CASAIS

2023

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Sustentabilidade
na Construção de
um Amanhã Melhor

SOBRE O RELATÓRIO

O presente documento constitui o Relatório de Sustentabilidade de 2023 do Grupo Casais, está alinhado com o nosso "Manifesto pela Sustentabilidade e pela Construção de um Amanhã Melhor" e relata o desempenho nos temas ESG (*Environmental, Social and Governance*) materiais para a empresa no período de 1 de janeiro até 31 de dezembro de 2023, coincidente com o período das demonstrações financeiras.

Este relatório ilustra o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo Grupo para incorporar práticas ESG no negócio e criar valor para as suas partes interessadas, com o objetivo de garantir a nossa sustentabilidade a longo prazo, refletindo o nosso empenho em ser um agente ativo na mudança, fomentando a transparência e a excelência nas práticas de sustentabilidade, com a identificação de tópicos materiais e consolidação de estratégias. Adicionalmente, a empresa compromete-se a manter as suas partes interessadas informadas sobre os seus progressos, incluindo sobre os compromissos assumidos.

O relatório foi elaborado conforme as Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) *Standards* 2021, e foi analisado e aprovado pelo Conselho de Administração, não sendo submetido a uma revisão independente por entidade externa.

Os temas materiais e a estratégia de sustentabilidade têm como base o Grupo Casais. Queremos continuar na vanguarda do movimento da sustentabilidade, mostrar onde estamos e para onde vamos, por isso, com base nos princípios da transparência e em preparação para a *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), temos vindo a alargar o âmbito do Relatório o que, sendo um grupo diversificado e com múltiplas empresas, é um desafio e um caminho. Não obstante, de forma geral, a informação qualitativa apresentada neste documento é baseada nas práticas do Grupo como um todo. O presente documento agrega informações de 51 empresas que representam aproximadamente 95% do volume de negócios do Grupo e empregam 86% dos colaboradores. As práticas apresentadas são ilustrativas da direção em que estamos e queremos seguir como grupo e os dados são apresentados de forma agregada ou separadamente por geografia.

As 51 empresas operam em 11 diferentes mercados:

Holding
Casaisinvest, S.G.P.S., S.A.

Portugal
— Casais SP, Lda
— Casais EC, SA
— Ancorpor, Lda
— CNTEurope, SA
— Carpincasais, SA
— VHPH, SA
— Blufab, Lda
— Blumep, Lda
— HidroCNT, Lda
— Undel, Lda
— Opertec, Lda
— Academia Casais, Lda
— Socimorcasal, SA
— Casais Angola - EC, SA - Suc Portugal
— Collinson, Lda
— Meridian Method, Lda
— ConstruByGrupoCasais, Lda
— Casais Imobiliária, SA
— Fábula Inadiável, Lda
— Casais PI, SGPS, SA
— Trivial Alfabeto, Lda
— Numérvertice, Lda
— Gestilouro, SA
— Lunacede, Lda
— Construcasais, SA

Espanha
— Casais España, SL

França
— RM Casais, Lda

Bélgica
— CNTEurope, SA - Suc Bélgica
— Carpincasais, SA - Suc Bélgica
— CNTBuild, SRL

Alemanha
— CNTEurope, SA - Suc Alemanha
— CNT Bau, Gmbh
— Casais Dutch Holding, BV
— Euracco, BV

Gibraltar
— Casais Gibraltar, Ltd

Gana
— Casais Ghana, Ltd

Moçambique
— Casais Moçambique, Lda

Angola
— Casais Angola - EC, SA
— Carpinangola, Lda
— Saioz Frio, Lda
— Opertec Angola, Lda
— Electro Ideal de Angola, Lda
— Socimorcasal Angola, Lda
— Hidroangola, Lda
— Imocasais Angola, Lda
— Metalser, Lda

Emirados Árabes Unidos
— Casais Contracting, LLC
— Bluway Trading DWC, LLC

Hong Kong*
— Bluway HK, Ltd

Brasil
— Casais Brasil - EC, Ltda

*Empresa de Trading

O documento está acessível online em https://casais.pt/sustentabilidade/ e qualquer informação adicional pode ser solicitada ao Grupo Casais, através do contacto esg@casais.pt.

23 de julho de 2024

Casaisinvest S.G.P.S., S.A., sociedade anónima, com sede na **Rua do Anjo, 27 - Mire de Tibães, Apartado 2702, 4700-565 Braga, Portugal.**

01

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO 5

02

O GRUPO CASAIS 9

2.1. Perfil da Organização 10
2.1.1. Visão, Missão e Valores 11
2.1.2. Cultura da Organização 12
2.1.3. O Sistema de Navegação 16
2.1.4. Negócio 20
2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo 29
2.2. Gestão do Risco 30
2.3. Estrutura de Governo 32

03

ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR 37

3.1. Tendências do Setor 38
3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas 40
3.3. Materialidade 45
3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio 49

04

EIXOS ESTRATÉGICOS 53

4.1. Pessoas Competentes e Seguras 55
4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores 57
4.1.2. Saúde e Segurança 77
4.1.3. Inclusão e Diversidade 93
4.2. Negócio Ético e Colaborativo 97
4.2.1. Ética, Conformidade e Governo 99
4.2.2. Direitos Humanos 106
4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor 107
4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras 112
4.3.1. Edifícios e Tecnologia Verdes 114
4.3.2. Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas 119
4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos 124
4.3.4. Adaptação e Resiliência 128
4.4. Território Partilhado e Valorizado 131
4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas 133
4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo 138
4.4.3. Gestão de Resíduos, Água e Efluentes 141
4.4.4. Relação com as Comunidades 150

05

ANEXOS 155

5.1. Sumário de Conteúdos da GRI 156
5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas 165
5.3. Compromissos Act4Nature 196
5.4. Compromissos PMEB 197

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

01

Caro Cliente, Parceiro e Colaborador,

Encontramo-nos num período de grandes desafios. Desde as alterações climáticas e a injustiça social até à instabilidade económica, todos estes imponderáveis exigem a nossa atenção e esforço coordenado, e nesse contexto as organizações têm um papel fundamental. No Grupo Casais, estamos conscientes de que as nossas decisões de hoje impactam a nossa sobrevivência e prosperidade futura. Não nos focamos apenas em atingir uma meta, mas em construir uma organização exemplar, pois acreditamos que os desafios continuarão a aumentar, e o mundo necessita de organizações que tal como a nossa, unem os esforços individuais e os agregam numa força coletiva para enfrentar estas ameaças à nossa humanidade.

Seguindo a visão de Aristóteles sobre a “matéria” e a “forma”, em conjunto com os nossos parceiros, no Grupo Casais agimos como escultores e arquitetos da biosfera, transformando potencial numa realidade tangível e útil. Somos mais do que construtores: somos facilitadores de um futuro sustentável nas suas vertentes de produtividade, pessoas e planeta. Somos um movimento, uma força coletiva que molda no presente o futuro.

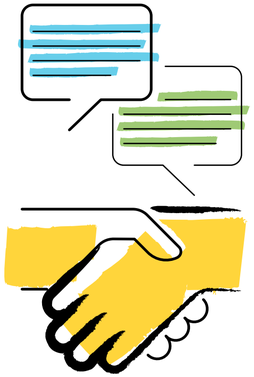
A excelência, a inovação e a sustentabilidade são os pilares que nos definem, mas também são as ferramentas com as quais pavimentamos o caminho para um amanhã mais resiliente e próspero.

Cada passo que damos juntos, cada estrutura que erguemos e cada vida que tocamos, reafirma o nosso compromisso, não só com a construção de espaços, mas com a criação de valor duradouro para as gerações vindouras. A nossa dedicação é visível no coração de cada pessoa tocada pelo que fazemos, mostra o nosso empenho na construção de comunidades e no fortalecimento de laços para garantir que o exemplo e este legado da Casais permanece nas cidades que ajudamos a construir e crescer.

A nossa viagem, guiada pelos nossos quatro eixos estratégicos, tem sido uma jornada de crescimento, desafios e inovação contínua.

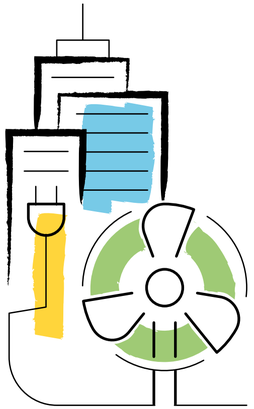
Pessoas Competentes e Seguras

A nossa convicção na capacidade e no **potencial das nossas pessoas** é a fundação do nosso negócio. Num setor cujos processos e tecnologias estão em mudança, orgulhamo-nos da adaptabilidade e capacidade coletiva que desenvolvemos todos os dias. Reconhecemos a interdependência entre a formação, segurança e bem-estar e reforçamos o nosso compromisso em todas estas vertentes com os nossos colaboradores. Inspirados pelo espírito de equipa e a paixão que nos une, **continuamos a promover um ambiente de trabalho seguro, estimulante e enriquecedor**. É a competência e o cuidado de cada um que nos permite superar os desafios, mantendo-nos fiéis aos nossos valores e à nossa missão.



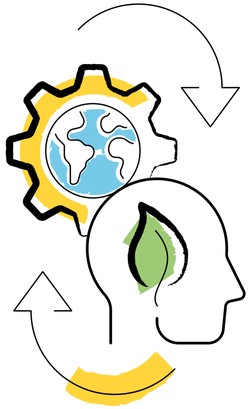
Negócio Ético e Colaborativo

Em linha com o nosso histórico de integridade e transparência, temos trabalhado para aprofundar as nossas práticas de negócio ético e colaborativo. Cada parceria e projeto são testemunhos do nosso compromisso em operar com **brio, honestidade e respeito mútuo** e, através de uma colaboração eficaz e ética, fortalecemos não só a nossa cadeia de valor, mas também a confiança que os nossos clientes e parceiros depositam em nós.



Soluções Conscientes e Inovadoras

Como os canais de irrigação são construídos muito antes das primeiras colheitas, também a aposta na inovação antecede os resultados de uma empresa inovadora e resiliente. A **inovação tem sido o motor da nossa adaptação e crescimento**, através do desenvolvimento e implementação de soluções que não só respondem às necessidades atuais, mas também antecipam os desafios futuros. A nossa abordagem às soluções conscientes e inovadoras reflete-se em cada projeto, onde a **sustentabilidade e a eficiência andam de mãos dadas com a criatividade e a tecnologia de ponta**.



