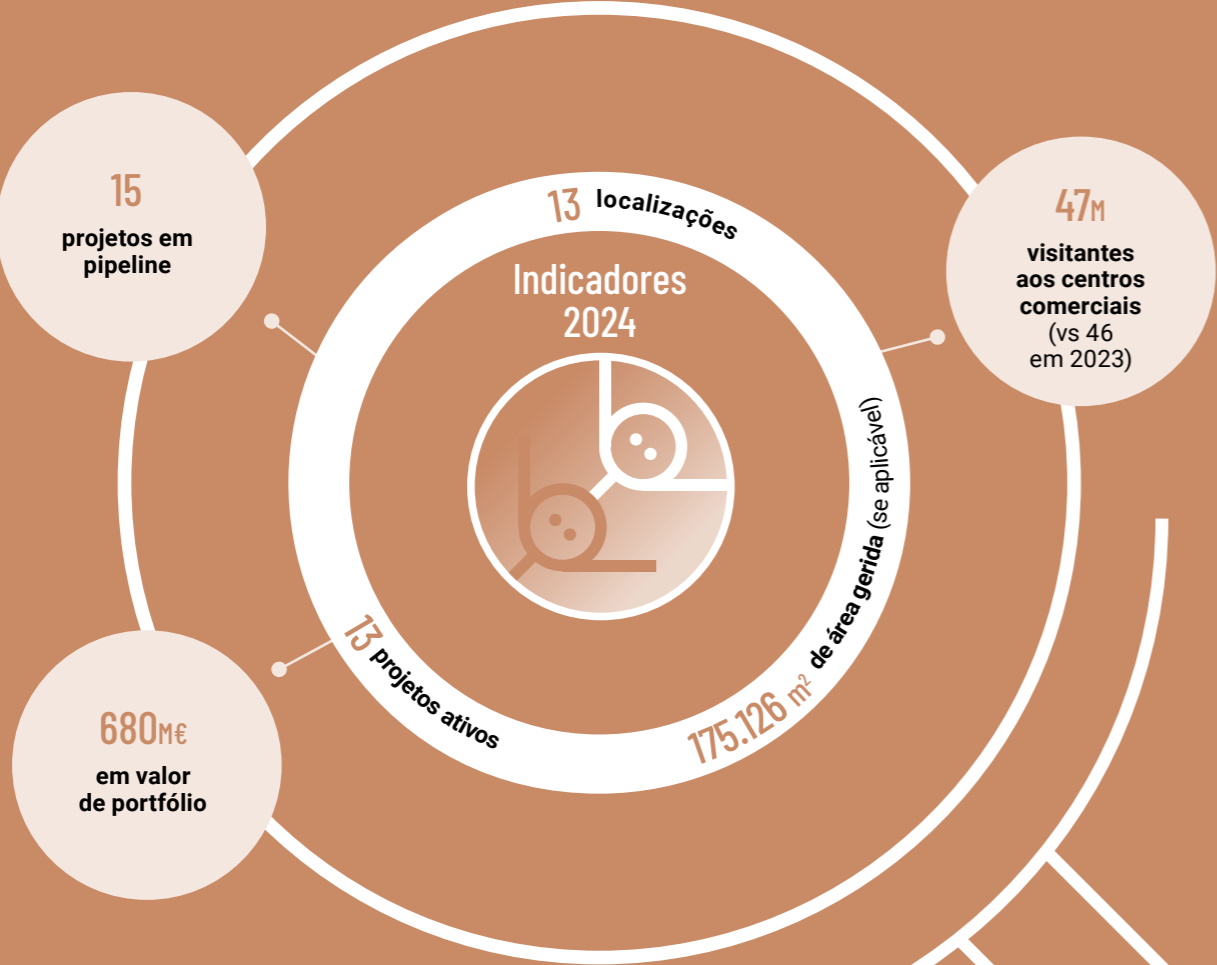
6. No que diz respeito às ambições para 2025-2026, os KPIs definidos correspondem ao desempenho do Grupo e não exclusivamente à Nhood Portugal.

PROFIT

No âmbito do pilar Profit, o nosso objetivo é consolidar o nosso papel como um agente relevante na prestação de serviços com impacto ESG, promovendo uma cadeia de valor mais responsável e alinhada com princípios de sustentabilidade. Procuramos envolver ativamente os nossos fornecedores, assegurando que partilham dos mesmos valores e compromissos. Paralelamente, implementamos instrumentos de apoio à decisão financeira que integram critérios ambientais, sociais e de governance.

Incentivar a criação de valor

Os nossos compromissos neste pilar estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, contribuindo diretamente para os seguintes dois ODS:



ACONTECEU EM 2024

Projetos concluídos

Durante o ano, foi concluída a primeira fase do projeto de transformação da Galeria Comercial de Alverca. Este projeto incluía as obras de remodelação das áreas comuns e da linha de loja em frente ao hipermercado, com a nova loja Leroy Merlin já em funcionamento. Foram ainda requalificados os espaços exteriores, incluindo um novo parque infantil.

A construção da Loja do Cidadão encontra-se em curso, com abertura prevista para 2025, fruto de uma decisão conjunta com a Câmara Municipal.



Projetos em curso

Durante este ano foi iniciado um projeto de expansão do Alegro Montijo. A intervenção decorre da necessidade de expandir e complementar a oferta comercial, dotando-a de unidades de grande dimensão e com tipologia diferenciada, reforçando a atratividade do Centro. A expansão proposta é para um potencial de ampliação de uma área de 1.578m² no piso 0 (Loja Primark) e 837m² na zona do foodcourt (Clínica Santa Madalena).

Projetos de futuro

Estão previstos 15 projetos para os quais se estimam mais de 500 milhões € de investimento.