Território Partilhado e Valorizado

A construção de edifícios tem um efeito duradouro no tempo e na sociedade. Sabemos em primeira mão o impacto da desconstrução. Acreditamos na redução do mesmo através de planeamento para a resiliência e utilidade futura do que construímos. Pensamos a longo prazo. Desta visão nasce o nosso compromisso com o território partilhado e valorizado. Complementamos esta atuação com iniciativas locais, onde contribuímos para a **valorização do património cultural, social e ambiental.** Estas ações reafirmam o nosso desejo de não apenas construir infraestruturas, mas também de promover o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Este ano, mais do que nunca, sentimos a força da nossa união e do nosso propósito. Quando o caminho que conhecemos não chega ao destino que precisamos enquanto sociedade, temos de encontrar um novo. Sabemos que a exigência de trilhar um caminho novo implica incerteza e, por vezes, resistência, pelo que agradecemos profundamente a todos os que caminham connosco nesta jornada, porque juntos estamos a fazer acontecer e a criar um legado de resiliência, inovação e sustentabilidade, que se estende muito além dos nossos projetos. A historia é feita do progresso conseguido pelos bravos que ousam juntar esforços para alcançar um propósito. Sabemos que apenas assim conseguimos passar do nosso otimismo, patente na disposição para olhar para as oportunidades, para a esperança e expectativa de termos um papel ativo, reconhecendo que é o nosso compromisso e trabalho conjunto que fará a diferença para atingir o sucesso.

É com uma dinâmica de questionar, agir e evoluir que estamos a construir a nossa visão 2050: responder às necessidades da crescente população global, com um total projetado pela ONU* de 9,7 mil milhões de pessoas em 2050, e fazê-lo de forma eficiente e sustentável. Focamos na eficiência com a redução de resíduos e uso de biomateriais, e atentos ao impacto das alterações climáticas, projetamos e construímos com foco na sustentabilidade e resiliência do edificado no interface com o meio ambiente, e integramos tecnologias para uma gestão mais eficaz e sustentável dos recursos, ao mesmo tempo que incorporamos soluções que proporcionem bem-estar humano no interface com o edificado construído. A habitação é um direito fundamental, sendo também a fundação de outros direitos como a saúde, educação, água e saneamento. Neste setor cujos produtos têm uma duração superior a uma geração, é particularmente relevante a manutenção de uma visão de longo-prazo, em contraciclo com o foco no curto-prazo que prevalece nesta atual sociedade cada vez mais conectada e impaciente.

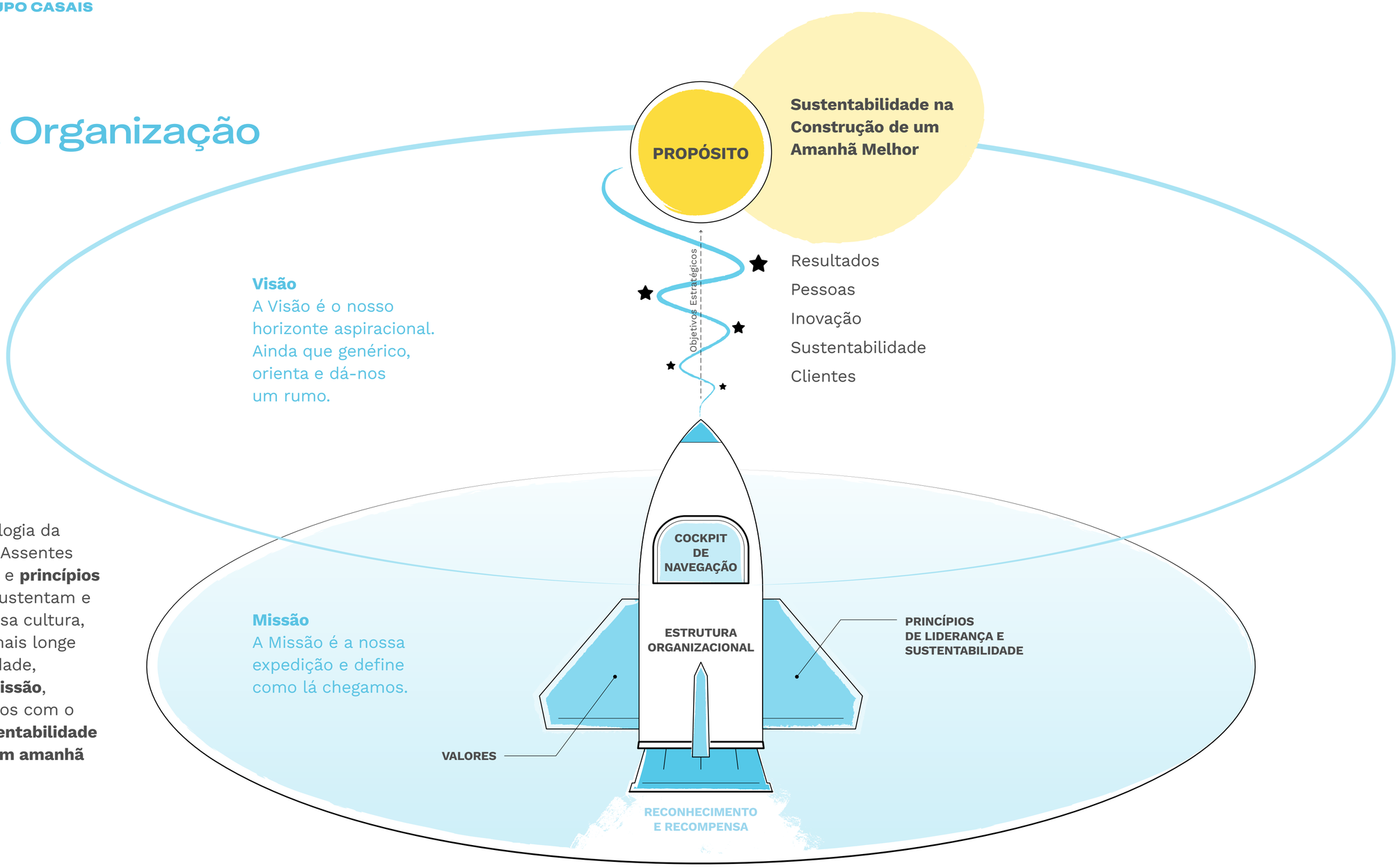
Com uma visão firme nas mudanças e desafios visíveis no horizonte, continuamos a avançar com determinação e esperança, prontos para enfrentar o futuro, conscientes de que os princípios de sustentabilidade e adaptabilidade que nos acompanham há 65 anos são uma peça-chave para a criação do legado que deixaremos às próximas gerações.

* United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects 2022: Summary of Results. UN DESA/ POP/2022/TR/NO. 3.

O GRUPO CASAIS

02

2.1.
Perfil da Organização



O **foguetão** é a analogia da nossa organização. Assentes nos nossos **valores** e **princípios de liderança**, que sustentam e fazem parte da nossa cultura, queremos chegar mais longe e impactar a sociedade, através da nossa **missão**, **visão** e movendo-nos com o propósito de "**Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor!**".

2.1.1. Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores, estabelecidos em 2008, têm origem na Herança e Tradição do nosso Grupo, e foram construídos através das aprendizagens do passado e aperfeiçoados pela prática diária no presente.

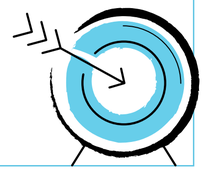
Os alicerces da nossa cultura são os oito valores, que estão enraizados nos nossos colaboradores e que partilhamos com os parceiros com quem interagimos. Estes valores orientam a nossa forma de navegar e atuar e representam um conjunto de comportamentos, que não só definem a experiência de pertencer às nossas empresas, mas também refletem aquilo que consideramos importante e defendemos enquanto pessoas e profissionais, seguindo princípios, sistemas e processos estabelecidos.

VISÃO

Ser referência de conhecimento e solidez na área de Engenharia e Construção.

MISSÃO

Gerir com mestria e inovação privilegiando parcerias estratégicas e novos mercados alicerçados numa cultura de excelência e sustentabilidade.



VALORES

HUMANISMO
Desenvolvemos relações eficazes através do respeito mútuo, solidariedade e amizade entre os colaboradores e junto dos parceiros de negócio e comunidades.

INTEGRIDADE
Assumimos uma conduta de seriedade, imparcialidade e lealdade na execução das atividades assegurando relações de confiança, sobrepondo o bem do "todo" ao individual.

COOPERAÇÃO
Contribuímos para um ambiente de colaboração e de trabalho em equipa criando sinergias para atingir objetivos globais.

CONHECIMENTO
Impulsionamos a partilha do conhecimento e das boas práticas e promovemos a formação, a inovação e a diversidade de negócios.

RIGOR
Incentivamos a disciplina e a responsabilidade na execução das tarefas garantindo o cumprimento dos compromissos assumidos.

DEDICAÇÃO
Fomentamos o compromisso e o empenho na concretização de objetivos.

DETERMINAÇÃO
Estimulamos a proatividade e uma liderança orientada para os objetivos e resultados reforçando a tomada de decisão sustentada.

FLEXIBILIDADE
Apoiamos a mobilidade e a disponibilidade criando condições de adaptação face à mudança e aos desafios.

2.1.2. Cultura da Organização

A nossa estrutura organizacional, repartida em unidades e empresas autónomas especializadas em diferentes áreas, aliada à nossa presença em múltiplos países, permitiu-nos adquirir um vasto leque de competências e um conhecimento transversal ao setor da construção. Este saber é aplicado tanto em projetos nacionais como internacionais, fomentando a constante partilha de conhecimento e a criação de sinergias com os melhores parceiros.

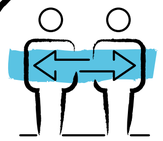
Além dos nossos **valores**, a cultura Casais é também composta pelos **princípios de liderança** que se refletem no comportamento das nossas equipas. Estes **princípios** são aplicáveis a todos, independentemente da empresa, da hierarquia ou da função.

Princípios de Liderança

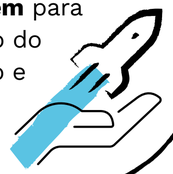
Valorizamos a **inteligência coletiva**, incentivando a partilha de conhecimento.

Priorizamos o **pensamento crítico, criatividade, contributo, paixão e garra**.

Seguimos rigorosos padrões de **conduta e ética**.



Temos uma **cultura de desenvolvimento e aprendizagem** para o crescimento do conhecimento e da carreira.



Praticamos uma **liderança distribuída e colaborativa**, para construir relações mais frutíferas.

Fomentamos uma **rede de confiança com comunicação aberta e reação espontânea** para que haja confiança mútua e espontaneidade de ação.

Equilibramos **autonomia e responsabilidade**.

Temos o **foco no objetivo, pressupostos e cenários**, com agilidade para adaptar ações quando existe necessidade.

As **atitudes de liderança** são fundamentais para alcançar **resultados** significativos, refletindo a nossa dedicação ao crescimento contínuo.

Somos uma força coletiva que molda no presente o futuro. Os pilares da excelência, da inovação e da sustentabilidade não só nos caracterizam, como também são as ferramentas com as quais pavimentamos o caminho para um amanhã mais resiliente e próspero.

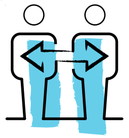
Além dos princípios, temos também compromissos com as nossas partes interessadas e a sociedade em geral.

COMPROMISSOS com as partes interessadas

ACIONISTAS
Assegurar a rentabilidade do negócio através do desenvolvimento sustentável da organização e da transparência das contas e negócio.

CLIENTES
Conquistar e manter os clientes fornecendo-lhes obras, produtos e serviços que acrescentem valor em termos de preço, qualidade, segurança e impacto ambiental, aportando todas as competências de inovação, tecnologia, ambiental e comercial que se revelem necessárias.

SOCIEDADE E AMBIENTE
Conduzir os negócios como partes empresariais responsáveis da sociedade, cumprir as leis e regulamentações aplicáveis, apoiar os direitos humanos fundamentais em linha com o exercício legítimo do negócio e dar atenção adequada à saúde, à segurança e ao ambiente.

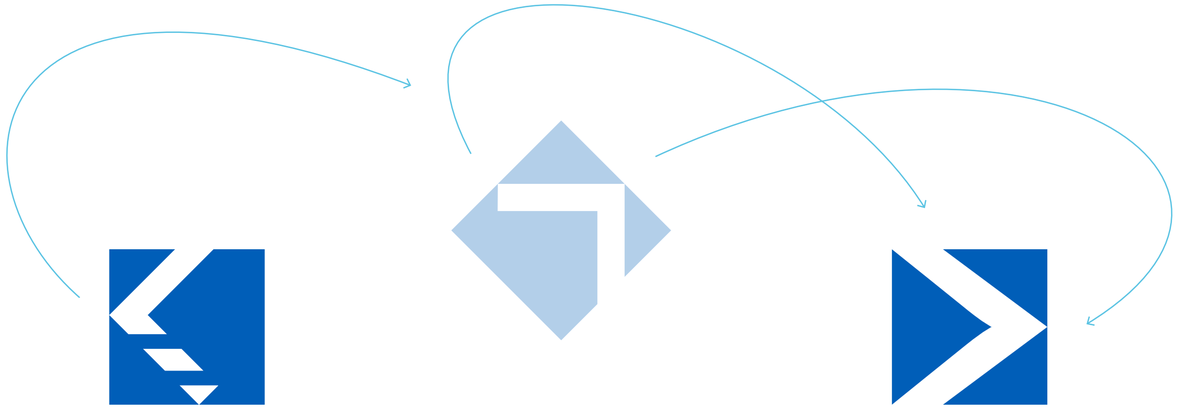


FORNECEDORES E PARCEIROS
Procurar relacionamentos mutuamente benéficos com subempreiteiros, fornecedores e prestadores de serviços e, ao fazê-lo, promover a aplicação destas regras de conduta e princípios empresariais equivalentes em tais relacionamentos.

COLABORADORES
Respeitar os direitos humanos dos nossos colaboradores e garantir-lhes condições de trabalho dignas e seguras. Criar um ambiente de trabalho inclusivo, proporcionando acesso a oportunidades de desenvolvimento do talento e da carreira.

A Casais é um ecossistema coeso e posiciona-se como um *Game Changer*, não apenas no campo da construção, mas na forma como percebemos e vivemos o nosso ambiente.

Durante o ano de 2023 preparámos a transição da nossa Marca.



WE BUILD YOUR VISION

2008

WELL BUILT FOR WELL LIVING

2024

CENTRADO NO NEGÓCIO
Na *Performance*
Na Inovação
Na Sustentabilidade

CENTRADO NO SOCIAL
No Humano
No Compromisso
No Pensar no Futuro

Com a transição de *we build your vision* para *well built for well living* procurámos salientar a relevância da sociedade e da sustentabilidade para o nosso modelo de negócio. Como agentes de mudança, **WELL BUILT** reflete a nossa *performance*, aposta na inovação e dedicação à resiliência, à qualidade, à eficiência e à sustentabilidade, reconhecendo a importância de estruturas que resistem ao tempo e às adversidades. **For WELL LIVING** é o nosso compromisso com o bem-estar humano, o conforto e a felicidade que deve emanar dos espaços que criamos, desde a intimidade de um lar até à vastidão de uma cidade. Citando Jan Gehl, arquiteto dinamarquês, "*First life, then spaces, then buildings*".

Este é o nosso caminho para 2050: um futuro construído com design, resiliência, sustentabilidade e inovação.

2.1.3.
O Sistema de Navegação

Para atingirmos o nosso **propósito** da "Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor" e os **objetivos estratégicos**, contamos com os Princípios de Liderança, de Sistemas e Processos e de Reconhecimento e Recompensa.

Nos **Sistemas e Processos**, temos o nosso Cockpit de Navegação e uma Estrutura Organizacional adaptada às necessidades dos negócios. O **Cockpit de Navegação** dita a intenção estratégica e onde queremos chegar, estabelece os OMCs (Objetivos e Metas Chave) que definem o caminho através de metas específicas até chegar ao objetivo e inclui o orçamento para a implementação da estratégia. Este orçamento é definido através de balizamentos que representam a amplitude de possibilidades e é acompanhado através de *dashboards* que mostram onde estamos. A **Estrutura Organizacional** permite-nos alinhar as pessoas para que saibam como implementar e responder às necessidades e, por isso, parte do sistema de comando assenta em ter **uma estrutura e um organograma**, uma **matriz de responsabilidade e sistemas e rotinas de comunicação**. Os nossos **Sistemas e Processos** são ferramentas essenciais nos nossos ciclos anuais, permitindo a repetição em escala e assegurando uma execução rápida e eficaz.

Por seu lado, o **Reconhecimento e Recompensa** são fundamentais para alinhar esforços e prioridades, indicando que estamos no caminho certo para o sucesso.

ADN | Constituição | Navegação

VISÃO

PROPÓSITO

MISSÃO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Clientes
- Sustentabilidade
- Inovação
- Pessoas
- Resultados

VALORES

PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA

- Cultura de Desenvolvimento e Aprendizagem
- Inteligência Coletiva
- Liderança Distribuída e Colaborativa
- Rede de Confiança, Comunicação Aberta e Reação Espontânea
- Pensamento Crítico, Criatividade, Contributo, Paixão e Garra
- Foco no Objetivo, Pressupostos e Cenários
- Atitudes de Liderança e Resultados
- Autonomia e Responsabilidade
- Conduta e Ética

SISTEMAS E PROCESSOS

COCKPIT DE NAVEGAÇÃO

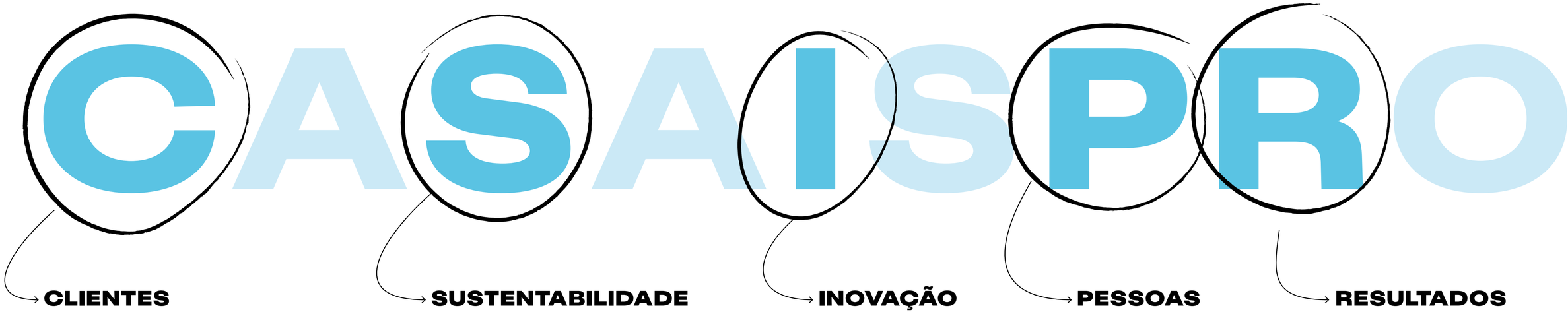
- Intenção Estratégica
- Objetivos e Metas Chave (OMCs)
- Balizamento e Orçamento
- Diagnóstico e Controlo

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

- Estrutura e organograma
- Sistema e rotinas de comunicação
- Matriz de responsabilidade
  (Comando e Delegação / Autoridade Hierárquica ou Funcional / Autonomias e Papel na Decisão (PDR / RAPID))

RECONHECIMENTO E RECOMPENSA

O nosso sistema de navegação guia-nos, dá-nos uma linha orientadora que nos permite alinhar esforços para atingir o nosso propósito. Definimos cinco objetivos estratégicos. Estes objetivos resultam de uma cultura centrada nos **Clientes**, com foco no desenvolvimento das nossas **Pessoas**, tanto a nível pessoal como profissional. Adicionalmente, o investimento e a adoção de práticas de **Sustentabilidade** e a **Inovação** permitem-nos alcançar melhores **Resultados**, contribuindo para a nossa solidez financeira. Assim, foi-lhes atribuído o seguinte acrónimo:



CLIENTES

Incrementar a cultura centrada no cliente.