- + 36,000 m² escritórios
- + 24,000 m² hotéis
- + 100,000 m² retalho
- + 12,000 m² co-living
- + 45,000 m² habitação

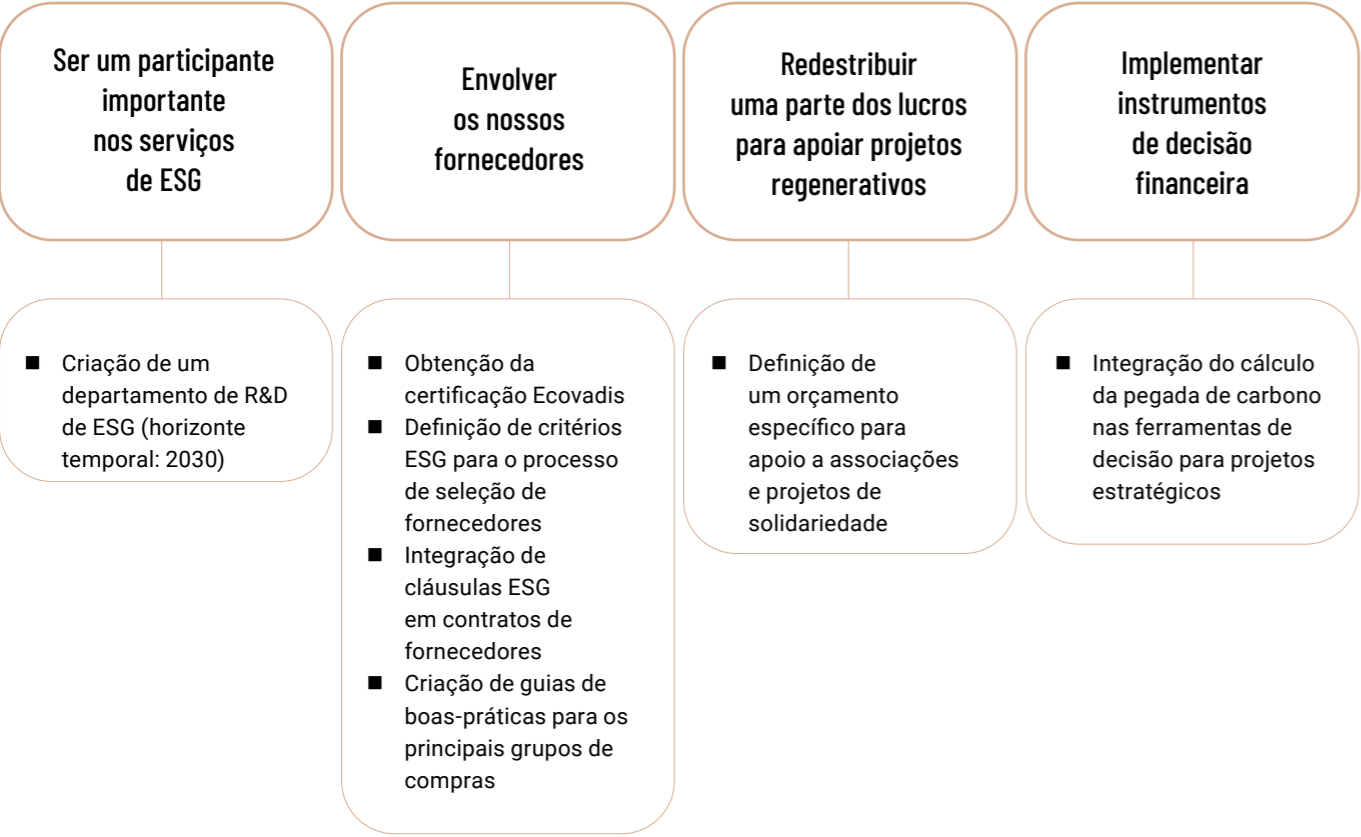
Transações

Após a recente venda de 100% do Alegro Montijo, a Nhood, foi a empresa escolhida pela Lighthouse, a nova proprietária do centro comercial Alegro Montijo, para dar continuidade à gestão e comercialização deste ativo estratégico. Esta decisão reflete a excelência e a atratividade comercial que a equipa de gestão da Nhood tem cultivado até agora, posicionando o Alegro Montijo como um dos principais centros comerciais da margem sul da região metropolitana de Lisboa.

Também em 2024, a Nhood e RPE/JLL anunciam a sua colaboração no processo de venda de 50% do Alegro Sintra, pela Ceetrus à Castellana Properties. A concretização deste negócio com a Castellana Properties evidencia a capacidade da Nhood de agregar valor aos nossos parceiros e de operar com excelência no mercado imobiliário.

Ambições 2025-2026⁷

As ambições do pilar Profit refletem o compromisso da Nhood em integrar de forma sistemática os critérios ESG em toda a sua cadeia de serviços e fornecedores, com metas claras como a criação de uma oferta de serviços sustentáveis e de uma base de dados de parceiros alinhados com o potencial ESG, a aplicação de diretrizes de compras responsáveis, cláusulas contratuais dedicadas e certificações Ecovadis, a incorporação destes critérios em concursos e contratos, entre outros. Este percurso progressivo visa, em última instância, consolidar uma nova linha de negócio ESG, garantindo a adesão de mercados, fornecedores e concursos a indicadores mensuráveis e ao envolvimento ativo de todas as partes interessadas.



GOVERNANCE

Fazer negócio de forma transparente

Na Nhood trabalhamos para reforçar a excelência dos princípios ESG na estrutura de governação, promovendo uma cultura organizacional assente na ética, integridade e conformidade com os mais elevados padrões legais e regulatórios. Valorizamos a transparência em todos os níveis da nossa atividade, assegurando práticas de reporte claras, consistentes e acessíveis, fundamentais para a criação de confiança junto dos nossos stakeholders.

Os nossos compromissos estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU. O nosso pilar GOVERNANCE responde aos 4 ODS seguintes:



7. No que diz respeito às ambições para 2025-2030, os KPIs definidos correspondem ao desempenho do Grupo e não exclusivamente à Nhood Portugal.