SUSTENTABILIDADE

Promover a sustentabilidade nos processos de negócio, produtos e serviços, criando maior valor partilhado na dimensão ambiental, social e governo.

INOVAÇÃO

Impulsionar a inovação com uma visão disruptiva e com novos modelos de negócio.

PESSOAS

Desenvolver sabedoria nas pessoas através da criação, atração, retenção e partilha de conhecimento.

RESULTADOS

Aumentar a solidez e a disponibilidade financeira gerindo o risco, para aplicar em investimentos estratégicos.

Com o nosso Sistema de Navegação temos a estratégia traçada e sabemos para onde queremos ir. Os Objetivos Estratégicos do Grupo (OEG) são a base para a definição dos Objetivos do Ano do Grupo (OAG), que são posteriormente traduzidos em Objetivos de Negócio (ON). Estes objetivos são organizados em cinco áreas diferentes e são impulsionados pelos Projetos Estratégicos do Grupo (PEG).

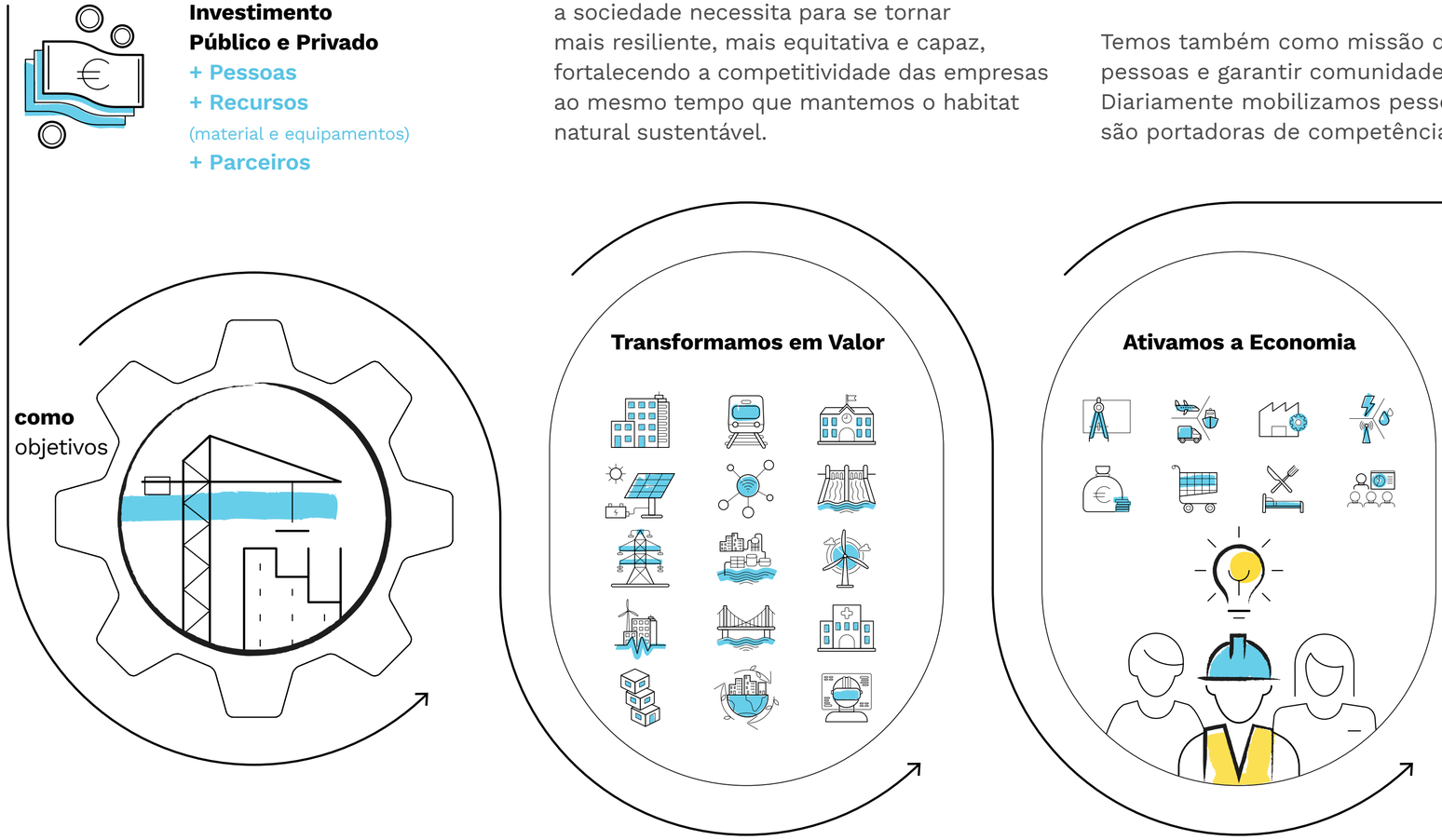
2.1.4. Negócio

A Construção tem um papel fundamental. É o elo de ligação entre o Planeta (habitat), as Pessoas (sociedade) e a Produtividade (economia), com responsabilidade acrescida para fazer face aos desafios de um Mundo em adaptação. Executamos aquilo que a sociedade necessita para se tornar mais resiliente, mais equitativa e capaz, fortalecendo a competitividade das empresas ao mesmo tempo que mantemos o habitat natural sustentável.

Ao trabalharmos em parcerias, garantindo a colaboração, cooperação e criatividade, e ao dedicarmo-nos a respeitar e impactar a comunidade envolvente e os nossos colaboradores, estamos a fomentar o bem-estar e a sustentabilidade humana e ambiental.

Temos também como missão desenvolver pessoas e garantir comunidades mais fortes. Diariamente mobilizamos pessoas que são portadoras de competências, capazes de capacitar e de serem capacitadas. Transferimos produtos e serviços entre regiões e países, criando riqueza e valor acrescentado. Estes são aspetos que têm sido preponderantes na superação de crises económicas e na nossa resiliência nos diversos mercados.

Servimos a sociedade e a sua evolução para criar um mundo melhor.



PRODUTIVIDADE
Economia → **Criar mais valor**

PESSOAS
Sociedade → **Criar melhores empregos**

PLANETA
Meio Ambiente → **Construir um mundo melhor**

O Grupo Casais conta com a administração e gestão de membros das 2ª e 3ª gerações da família, mantendo assim o seu cariz familiar. Com mais de 65 anos de atuação no setor de Engenharia e Construção, tem um legado e reconhecimento de construção com mestria e rigor nos diversos mercados onde atua. Tem construído um caminho de sucesso ao longo dos anos, refletindo uma história de resiliência, e é considerado uma referência de conhecimento e solidez no setor, a nível nacional e internacional. Como reflexo desse reconhecimento têm vindo a ser atribuídos prémios pela sua qualidade e profissionalismo, dos quais destacamos os seguintes recebidos em 2023:

PRÉMIOS E RECONHECIMENTOS EM 2023

Selo Certificação
Saúde e Bem-Estar Corporativo

Personalidade do Ano
CEO António Carlos Rodrigues

Melhor Projeto Privado
B&B Hotel Guimarães

Melhor Projeto Público
Requalificação do tabuleiro inferior da Ponte Luiz I

Prémio Mobis XIV 2023
Inovação Produtiva
— Grupo Casais

Prémio Excelência
CREE Buildings

Prémio de Reconhecimento de Excelência
Governo de Gibraltar
— Casais Gibraltar

Randstad Employer Brand Research 2023
Top 3 empresa mais atrativa para trabalhar no setor Construção e Infraestrututras

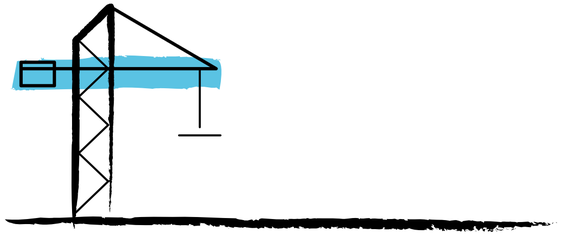
Prémio Sustentabilidade no Ambiente Construído,
da BUILT CoLAB
1º lugar categoria Sustentabilidade
— Casais Engenharia Construção

Prémios Infraspeak
Infraspeak Network Pioneer
— Opertec
Operação Mais Eficiente
— Casais Engenharia e Construção

Estatuto Inovadora COTEC 2023
Casais Engenharia e Construção

Superbrand Angola
Casais Angola Engenharia e Construção

A Casais foi fundada no setor da **Engenharia e Construção**, tem vindo a ampliar a sua área de atuação, estando também presente nos setores das **Especialidades e Indústria** e da **Promoção e Gestão de Ativos**.