ACONTECEU EM 2024

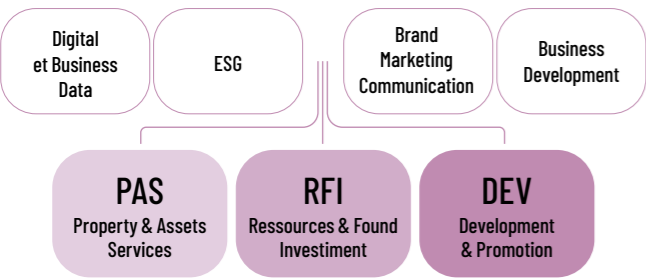
A nova estrutura organizacional

A Nhood anunciou ao mercado a sua nova estrutura organizacional, alinhada com a sua evolução enquanto empresa de serviços e comprometida com a melhoria contínua da eficiência operacional e capacidade de resposta. A nova estrutura organizacional está centrada nas três principais áreas de negócio da empresa – Property & Asset Services, Development and Promotion e Resources and Fund Investment.

SHAPING THE FUTURE

O projeto **Shaping the Future** foi desenvolvido com o objetivo de preparar o modelo operacional da organização para uma nova fase de crescimento, permitindo escalar o negócio com agilidade, qualidade e precisão. A iniciativa também visa apoiar a transição para a nova estrutura de governança matricial, com três unidades de negócio e áreas transversais.

Este modelo organizacional tem como base a agilidade processual e está desenhado para assegurar uma transição eficaz e adaptável às dinâmicas de mercado, conscientes em reforçar a eficiência e capacidade de resposta aos clientes e com foco na posição da empresa como líder no setor imobiliário. Seguindo as tendências de mercado, a nova organização permite ainda à Nhood reforçar a sua missão de gerar impacto positivo através da sua atividade, construir bairros e cidades melhores e contribuir para um planeta e um futuro mais sustentáveis.



Na Nhood damos prioridade a soluções responsáveis para criar valor sustentável e integramos os princípios ESG na gestão de ativos e na conceção e construção de novos empreendimentos através de uma governação estruturada dentro da Nhood. Neste contexto de adaptação da nossa estrutura às necessidades atuais, a governação tornou-se um pilar fundamental da nossa

estratégia para continuar a fazer negócio de forma transparente. Desta forma, procuramos desenvolver um modelo económico responsável que nos permita sensibilizar para os desafios climáticos e a sustentabilidade, e implementar boas práticas de comportamento responsável.

Com uma governança sólida, participativa e orientada para resultados concretos, garantimos que a nossa visão de sustentabilidade é integrada em todas as decisões, promovendo uma cultura corporativa ética, transparente e alinhada com os desafios do futuro.

Conduta empresarial

O Código de Conduta Ética, alinhado com os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, define as diretrizes de comportamento para todos os colaboradores da Nhood, reforçando o compromisso com uma atuação ética e responsável. Complementarmente, a Política de Presentes e Convites estabelece regras claras para prevenir conflitos de interesse e garantir a integridade nas relações comerciais. A Nhood também promove uma cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), reconhecendo a importância de um ambiente onde as diferenças sejam respeitadas e valorizadas, como fator essencial para a prosperidade e justiça social.

A melhoria contínua da gestão é um pilar fundamental para garantir a excelência da Nhood em todas as suas operações. Através da implementação do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança (SIG QAS), a empresa procura constantemente aperfeiçoar os seus processos, assegurando a qualidade dos serviços prestados, a proteção ambiental, e a segurança e saúde de seus colaboradores. A certificação pelas normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 reforça o compromisso da Nhood com a gestão eficaz de riscos e com a melhoria contínua, incluindo a avaliação de riscos climáticos e a adoção de medidas preventivas e corretivas. Entre as ferramentas que suportam esse sistema, destacam-se a Política Integrada de Qualidade, Ambiente e Segurança e a Matriz de Riscos e Oportunidades, que permitem uma avaliação rigorosa dos fatores que podem impactar a atividade e orientam a tomada de decisões.

Com o objetivo de construir uma cadeia de valor responsável, a Nhood assegura que todos os seus fornecedores compartilhem os mesmos valores de qualidade, integridade e sustentabilidade. O Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços, instituído em 2021, estabelece normas rigorosas de ambiente, segurança, saúde e higiene, assegurando que todos os prestadores de serviços cumpram os elevados padrões da empresa.

Modernização e eficiência operacional

Em linha com o compromisso de modernização e eficiência operacional, em 2024 foi lançado o **software SONECA**, que veio automatizar e centralizar a gestão dos planos de renda dos centros, reduzindo significativamente o risco de erro associado a processos manuais. A integração com o sistema **YARDI**, já utilizado para a gestão de faturação e contratos, permitiu um acompanhamento mais ágil e transparente da performance de cada loja.

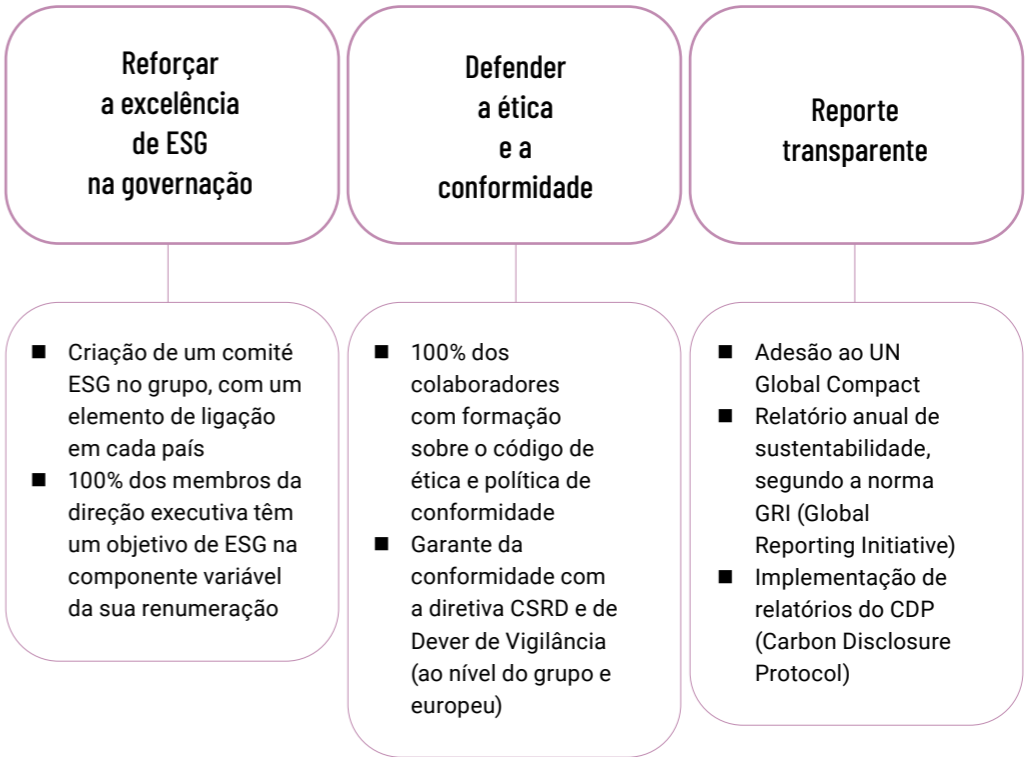
A introdução da **assinatura digital** veio ainda simplificar os processos de leasing, promovendo maior celeridade e sustentabilidade nas operações administrativas. Durante o ano 2024 foram geridos e concluídos 235 processos de contratos Leasing, 38 dos quais foram assinados digitalmente.

SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSOS DE LEASING E DE ASSINATURA DE CONTRATOS

Durante o ano 2024 foram geridos e concluídos 235 processos de contratos Leasing, dos quais 38 foram assinados digitalmente.

Ambições 2025-2026⁸

As ambições do pilar Governance refletem o compromisso da Nhood em reforçar a excelência em ESG e garantir a conformidade com as normas e diretivas internacionais, através de metas como a criação de um Comité ESG, a definição de objetivos específicos para 100 % dos diretores e colaboradores, a formação obrigatória em ética e conformidade, o alinhamento com a diretiva CSRD, o Pacto Global das Nações Unidas e as normas GRI e CDP. De 2029 em diante, todos os Nhooders serão incentivados a integrar objetivos ESG individuais.



8. No que diz respeito às ambições para 2025-2026, os KPIs definidos correspondem ao desempenho do Grupo e não exclusivamente à Nhood Portugal.



Parte IV

ANEXOS

TABELA DE
CONTÉÚDOS GRI

GRI Universal Standards

| GRI 1 – FUNDAMENTOS 2021 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA |
|--------------------------|--------------------------------------------------|----------------------|
| GRI 1 | Requisito 7: Publicar um índice de conteúdos GRI | A presente tabela. |

| GRI 2 – CONTEÚDOS GERAIS 2021 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A ORGANIZAÇÃO E AS SUAS PRÁTICAS DE REPORTE | | |
| GRI 2-1 | Detalhes da organização | <ul style="list-style-type: none">• Nome legal: Nhood Services Portugal, S.A• Estrutura societária e forma legal• Localização da sede: Lisboa, Portugal• Países de operação: Portugal <p>Criada em 2021, a Nhood pertence à New Immo Holding, uma das três empresas do Grupo ELO, detido, por sua vez, em 97%, pela Association Familiale Mulliez (AFM). A New Immo Holding é constituída pela Ceetrus, proprietária de ativos imobiliários, e pela Nhood, responsável pela gestão e desenvolvimento desses ativos. A estrutura societária da Nhood é a que se segue: ELO (França) > New Immo Holding (França) > Nhood Holding (França) > Nhood Holding Portugal SGPS S.A. > Nhood Services Portugal S.A.</p> |
| GRI 2-2 | Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização | Nhood Services Portugal, S.A |
| GRI 2-3 | Período do reporte, frequência e ponto de contacto | "Sobre o relatório" e "Ficha técnica" |
| GRI 2-5 | Verificação externa | Este relatório não foi sujeito a verificação externa. |

| ATIVIDADES E TRABALHADORES | | | | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| GRI 2-6 | Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio | "1. NHOOD Portugal". | | |
| GRI 2-7 | Empregados | | 2023 | 2024 |
| | | Número total de empregados | 59 | 61 |
| | | Discriminado por género | | |
| | | Homens | 21 | 24 |
| | | Mulheres | 38 | 37 |
| GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho é controlado pela organização | Número total de empregados permanentes | 59 | 61 |
| | | Nota: Todos os valores correspondem à região de Portugal. | | |
| | | | 2023 | 2024 |
| GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho é controlado pela organização | Número total de trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho é controlado pela organização | 28 | 38 |
| | | Tipos mais comuns de trabalhadores e suas relações contratuais com a organização | Outsourcing/ trabalho temporário | Outsourcing/ trabalho temporário |
| | | Tipo de trabalho que realizam | Suporte/ administrativo | Suporte/ administrativo |

| GRI 2 – CONTEÚDOS GERAIS 2021 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOVERNANÇA | | |
| GRI 2-9 | Estrutura de <i>governance</i> e sua composição | Existência de um COMAR, composto pelos diretores das 3 áreas funcionais da empresa (PAS, DEV e RFI), com poder de tomada de decisão. O strategic committee, formado por 2 mulheres e 1 homem, é o mais alto órgão de governança responsável pela tomada de decisão e pela supervisão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas. Apenas possui funções executivas. |
| GRI 2-10 | Nomeação e seleção do mais alto órgão de <i>governance</i> | O processo de nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança é efetuado de acordo com os procedimentos internos para recrutamento, considerando o perfil e competências. |
| GRI 2-11 | Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> | O mais alto órgão de governança na Nhood Portugal é o COMAR, sendo que a empresa faz parte do Grupo Nhood, que em cada país reporta diretamente ao mais alto órgão de governança do grupo. |
| GRI 2-12 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos | O mais alto órgão de governança na Nhood Portugal é responsável pela coordenação, desenvolvimento e aprovação da missão, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável e criação de valor, bem como pelos processos de identificação e gestão dos seus impactos na economia, no ambiente e nas pessoas. As decisões são sempre alinhadas com as orientações estratégicas dadas pelo Grupo Nhood nesta matéria. |
| GRI 2-13 | Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | "2. A nova estrategia 2025-2030" |
| GRI 2-14 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> no reporte de sustentabilidade | O mais alto órgão de governança é responsável por analisar e aprovar as informações reportadas, incluindo os temas materiais, em coordenação com as várias Direções que participaram com conteúdos para o documento. |
| GRI 2-15 | Conflitos de interesse | A abordagem da Nhood a conflitos de interesse é a que consta no Código de Ética, não fazendo distinção específica em relação ao mais alto órgão de governança. No início da relação, verificamos a moeda de pagamento, o local de realização da prestação, o banco de pagamento e, se os dados não coincidirem, não hesitaremos em solicitar qualquer informação útil que possa eliminar a dúvida. Cooperamos com qualquer pedido legítimo para identificar os nossos beneficiários efetivos. Temos todo o prazer em atender aos procedimentos de due diligence (verificações razoáveis). Encorajamos cada um/a dos/as nossos/as Colaboradores/as envolvidos no processo a participar ativamente nos procedimentos anuais de auditoria dos nossos Revisores Oficiais de Contas. Aplicamos os procedimentos recomendados pelo Controlo Interno. Alertamos o Departamento Jurídico e o Departamento de Ética e Compliance ou procedemos a uma denúncia para este efeito, se suspeitarmos de atividades ilícitas relacionadas com branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo. |
| GRI 2-16 | Comunicação de preocupações críticas | A comunicação de preocupações críticas ao mais algo órgão de governança ocorre regularmente, durante as reuniões da Comissão Executiva, e desta com os responsáveis das diferentes áreas funcionais. São assim comunicados os temas identificados junto de cada uma das equipas. Nestas reuniões é realizada a avaliação dos temas incluídos na estratégia dos 3 P - Planet, People and Profit. |
| GRI 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de <i>governance</i> | O mais alto órgão de governança participa em sessões temáticas relacionadas com temas de sustentabilidade que decorrem ao longo do ano e também tem conhecimento dos resultados que advêm dos grupos de trabalho e Fóruns em que a Nhood Portugal está envolvida. Para além de informação específica que é recebida por parte do Grupo Nhood. |
| GRI 2-18 | Avaliação do desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i> | A avaliação de desempenho do COMAR é realizada uma vez por ano, com avaliação de concretização de objetivos coletivos e individuais, KPIs da empresa e avaliação das competências estabelecidas para a função. A avaliação é realizada anualmente pelo superior hierárquico no Grupo Nhood (Casa-mãe). |
| GRI 2-19 | Políticas de remuneração | Remuneração fixa estabelecida e revista com base na performance e no valor de mercado da função (estudos salariais quando disponíveis). Prémio de desempenho calculado com base no cumprimento de objetivos de empresa e de objetivos individuais. Pelo menos um objetivo individual está ligado a um compromisso com CSR. |
| GRI 2-20 | Processo para determinar a remuneração | A política de remuneração da Nhood Portugal é criada e revista de acordo com a estratégia global da Nhood Holding, o posicionamento da empresa no mercado e o benchmark salarial externo. Tem como objetivo o reconhecimento e retenção dos colaboradores, assegurando a equidade interna e externa, e passando o seu fluxo de aprovações por um comité de remunerações internacional, o board da holding, o COMAR e o departamento de RH local. |
| ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS | | |
| GRI 2-22 | Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável | "Boas Vindas" |
| GRI 2-23 | Compromissos de política | Código de Conduta Ética da Nhood. |

| | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| GRI 2-24 | Incorporação de compromissos de política | A Nhood Portugal garante a difusão do seu Código de Conduta Ética por toda a empresa, na admissão de novos colaboradores e periodicamente junto dos colaboradores existentes com ações de informação, discussão interna e formação formal. O Código de Conduta Ética é vivido na estratégia, nos procedimentos, na tomada de decisões, nas relações comerciais com clientes, parceiros e fornecedores bem como na relação entre colaboradores. | | |
| GRI 2-25 | Processos para remediar impactos negativos | Os processos para remediar impactos negativos são referidos nas abordagens de gestão. | | |
| GRI 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | Todos os colaboradores têm conhecimento dos responsáveis pelas áreas internas responsáveis pelas questões legais, de compliance e de recursos humanos, com os quais é promovido um contacto direto e ambiente de proximidade. Desde 2022 que está em funcionamento uma plataforma de denúncia interna (Speak Up). | | |
| GRI 2-28 | Participação em associações | "1. NHOOD Portugal" > "Subscrevemos" | | |
| ENVOLVIMENTO DE <i>STAKEHOLDERS</i> | | | | |
| GRI 2-29 | Abordagem para o envolvimento de <i>stakeholders</i> | A Nhood Portugal tem como principais grupos de stakeholders, os seus colaboradores, fornecedores, clientes, associações parceiras. Com o objetivo de criar um ecossistema que permita desenvolver a atividade com sucesso e impacto positivo para a comunidade. | | |
| GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva | | 2023 | 2024 |
| | | Percentagem do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva | 0% | 0% |

| GRI 3 – TEMAS MATERIAIS 2021 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA |
|---------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|
| CONTEÚDOS SOBRE TEMAS MATERIAIS | | |
| GRI 3-1 | Processo de definição de temas materiais | "A nova estratégia: 2025-2030" |
| GRI 3-2 | Lista de tópicos materiais | "A nova estratégia: 2025-2030" |