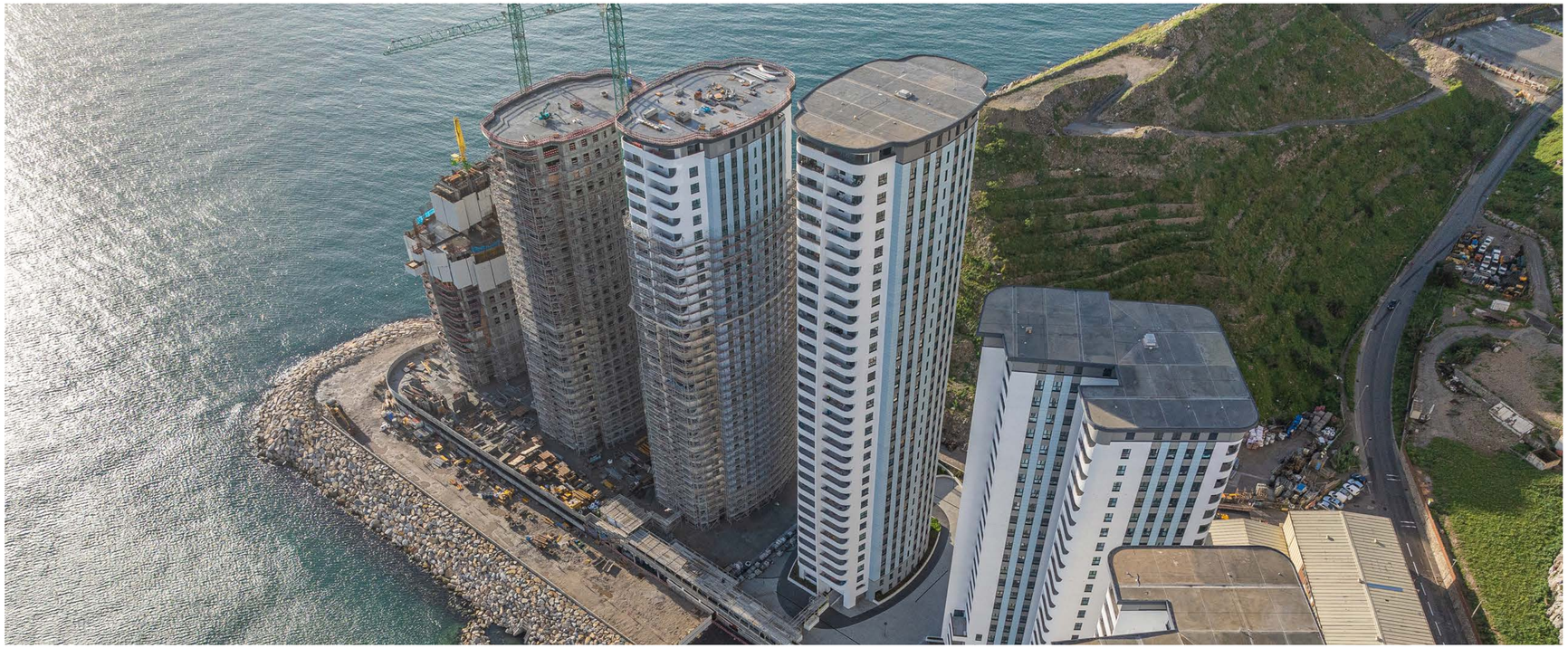
ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO

A Engenharia e Construção é o setor onde iniciámos o nosso percurso, em 1958 em Portugal. Foi também por onde começámos a nossa expansão internacional em 1994. Assente na adaptação à cultura local e privilegiando as parcerias estratégicas para uma presença sólida, a nossa atuação estende-se em quatro continentes, onde pretendemos reforçar a nossa atividade.

Nesta área dedicamo-nos à engenharia e construção, reabilitação e demolição de edifícios, pontes, túneis, obras hidráulicas, entre outros tipos de estruturas. Procuramos obras onde conseguimos fazer a diferença e onde o nosso impacto na sociedade seja potenciado. São exemplos obras de infraestruturas, água e saneamento, na área da saúde e do direito à habitação.

A constante atualização e aperfeiçoamento da área técnica de engenharia são o resultado da integração da inovação, enquanto princípio fundamental que seguimos e incorporamos nos nossos procedimentos. Pretendemos continuar a realizar obras tradicionais, incorporando cada vez mais tecnologia e inovação para simplificar a execução, e, simultaneamente, estamos a investir cada vez mais nas obras industrializadas, fazendo uma transição gradual para esta metodologia mais eficiente e sustentável. Em suma, temos como objetivo implementar uma mudança na construção, com integração de processos industriais eficientes, modulares e de fácil adaptação às necessidades, traduzindo-se no bem-estar dos habitantes a longo prazo.

Os edifícios são o nosso core e precisam da conjugação e vivência de cidades e infraestruturas sustentáveis. Estamos a fortalecer a nossa presença nestas vertentes. Estamos empenhados em construir comunidades, fortalecer laços e garantir que o legado da Casais permanece nas cidades que ajudamos a construir.



ESPECIALIDADES E INDÚSTRIA

Estamos distribuídos em várias empresas autónomas, que cobrem várias especialidades e desenvolvem e apresentam soluções próprias. Temos uma oferta integrada, bem estruturada, e que possibilita mantermo-nos atualizados com as tendências de mercado, criar sinergias com os melhores parceiros e proporcionar uma maior proximidade com o cliente e com a comunidade envolvente.

O nosso modelo de negócio foi desenhado de modo a potenciar a colaboração com os clientes, desde a fase de design e conceção do produto até à sua construção, viabilizando um processo produtivo mais fluído e eficiente.

Desenvolvemos unidades de produção própria para fabricação de especialidades da construção, nas quais se incluem soluções de carpintaria, estruturas em madeira lamelada, pré-fabricados em betão, instalações mecânicas e elétricas entre outras. Paralelamente, dispomos ainda de distribuição, comercialização e aplicação de materiais de construção e decoração.

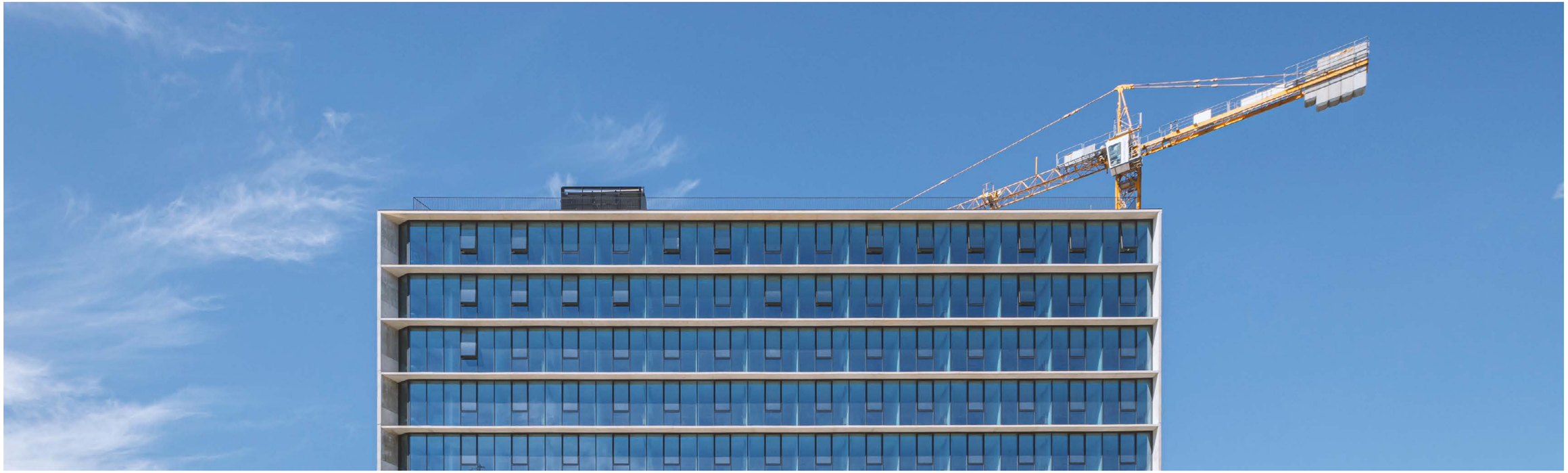
Adicionalmente, as soluções que desenvolvemos, como a industrialização, a digitalização e também os serviços de manutenção, traduzem-se numa maior longevidade e eficiência dos ativos, bem como no conforto e capacidade de adaptação dos espaços que criamos, reforçando o nosso compromisso com o bem-estar humano.

PROMOÇÃO E GESTÃO DE ATIVOS

Atentos aos desafios e tendências do setor da construção e do imobiliário, temos assumido uma postura proativa na promoção da inovação de forma transversal a todo o negócio.

Através desta área de negócio potenciamos a inovação dentro do Grupo, trabalhando as soluções que as nossas empresas de especialidades desenvolvem para, posteriormente, as lançarmos no mercado, já devidamente testadas e adaptadas.

Além da rentabilidade do negócio integrado e da sustentabilidade financeira inerente, os ativos também privilegiam a relação de colaboração com os nossos clientes e parceiros, através das parcerias estratégicas estabelecidas. É um mercado cada vez mais complexo e que nos obriga a estar a par das tendências, das regulamentações prementes e a manter um conhecimento aprofundado de promotores especializados.



Casaisinvest, SGPS, SA

Holding

Empresas que consolidam integralmente

Empresas do Grupo abrangidas por este Relatório

Empresas por atividade

Construção

Ancorpor, Lda
Ancorpor, SA
Ancortex, Inc
Assoc, ACE
Assoc/ Soares da Costa, ACE
Casais Angola, EC, SA
Casais Brasil, Ltda
Casais Contracting, LLC
Casais Ghana, Ltd
Casais Gibraltar, Ltd
Casais EC, SA
Casais España, SL
Casais Maghreb, SA
Casais Moçambique, Lda
Casais (SL), Ltd
CEGA, ACE
CMGE, ACE
CNT Bau, Gmbh
CNT Build, Ltd
CNT Build, SRL
CNT Europe, SA
ConstruByGrupoCasais, Lda
Construcasais, SA
CPVC, ACE
Estádio de Braga, Acabamentos e Instalações, ACE
Euracco, BV
Imokop, Lda
MAECAS, ACE
MCSI, GIE
CNT Europe - Sucursal Alemanha
Casais EC - Sucursal Angola
Casais EC - Sucursal Argélia
CNT Europe - Sucursal Bélgica
Sucursal Cabo Verde
Casais Angola - Sucursal Portugal
Casais EC - Sucursal Marrocos

Imobiliária

Activegest, Lda
Aliança Global, SIICF, SA
Best-Place, Lda
Bolonia, SL
Casais Imobiliária, SA
Congutil, Lda
Critériocircular, Lda
DCImo, Lda
Gesimo, SA
Gestilouro, SA
Imocasais Angola, Lda
Imoretail, Lda
Imovetabase, Lda
IPL, Lda
Lunacede, Lda
Lunacede 2, SA
Margem Volátil, Lda
Numérvertice, Lda
Operfracção, SA
Parati Quality, Ltda
Referência Mourisca, Lda
Trivial Alfabeto, Lda
Trivial e Determinante, Lda
Trivialdevotion, Lda
Trivialparallel, Lda
Wcimo, Lda

Agricultura

Byagro, Lda

Carpintaria

Carpinangola, Lda
Carpincasais, SA
RMCasais, Lda
Carpincasais Sucursal Bélgica

Comércio

Ampere P Energy, SL
Ampere Power E P, Lda
Bluway HK, Ltd
Bluway Trading DWC-LLC
Meridian Method, Lda
Socimorcasal, SA
Socimorcasal Angola, Lda

Concessão

Enstatiop, SA

Indústria

Blufab, Lda
Bluint, Lda
Blumep, Lda
Probetão, AS
Quadrina, Lda

Instalações Elétricas

Electro Ideal Angola, Lda

Instalações Hidráulicas

Hidroangola, Lda

Holding

SC Line Portugal, Lda
Casais Dutch Holding, BV
Casais PI, SGPS, SA
Fábula Inadiável, Lda

Serralharia

Metalser, Lda

Hotelaria

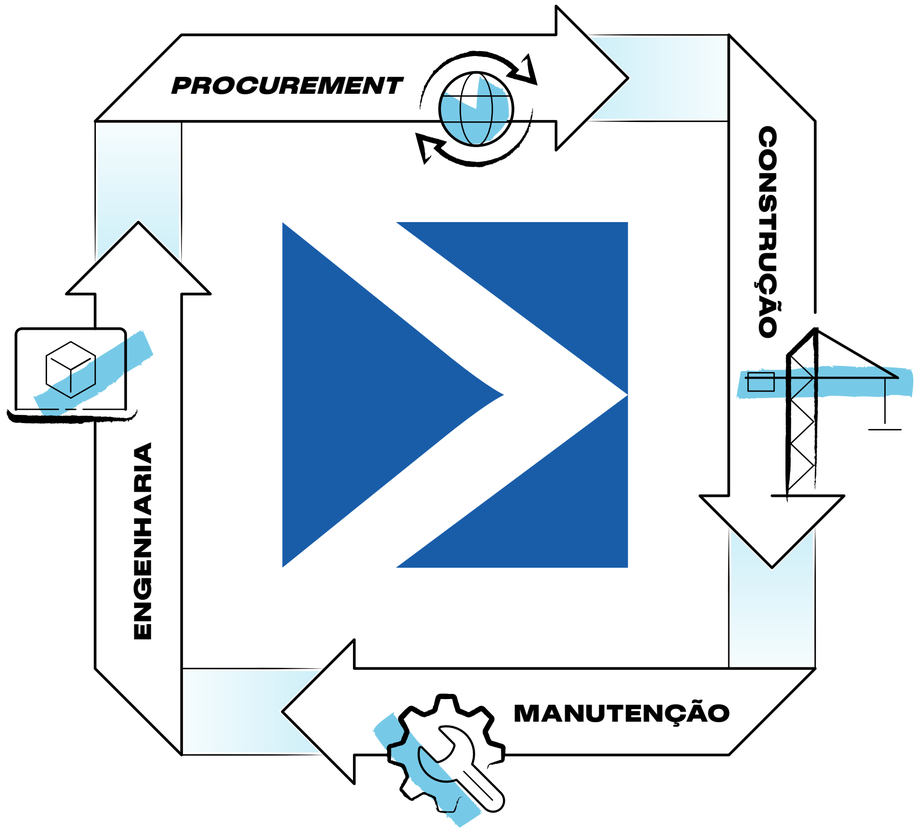
AGHP-Hotelaria, Lda
Hotti Águeda Hoteis, SA
Sink the Ship, Lda
Turicasais, SA

Serviços

Academia Casais, Lda
ALX, Lda
Casais SP, Lda
HidroCNT, Lda
Homing Homes, Lda
Collinson, Lda
Operangola, SA
Opermat, SA
Operplano, Ltda
Opertec, Lda
Opertec Angola, Lda
PPPGest, Lda
Saioz Frio, Lda
SC Line Development, SL
TopBIM, Lda
Undel, Lda
Undel-Opertec-HidroCNT, ACE

Trabalho Temporário

VHPH, SA



O ciclo da Casais é um serviço completo e em que todas as áreas estão interligadas. A nossa especialidade é a coordenação global dos projetos, com o domínio e conhecimento especializado de todas as áreas relevantes à construção e manutenção.

Estamos presentes em toda a cadeia de valor, trabalhando em constante articulação, com o propósito de **criar mais valor para o cliente**, construindo a sua visão proporcionando o seu bem-estar e um amanhã melhor. Entregamos a obra como um todo, mas também executamos todas as partes.

A **Engenharia** requer constante atualização e aperfeiçoamento da área técnica, pelo que investimos na qualificação das nossas pessoas. Por outro lado, a estratégia de verticalização das especialidades permite-nos aprofundar os conhecimentos e técnicas específicas na área, e proporciona uma maior proximidade com o cliente e com a comunidade envolvente.

A tendência será, cada vez mais, assente em produtos e sistemas pensados e produzidos de uma forma integrada, permitindo assim transformar a **Construção** num processo de montagem de componentes que podem ser configurados de diferentes formas, com soluções mais criativas e sustentáveis.

Também sobre o domínio do ***Procurement***, a nossa presença nacional e internacional, permite-nos criar parcerias estratégicas em diversas geografias, abre canais de abastecimento e soluções alternativas e inovadoras, trazendo eficiência em toda a gestão de compras da empresa e potenciando os nossos projetos.

Na Casais, trabalhamos para que o ciclo de vida das nossas soluções seja longo e aprendemos com a sua evolução. Completando a nossa parceria no âmbito do ciclo de vida do ativo, fazemos a gestão da **Manutenção** de instalações, edifícios e suas envolventes, ganhando assim experiência que integramos nos projetos que efetuamos.

Assim, a nossa atuação integrada ao longo da cadeia de valor representa ganhos de eficiência e a entrega de soluções de valor acrescentado. Privilegiamos a introdução de novas tecnologias e inovação nos nossos processos e projetos para transformar o próprio setor da construção.

DIGITALIZAÇÃO

Digitalizámos o processo de consulta e aquisição de materiais e serviços, garantindo uma melhor integração com os nossos parceiros e fornecedores e uma capacidade de rastreio e economias agregadas que se refletem numa melhor relação com o cliente.

BIM

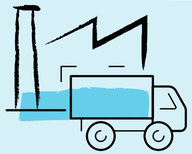
Apostámos na tecnologia **BIM** (*Building Information Modeling*), com desenvolvimento de equipas internas capazes de efetuar a pré-construção virtual e integração deste modelo com ferramentas de gestão de operação e manutenção.

GÉMEO DIGITAL

Melhorámos a eficiência das operações da construção e manutenção, devido a um **gémeo digital** utilizando tecnologia BIM.

CONECTIVIDADE

Implementámos uma ferramenta de gestão de documentação de obra que desmaterializa todos os suportes de gestão: integra desenhos e modelos BIM, atas de reunião, pedidos de esclarecimentos e respostas por parte do cliente, fotografias e outra documentação necessária, permitindo manter em histórico e em formato digital toda a informação relevante das obras e a melhor **conectividade** entre os intervenientes.



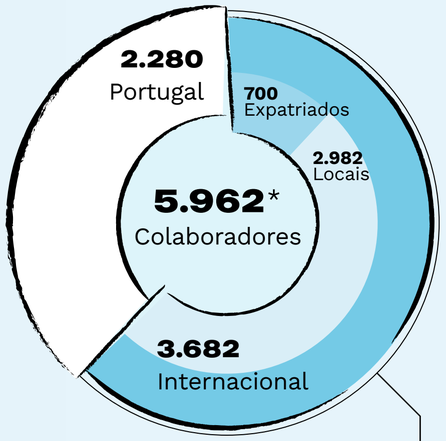
CONSTRUÇÃO EM FÁBRICA

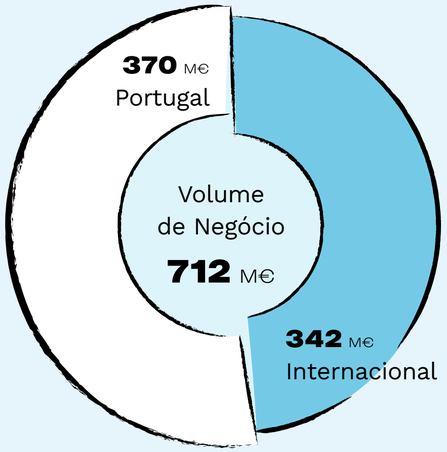
Utilizamos tecnologia na **pré-construção em fábrica**, que permite a replicabilidade de soluções mais eficientes – Soluções Blufab e CREE.

REALIDADE MISTA

Iniciámos a utilização de **realidade mista** para auxiliar na formação em fábrica.

2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo





98.208
Horas de Formação

17 PAÍSES

Portugal
Angola
Alemanha
Arábia Saudita
Bélgica
Brasil
EAU (Dubai e Abu Dhabi)
Espanha
EUA (Texas)
França
Gana
Gibraltar
Marrocos
Moçambique
Países Baixos
Qatar
Reino Unido

* Neste relatório são reportados dados relativos a 5.136 colaboradores pertencentes a 51 empresas

2.2. Gestão do Risco

(3-3)

A gestão do risco é crucial, especialmente num setor em mudança, complexo e com o envolvimento de diversos participantes.

No Grupo Casais, a gestão do risco é uma componente do sistema de controlo interno e consiste no desenvolvimento de políticas e procedimentos de gestão destinados a garantir a criação de valor, preservando os ativos e os princípios éticos, assegurando a conformidade com leis e regulamentos, e mantendo a precisão das informações fornecidas.

A gestão global de riscos é responsabilidade da Comissão Executiva e dos Órgãos de Administração e Fiscalização e a função de Risco Corporativo, a nível executivo, está a cargo de um Administrador Executivo.

Nos projetos de grande escala e que têm maior impacto no desempenho do Grupo, o processo de monitorização e acompanhamento regular é partilhado pelas áreas de Engenharia Técnica, Controlo Económico e Financeiro e Risco Corporativo, assegurando uma visão abrangente de 360° sobre o projeto, aumentando assim a visibilidade e controlo sobre riscos potenciais e áreas prioritárias. Esta visão integra diversos tipos de monitorização: **técnica**, com análise frequente dos riscos técnicos e operacionais; **económico-financeira**, avaliando regularmente o desempenho dos projetos; e **outros riscos**, focando na identificação e acompanhamento de riscos associados ao contexto externo da atividade.