GRI Topic Standards

| GRI 205 – COMBATE À CORRUPÇÃO 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Governance Fazer negócio de forma transparente" | | |
| GRI 205-2 | Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção | | 2023 | 2024 |
| | | Número total de membros dos órgãos de governança a quem as políticas e procedimentos anti corrupção foram comunicados (repartido por região) | 2 | 4 |
| | | Percentagem dos membros dos órgãos de governança a quem as políticas e procedimentos anti corrupção foram comunicados (repartidos por região) | 100% | 100% |
| | | Número total de empregados a quem as políticas e procedimentos anti corrupção foram comunicados | 50 | 39 |
| | | Discriminado por categoria de empregado | | |
| | | COMAR / Directors/ Heads | 11 | 5 |
| | | People Managers / Managers | 24 | 23 |
| | | Individual Contributors | 15 | 11 |
| | | Número total dos membros dos órgãos de governança que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anti corrupção | 2 | 2 |
| | | Percentagem dos membros dos órgãos de governança que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anti corrupção | 100% | 50% |
| | | Número total dos empregados que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anti corrupção | 50 | 39 |

| GRI 302 - ENERGIA 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|----------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" | | | |
| GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Consumo total de energia dentro da organização | GJ | 57 952,25 | 1 834,60 |
| | | Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis | GJ | 3 411,01 | 1 747,26 |
| | | Diesel de fontes estacionárias: Grupo geradores | GJ | 54,68 | 0 |
| | | Diesel de frota ou outros veículos | GJ | 1 030,60 | 841,07 |
| | | Gasolina | GJ | 859,50 | 906,19 |
| | | Butano/Propano/GLP | GJ | 2,80 | 0 |
| | | Gás natural | GJ | 1 463,42 | 0 |
| | | Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes renováveis | GJ | 4 115,02 | 0 |
| | | Energia solar | GJ | 4 115,02 | 0 |
| | | Consumo total de eletricidade, aquecimento, arrefecimento e vapor | GJ | 50 426,22 | 87,34 |
| | | Eletricidade | GJ | 50 426,22 | 87,34 |
| | | Nota: Os consumos de 2023 correspondem aos ativos sob gestão + sede. Os consumos de 2024 correspondem apenas à sede da Nhood Portugal. | | | |
| GRI 302-3 | Intensidade de energia | Total | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Taxa de intensidade energética por m² | Rácio | 0,33 | 2,27 |
| | | Métrica específica | Área m² | 175 062 | 808,8 |
| | | Nota: Os valoresde 2023 correspondem aos ativos + sede. Os valores de 2024 correspondem apenas à sede da Nhood Portugal. | | | |

| GRI 304 – BIODIVERSIDADE 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" > "Valorizar a biodiversidade" | | | |
| GRI 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental | A Nhood Portugal não possui unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental nem áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental. | | | |

| GRI 305 – EMISSÕES 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|--------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" Informação detalhada sobre cada ativo nos indicadores 305-1, 305-2, 305-3, 305-4. | | | |
| GRI 305-1 | Emissões diretas de GEE (Âmbito 1) | | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Total de emissões diretas | tCO ₂ e | 123 | 128,01 |
| | | Nota: Devido às alterações da estrutura organizacional da Nhood e a consequente alteração da metodologia de cálculo da pegada, os valores aqui apresentados consideram apenas a sede da Nhood Portugal. Saiba mais nas notas metodológicas. | | | |
| GRI 305-2 | Energia indiretas de GEE (Âmbito 2) | | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Total de emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE provenientes da aquisição de energia calculadas com base na localização | tCO ₂ e | 5 | 11,90 |
| | | Nota: Devido às alterações da estrutura organizacional da Nhood e a consequente alteração da metodologia de cálculo da pegada, os valores aqui apresentados consideram apenas a sede da Nhood Portugal. Saiba mais nas notas metodológicas. | | | |
| GRI 305-3 | Outras emissões indiretas de GEE (Âmbito 3) | | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Total de outras emissões indiretas (Âmbito 3) | tCO ₂ e | 244 | 160,11 |
| | | Nota: Devido às alterações da estrutura organizacional da Nhood e a consequente alteração da metodologia de cálculo da pegada, os valores aqui apresentados consideram apenas a sede da Nhood Portugal. Saiba mais nas notas metodológicas. | | | |

| | | | | | |
|-----------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------|------|
| GRI 305-4 | Intensidade das emissões de GEE | | Unidades | 2023 | 2024 |
| | | Total de emissões de GEE âmbitos 1, 2 e 3 por m² | Total de emissões de GEE âmbitos 1, 2 e 3 por m² | 0,46 | 0,37 |
| | | Nota: Devido às alterações da estrutura organizacional da Nhood e a consequente alteração da metodologia de cálculo da pegada, as emissões de 2024 apenas consideram a sede, enquanto as emissões de 2023 consideram a sede e os ativos. Saiba mais nas notas metodológicas. | | | |

| GRI 306 – RESÍDUOS 2020 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" > "Dinamizar a circularidade" | | | |
| GRI 306-1 | Criação de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" > "Dinamizar a circularidade" | | | |
| GRI 306-2 | Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | Os resíduos são agregados pelo condomínio do qual a sede da Nhood Portugal faz parte, e depois recolhidos e tratados pela Câmara Municipal de Lisboa. | | | |

| GRI 308 – AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "Planet Atuar dentro dos limites do planeta" Informação adicional no indicador 308-1. | | | |
| GRI 308-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | A Nhood Portugal dispõe do Manual de Boas Práticas para Prestadores de Serviços focado na Qualidade, Ambiente e Segurança, que comunica aos seus fornecedores. Na seleção de contratos de assistência técnica, obras, instalações e serviços, devem ser introduzidos aspetos ambientais para a realização dos trabalhos, nomeadamente medidas para reduzir a emissão de gases com efeito de estufa, utilização de matérias primas de forma eficiente, materiais reciclados, que disponham de sistemas de gestão de qualidade, ambiente, energia, entre outros. Uma vez que a implementação destes critérios ainda não é efetuada de forma sistemática, não existem dados relativamente aos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais. | | | |