As várias áreas envolvidas neste processo formam uma equipa multidisciplinar, o que permite uma análise detalhada e criteriosa dos riscos principais e das oportunidades inerentes aos projetos, e proporciona uma perspetiva sobre possíveis riscos futuros. Esta monitorização visa contribuir para a identificação de eventos de risco potencial e apoiar na tomada de decisão que reduza os riscos e, idealmente, melhore a rentabilidade do projeto.

No setor em que o Grupo está inserido existem diversos riscos, desde a segurança no trabalho até a falhas em equipamentos, somando-se fatores externos como alterações climáticas, mudanças regulamentares, flutuações nos preços de materiais, variações nas taxas de juro, entre outros. Riscos de diferentes naturezas podem ocorrer em várias fases dos projetos e em diversas regiões. O nosso objetivo é uma identificação proativa dos riscos, de forma abrangente, integrada, transversal e sob várias perspetivas, permitindo um melhor controlo da exposição ao risco e a definição de estratégias para sua minimização ou mitigação. Os principais riscos a que estamos sujeitos são:

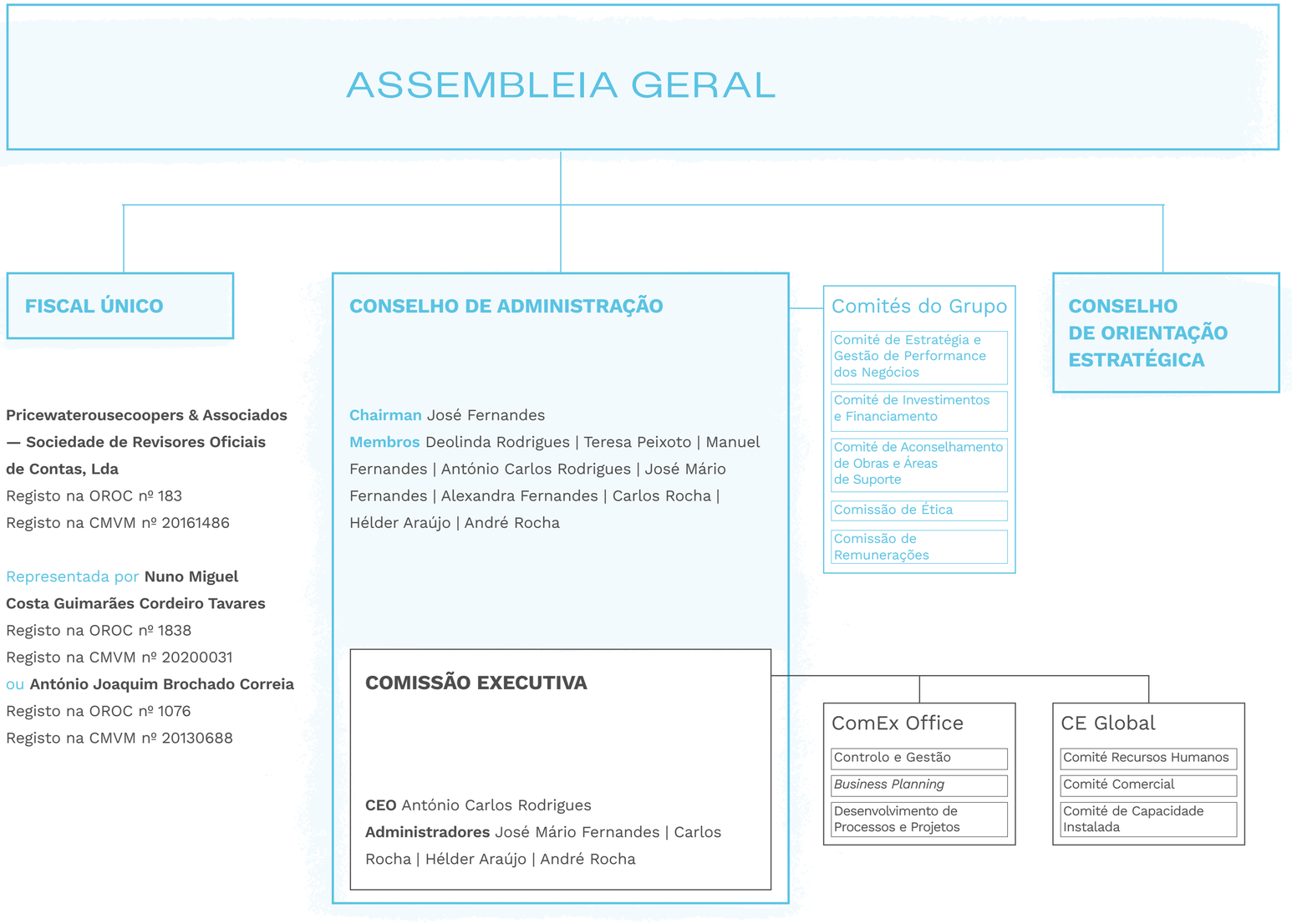
Risco	Desenvolvimento do Risco
Riscos de *Governance*	• Transversais • Conjunturais - alterações ou perturbações específicas de natureza política, económica ou financeira podendo impedir o cumprimento dos objetivos estratégicos do Grupo • Riscos Legais • Riscos Regulatórios
Risco Financeiro e de Gestão	• Flutuações de Taxas de Juro • Alterações de Taxas de Câmbio • Risco de Inflação • Falta de Liquidez • Crédito
Riscos Sobre Ativos Físicos	• Danos através de causas externas ou internas em ativos físicos • Avarias técnicas
Risco de Sistemas de Informação	• Desenvolvimento e proteção da empresa • Indisponibilidade de sistemas de informação e comunicação • Fiabilidade nos processos de controlo, reporte e segurança da informação
Risco Ambiental	• Impactes e perturbações que possam ser causados no ambiente e população envolvente ou atividades do Grupo • Perturbação da biodiversidade • Ameaças à preservação de recursos • Contaminação de águas e solos • Emissão de poluentes atmosféricos, ruído e vibrações
Risco de Saúde e Segurança no Trabalho e Risco Laboral	• Acidentes de trabalho • Riscos associados à saúde ocupacional dos colaboradores • Elevada rotatividade de trabalhadores no país e mão de obra não qualificada
Risco de Corrupção	• Corrupção no setor • Gestão corruptiva praticada nas áreas geográficas onde a Casais opera

2.3.
Estrutura de Governo

A Casais, fundada a 23 de maio de 1958, originalmente designada como "António Fernandes da Silva & Irmãos, Lda", adotou em 1991 o nome associado à alcunha familiar do Mestre António Casais, passando a chamar-se "Empreiteiros Casais de António Fernandes da Silva S.A". Atualmente conhecida como Grupo Casais, a organização é gerida pelas 2ª e 3ª gerações da família Casais.

A estrutura da organização **segue o modelo societário monista**: possui uma Assembleia Geral, que é composta pelos sócios, e que **elege, em respeito pelo disposto nos Estatutos da sociedade, no Acordo Parassocial e no Código das Sociedades Comerciais, os 10 membros do Conselho de Administração (CA)**, que inclui a Comissão Executiva (ComEx), que é constituída por cinco membros. Salvo questões reservadas à Assembleia Geral, o CA detém a autoridade máxima na tomada de decisão e a ComEx é responsável pela gestão do Grupo como um todo.

O Conselho de Orientação Estratégica (COE) é um órgão estatutário de fiscalização e supervisão e é composto por seis membros - cinco não executivos do CA e um membro externo independente. Este órgão tem a função de monitorizar e fiscalizar as ações do CA e acompanhar questões de governo societário, sustentabilidade, ética e conduta e resolução de conflitos de interesses.



Conselho de Administração

Presidente do Conselho de Administração
José da Silva Fernandes
7 Mandatos

Presidente ComEx
António Carlos Fernandes Rodrigues
2 Mandatos

Vice-Presidente
Deolinda da Silva Fernandes Rodrigues
7 Mandatos

Vogal ComEx
José Mário da Cunha Fernandes
2 Mandatos

Vogal
Teresa da Silva Fernandes Peixoto
7 Mandatos

Vogal ComEx
José Carlos da Rocha Fernandes
2 Mandatos

Vogal
Manuel da Silva Fernandes
6 Mandatos

Vogal ComEx
Hélder Bruno Simões de Araújo
2 Mandatos

Vogal
Alexandra Manuela Fernandes
1 Mandato

Vogal ComEx
André Miguel Cachada Pinto da Rocha
1 Mandato

Em 2023 não se realizou uma avaliação de desempenho formal ao mais alto órgão de governança. Contudo, o COE também acompanha e assessora a Administração em estratégia e objetivos, avaliando a execução dos planos de atividade. Este conselho é responsável por definir critérios e competências necessários na estrutura organizacional, sugerindo melhorias para aumentar a eficiência e alinhar as ações da empresa com as suas diretrizes estratégicas.

Dada a dimensão do Grupo, existe um órgão não estatutário, o Conselho Executivo do Grupo (CEG), que reúne mensalmente e inclui representantes de todas as empresas do Grupo para tomar decisões a nível estratégico. O Conselho Executivo Global (CE Global) é outro órgão, constituído por diretores de várias empresas, a quem foram delegadas a gestão dos impactos, e operam a um nível tático, implementando o definido ao nível estratégico.
Este conselho inclui todos os membros da ComEx e abrange todas as empresas, com foco especial nas empresas operacionais. As empresas estão agrupadas por regiões ou negócios, e os coordenadores estão a ser reconhecidos como Administradores para várias áreas ou mercados, num processo que está em curso e afeta o funcionamento das próprias empresas. Estes diretores, alinhados com a missão, valores e objetivos do Grupo, reportam os resultados ao Conselho de Administração, que avalia e ajusta as estratégias para melhor gerir os impactos económicos, ambientais e sociais.

O Conselho de Administração do Grupo, seguindo uma agenda anual, reúne-se para estabelecer diretrizes e políticas alinhadas com a transparência, equidade e responsabilidade corporativa. Empenha-se em assegurar a sustentabilidade do Grupo a longo prazo e em potenciar o seu valor, tendo em consideração os interesses plurais legítimos no desenvolvimento de qualquer atividade empresarial.