| GRI 401 – EMPREGO 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "People Trabalhar hoje para moldar o futuro" | | |
| GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de funcionários | | 2023 | 2024 |
| | | Total de novas contratações de empregados | 7 | 6 |
| | | Novas contratações de empregados por faixa etária | | |
| | | < 30 anos | 0 | 1 |
| | | >= 30 e <50 anos | 7 | 4 |
| | | >= 50 anos | 0 | 1 |
| | | Novas contratações de empregados por género | | |
| | | Homens | 3 | 4 |
| | | Mulheres | 4 | 2 |
| | | Taxa de novas contratações por faixa etária | | |
| | | < 30 anos | 0,0% | 1,6% |
| | | >= 30 e <50 anos | 11,9% | 6,6% |
| | | >= 50 anos | 0,0% | 1,6% |
| | | Taxa de novas contratações por género | | |
| | | Homens | 5,1% | 6,6% |
| | | Mulheres | 6,8% | 3,3% |
| | | Total de rotatividade de empregados por faixa etária | 13 | 10 |
| | | < 30 anos | 2 | 1 |
| | | >= 30 e <50 anos | 11 | 7 |
| | | >= 50 anos | 0 | 2 |
| | | Total de rotatividade de empregados por género | 13 | 10 |
| | | Homens | 6 | 5 |
| | | Mulheres | 7 | 5 |
| | | Taxa de rotatividade de empregados por faixa etária | | |
| | | < 30 anos | 3,4% | 1,6% |
| | | >= 30 e <50 anos | 18,6% | 11,5% |
| | | >= 50 anos | 0,0% | 3,3% |
| | | Taxa de rotatividade de empregados por género | | |
| | | Homens | 10,2% | 8,2% |
| | | Mulheres | 11,9% | 8,2% |

| GRI 403 – SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "People Trabalhar hoje para moldar o futuro" | | |
| GRI 403-1 | Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional | Trabalhamos com a SIPRP, empresa responsável pela saúde e segurança no trabalho. Sistema de controlo de consultas de medicina do trabalho (admissão, periódicas, etc), acompanhamento e recomendações após a acidentes de trabalho, visitas aos locais de trabalho por parte de um médico e técnico de segurança para avaliar as condições de trabalho. Abrange todos os colaboradores e locais de trabalho. | | |
| GRI 403-2 | Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes | Visitas aos locais de trabalho por parte de um médico e de um técnico de segurança por forma a identificar riscos e avaliar espaço de trabalho e identificar melhorias, consulta aos colaboradores anual. <ul style="list-style-type: none">• Procedimento PRS_05 - Identificação dos Perigos e Procedimento PRS_02 - Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.• Consulta aos trabalhadores anual (PRS_02 - Organização dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho).• Plataforma de denúncia Speak-up.• Compromisso de proteção aos denunciantes no Código de conduta ética da Nhood.• Manual da Qualidade, Ambiente e Segurança e Saúde no Trabalho.• Procedimento implementado de investigação de acidentes e quase-acidentes (PRS_01 - COMUNICAÇÃO E INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES E QUASE-ACIDENTES) para colaboradores e para prestadores externos. | | |
| GRI 403-3 | Serviços de saúde ocupacional | Consultas de medicina curativa que podem ser solicitadas pelo colaborador, acesso a exames médicos complementares após os 40 anos, acesso a webinars de promoção de saúde. | | |
| GRI 403-8 | Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho | | 2023 | 2024 |
| | | Número total de empregados | - | 61 |
| | | Número de empregados e trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | - | 38 |
| | | ...que estão cobertos por esse sistema | - | 61 |
| | | ...que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente | - | 61 |
| | | ...que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado ou certificado por uma parte externa | - | 61 |
| GRI 403-9 | Acidentes de trabalho | | 2023 | 2024 |
| | | Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |
| | | Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |
| | | Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |
| | | Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) | 0% | 0% |
| | | Empregados | 0% | 0% |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0% | 0% |

| | | | | |
|------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| GRI 403-9 | Acidentes de trabalho | | 2023 | 2024 |
| | | Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |
| | | Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | | |
| | | Empregados | 0% | 0% |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | NA | NA |
| | | Principais tipos de acidentes de trabalho | | |
| | | Empregados | Não houve acidentes de trabalho | Não houve acidentes de trabalho |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | - | - |
| | | Número de horas trabalhadas | 107 054 | 109 647 |
| | | Empregados | 107 054 | 109 647 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | - | - |
| | | Nota: Os índices foram calculados com base em 1.000.000 horas trabalhadas. | | |
| GRI 403-10 | Doenças profissionais | | 2023 | 2024 |
| | | Número de óbitos em resultado de problemas de saúde relacionados com o trabalho | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |
| | | Número de casos de problemas de saúde relacionados com o trabalho | 0 | 0 |
| | | Empregados | 0 | 0 |
| | | Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização | 0 | 0 |

| GRI 404 – FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "People Trabalhar hoje para moldar o futuro" | | |
| GRI 404-1 | Média de horas de formação por ano por funcionário | | 2023 | 2024 |
| | | Sede | | |
| | | Média de horas de formação dos empregados por género | 45 | 29 |
| | | Homens | 44 | 29 |
| | | Mulheres | 46 | 29 |
| | | Média de horas de formação dos empregados por categoria | - | 29 |
| | | Comex Directors/Directors/Heads | 50 | 40 |
| | | People Managers/Managers | 44 | 30 |
| | | Individual Contributors | 37 | 11 |
| | | | 2023 | 2024 |
| GRI 404-3 | Percentagem de funcionários que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira | Percentagem de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira por género | - | 100% |
| | | Homens | - | 39,3% |
| | | Mulheres | - | 60,7% |
| | | Percentagem de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira por categoria | - | 100% |
| | | Comex Directors/Directors/Heads | - | 29,5% |
| | | People Managers/Managers | - | 50,8% |
| | | Individual Contributors | - | 19,7% |

| GRI 405 – DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais | | "Impacto Positivo" > "People Trabalhar hoje para moldar o futuro" | | |
| GRI 405-1 | Diversidade de órgãos de <i>governance</i> e funcionários | | 2023 | 2024 |
| | | Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de <i>governance</i> da organização | | |
| | | Género | | |
| | | Homens | 57,1% | 25% |
| | | Mulheres | 42,9% | 75% |
| | | Faixa Etária | | |
| | | < 30 anos | 0,0% | 0,0% |
| | | >= 30 e <50 anos | 57,1% | 75% |
| | | >= 50 anos | 42,9% | 25% |
| | | Percentagem de novos empregados por categoria | | |
| | | Comex Directors/Directors/Heads | | |
| | | Género | | |
| | | Homens | 47,1% | 44,4% |
| | | Mulheres | 52,9% | 55,6% |
| | | Faixa Etária | | |
| | | < 30 anos | 0,0% | 0,0% |
| | | >= 30 e <50 anos | 88,2% | 72,2% |
| | | >= 50 anos | 11,8% | 27,8% |
| | | People Managers/Managers | | |
| | | Género | | |
| | | Homens | 70,4% | 64,5% |
| | | Mulheres | 29,6% | 35,5% |
| | | Faixa Etária | | |
| | | < 30 anos | 7,4% | 6,5% |
| | | >= 30 e <50 anos | 81,5% | 83,9% |
| | | >= 50 anos | 11,1% | 9,7% |
| | | Individual Contributors | | |
| | | Género | | |
| | | Homens | 73,3% | 75% |
| | | Mulheres | 26,7% | 25% |
| | | Faixa Etária | | |
| | | < 30 anos | 13,3% | 16,7% |
| | | >= 30 e <50 anos | 80,0% | 66,7% |
| | | >= 50 anos | 6,7% | 16,7% |

| GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR 2016 | | LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| | | Não ocorreram não conformidades na prestação de serviço realizada em 2024 | | |
| GRI 416-2 | Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | | 2023 | 2024 |
| | | Casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços | 0 | 0 |
| | | ...com leis que resultaram em multa ou penalidade | 0 | 0 |
| | | ...com leis que resultaram em advertência | 0 | 0 |
| | | ...com códigos voluntários | 0 | 0 |

NOTAS METODOLÓGICAS

Em 2023, o Grupo Nhood uniformizou o seu cálculo da pegada de carbono de modo a incluir todas as entidades legais¹, reforçando o seu compromisso com a sustentabilidade e aumentando a comparabilidade dos resultados. Com o apoio de uma empresa externa, a Nhood garantiu o rigor e a conformidade com o GHG Protocol Corporate Standard, permitindo uma compreensão mais precisa e fiável das suas emissões de gases com efeito de estufa e assegurando que a metodologia utilizada está alinhada com as melhores práticas do setor. Para calcular estas emissões, foram utilizadas várias bases de dados de fatores de emissão, incluindo a **Base Carbone (Base Empreinte)** para França, a **DEFRA** para operações internacionais e a **International Energy Agency (IEA)** para dados relacionados com energia. Estas bases de dados fornecem fatores de emissão fiáveis, alinhados com as melhores práticas para contabilização de GEE.

Para a Nhood Services Portugal, S.A., a maioria das emissões teve origem na combustão móvel. O Âmbito 3 representou 53,77%, seguido do Âmbito 1 com 42,99% e do Âmbito 2 com 3,24%.

As principais diferenças que explicam a variação dos valores face ao ano anterior incluem: a exclusão das emissões dos ativos devido à mudança organizacional, com os resultados agora concentrados apenas na sede da Nhood Portugal; a aplicação de novos fatores de emissão; e a realização de novas estimativas.

De seguida, discrimina-se o perímetro das várias fontes de emissão por âmbito:

Emissões de âmbito 1

Correspondem a emissões diretas que são provenientes de fontes que pertencem ou são controladas pela empresa. As emissões podem ser provenientes de fontes estacionárias,

móveis ou emissões fugitivas. De forma geral, para a combustão móvel e estacionária registaram-se consumos semelhantes em 2024 face a 2023, mas com aplicação de diferentes fatores de emissão. Para as emissões fugitivas, em 2024 foram utilizados diferentes fatores de emissão e um método distinto (com base na superfície e na quantidade de refrigerante). No total, as emissões do Âmbito 1 aumentaram (+3,71%) em 2024, em comparação com 2023.

Emissões de âmbito 2

Correspondem a emissões indiretas que dizem respeito única e exclusivamente às emissões resultantes da produção da eletricidade e calor/frio consumidos na sede e adquiridos a um fornecedor externo. Esta categoria registou um aumento de (+82,95%) em 2024, face a 2023, devido à eletricidade verde declarada e ao consumo de calor estimado em 2024.

Emissões de âmbito 3

Correspondem a emissões indiretas, provenientes de fontes não controladas pela organização. Em 2024, foram utilizados diferentes fatores de emissão. A maioria das categorias (viagens de negócios, resíduos e deslocação dos colaboradores) registou reduções em 2024, à exceção dos bens de capital. No total, as emissões do Âmbito 3 diminuíram (-34,23%) em 2024, face a 2023.

Foram consideradas as seguintes categorias:

- Aquisição de bens e serviços;
- Resíduos gerados em operações;
- Viagens de negócio: deslocações de colaboradores em serviço em veículos pertencentes ou explorados por terceiros (por exemplo, aviões, comboios, autocarros e automóveis de passageiros);
- Deslocação dos trabalhadores: emissões resultantes do transporte dos trabalhadores entre as suas casas e os seus locais de trabalho.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO
Relatório de Sustentabilidade
Nhood Portugal 2024

PROPRIEDADE
Nhood Services Portugal, S.A.

CONSULTORES
Sair da Casca – Consultoria em
Desenvolvimento Sustentável

PAGINAÇÃO
Labdesign

WEBSITE
nhood.pt

1. Imediacenter: 7,3%; Nhood Holding: 23,2%; Nhood França: 24,5%; Nhood Hungria: 2,8%; Nhood Itália: 14,4%; Nhood Costa do Marfim: 0,3%; Nhood Luxemburgo: 3,9%; Nhood Polónia: 5,4%; Nhood Portugal: 2,0%; Nhood Roménia: 6,9%; Nhood Rússia: 3,3%; Nhood Espanha: 4,4%; Nhood Ucrânia: 1,6%.