O CA estabelece a Comissão de Ética e outros comités internos especializados, como o Comité de Estratégia e Gestão da *Performance* dos Negócios, o Comité de Investimentos e Financiamentos e o Comité de Aconselhamento de Obras e Áreas de Suporte.

As responsabilidades do Conselho de Administração e da Comissão Executiva estão divididas em diferentes áreas, com as suas competências especificadas em seguida:

1 ESTRATÉGIA

		Aprovação
Definir a estratégia Global para o Grupo	Estratégia Global	**CA**
	Entrada em novos negócios	**CA**
	Desinvestimento de negócios	**CA**
	Fusão, aquisições e alianças	**CA**
Definir a estratégia e objetivos de cada Unidade Organizacional / Negócio	Estratégia de cada Unidade Organizacional/Negócio	**ComEx**
	Participar na definição da Estrutura Organizacional	**ComEx**
	Alocação de recursos financeiros	**ComEx**
	Fixação de Objetivos	**ComEx**

2 GESTÃO DA *PERFORMANCE* DOS NEGÓCIOS

		Aprovação
Elaborar planos de atividades, orçamentos e planos de investimentos	Orientações para os planos de atividades, orçamento e plano de investimentos	**ComEx**
	Detalhe dos planos de atividades, orçamentos e plano de investimentos	**ComEx**
	Plano de contingência (inserido no Plano de atividades)	**ComEx**
Controlar o alcance de objetivos	Detalha os KPIs operacionais do negócio	**ComEx**
	Performance e Objetivos da Empresa	**ComEx**
	Medidas corretivas para os principais desvios	**ComEx**
Auditoria	Identificação de Boas Práticas e Identificação de contingências fiscais e financeiras	**CA**

3 INVESTIMENTO E FINANCIAMENTO

		Aprovação
Definir política financeira	Política de gestão de risco	**CA**
	Nível de endividamento	**CA**
	Orientações da política financeira e fiscal de cada Unidade Organizacional/Negócio	**ComEx**
Identificar e planear as necessidades financeiras	Plano de investimento em negócio existente (Investimento Operacional)	**ComEx**
	Plano de Investimento global do Grupo	**CA**
	Investimentos excecionais /não previstos	**CA**
	Selecionar fontes de financiamento externas	**CA**

A Comissão de Ética, formada por três membros, sendo um interno e dois externos e independentes, garante a integridade e qualidade ética nas atividades da empresa e no comportamento dos colaboradores. Esta comissão, criada após a aprovação do código de Ética e Conduta Empresarial, orienta a tomada de decisões alinhadas com os princípios, valores e normas da empresa, tanto internamente, como nas interações com entidades e parceiros externos.

O código de conduta já implementado, orienta os colaboradores do Grupo a evitar situações que possam causar conflitos entre os seus interesses pessoais e os da empresa.

Em caso de conflito de interesses, os colaboradores em causa devem comunicar ao Presidente da Comissão de Ética. Os membros do Conselho de Administração também têm de informar sobre quaisquer potenciais conflitos entre os seus interesses e os da empresa. Nos casos em que o processo de decisão envolva o Administrador em situação de conflito de interesses, o membro em questão não participará da decisão. O Presidente e os membros não envolvidos avaliarão a situação e propõem uma atuação. Todos os 10 membros do Conselho de Administração do Grupo estão cientes e assinaram o Código de Ética e Conduta Empresarial.

A Comissão de Remunerações, constituída pela Direção de Recursos Humanos e membros do CA, continua a trabalhar com um parceiro externo para estabelecer um modelo de remuneração e um período para ajustes salariais dentro do Grupo. Este modelo tem como finalidade garantir a igualdade de salários internamente, utilizando uma matriz de referência formalizada para orientar os departamentos e as equipas de Recursos Humanos (RH) na classificação de cargos e na definição de salários como uma política de reconhecimento por mérito. Além disso, o Grupo tem um modelo de remuneração variável, fundamentado em critérios específicos para a atribuição de bónus, como o resultado de avaliações e cumprimento de objetivos, com o intuito de alinhar os objetivos dos colaboradores com os da organização. Simultaneamente, está em curso um modelo de incentivos de longa duração e o Grupo amplia essas iniciativas com programas adicionais de reconhecimento e recompensa, como o Programa Reconhecimento e Mérito Organizacional (PRMO), um programa de premiação vinculado ao Programa de Referenciação e um programa de recompensa para recrutadores internos. No caso de rescisões de contrato, os pagamentos são feitos conforme a lei e os direitos laborais aplicáveis no mercado. Não há políticas de devolução de bónus ou benefícios de aposentadoria.

Em termos de remuneração, o indivíduo mais bem pago tem uma remuneração anual 14,24 vezes superior à remuneração mediana anual dos colaboradores (excluindo o mais bem pago), o que, embora seja uma redução em relação aos 19,65 do ano anterior para as mesmas empresas, se deve às assimetrias entre mercados. Angola representa 47% da força de trabalho que está a ser considerada e é o mercado onde está a maior assimetria devido à comparação entre colaboradores que estão na condição de expatriados e contratações locais onde os salários são definidos localmente. Quanto aos aumentos salariais, nota-se que houve um aumento percentual significativamente maior no valor mediano face ao salário dos indivíduos mais bem pagos.

A Administração também se dedicou ao desenvolvimento do conhecimento sobre sustentabilidade, participando em 21 eventos nacionais e internacionais e delegando presença noutros 6. Estes eventos incluíram mesas redondas, seminários, conversas, fóruns e *webinars*. O conhecimento adquirido foi partilhado em reuniões de Administração e conversas com membros fora do CA. Houve ainda um *Workshop* ministrado pelo GRACE – Empresas Responsáveis destinado aos membros do CA, abordando temas ESG, de relato e a sua relevância para as empresas.

WORKSHOP SOBRE O *FRAMEWORK* ESG E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O ECOSSISTEMA EMPRESARIAL

Foi realizado um *Workshop* focado no *Framework* ESG e a sua relevância para o ecossistema empresarial, com o objetivo principal de dotar os membros do Conselho de Administração do conhecimento necessário sobre estas temáticas. O formato escolhido foi o de uma sessão presencial de meio dia, ministrada pelo GRACE - Empresas Responsáveis, tendo participado nove administradores do Grupo e da Casais EC.

O *workshop* abordou o impacto e a importância do cumprimento dos objetivos de sustentabilidade e do desempenho ESG, em todas as dimensões da empresa, salientando o papel crucial das estruturas e estratégias definidas pelo Conselho de Administração. Foram exploradas tanto as expectativas externas como internas, de forma a alinhar as funções e liderança do CA no desempenho ESG e no cumprimento de metas neste âmbito.

ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

03

3.1. Tendências do Setor

Segundo o *Construction Global Market Report* 2023, a tendência do setor é de crescimento, impulsionado especialmente pelos mercados emergentes como Brasil, Índia, Arábia Saudita, China e Indonésia. Este crescimento é refletido no aumento global do mercado de construção de $14.503,87 mil milhões em 2022 para $15.461,84 mil milhões em 2023, com expectativas de alcançar $19.519,26 mil milhões até 2027.

Paralelamente, desafios como o aumento dos custos de construção, devido ao aumento dos preços das matérias-primas, assim como a escassez de mão de obra qualificada, continuam a impactar o setor.

Neste contexto, a construção continua a ser um setor dinâmico que demonstra resiliência e adaptação, equilibrando esses desafios com inovação e uma maior eficiência operacional. Enfrenta desafios económicos e geopolíticos, ao mesmo tempo que avança em direção a práticas mais sustentáveis e eficientes. A construção sustentável ganha destaque como uma abordagem estratégica.

Segundo a Comissão Europeia[1], "Os edifícios são responsáveis por cerca de 40% do consumo de energia da UE, por mais de metade do consumo de gás da UE (principalmente através de aquecimento, arrefecimento e água quente para uso doméstico) e por 36% das emissões de gases com efeito de estufa relacionadas com a energia. Atualmente, cerca de 35% dos edifícios da UE têm mais de 50 anos e quase 75% do parque imobiliário é ineficiente do ponto de vista energético. Simultaneamente, a taxa média de renovação energética anual é apenas de cerca de 1%".

Para combater o baixo valor de renovações e incentivar o seu crescimento, em 2020, foi apresentada a estratégia da Vaga de Renovação (*Renovation wave*) em que a Comissão Europeia tinha como objetivo, no mínimo, duplicar as taxas de renovação nos dez anos seguintes e garantir que as renovações conduzam a uma maior eficiência na utilização de energia e recursos.

Em alinhamento com o compromisso de neutralidade carbónica da Europa em 2050, com o objetivo intermédio de redução de emissões em pelos menos 55% até 2030, com as medidas propostas no Pacto Ecológico Europeu, que visam melhorar a qualidade de vida das pessoas, nas suas casas e locais de trabalho, com os objetivos do plano *REPowerEU* de tornar a Europa energeticamente independente e de implantação acelerada de energias renováveis para substituir os combustíveis fósseis nas habitações, na indústria e na produção de energia, para combater o aumento dos preços das matérias-primas e a elevada extração de matérias-primas do setor e o desperdício, destacam-se as seguintes tendências de construção sustentáveis:

Estratégias para reduzir o uso de energia e pegada de carbono do edifício ao nível do ciclo de vida (*net-zero/net-positive buildings*).

Novas abordagens de construção como construção modular e projetos desenhados para aplicação de técnicas de desassemblagem e recuperação de materiais.

Abordagens de gestão do carbono contido (*embodied carbon*) nos materiais de construção, que se centram em estimar e tentar reduzir as emissões de gases com efeito de estufa associadas à produção, transporte, instalação, manutenção e fim de vida destes materiais.

[1] Press Release de 7 dez. 2023 "Commission welcomes political agreement on new rules to boost energy performance of buildings across the EU"

A adequação dos imóveis em termos de ESG e Taxonomia Europeia passam a ter um peso relevante na avaliação de um investimento na edificação. Assim, é expectável uma maior procura de soluções conscientes e inovadoras, que satisfaçam e acompanhem as exigências e necessidades dos consumidores.

Decorrente da pandemia, verificou-se uma alteração dos modelos de trabalho (de trabalho presencial para trabalho remoto ou híbrido), o que no pós-pandemia levou a uma maior aposta em áreas sociais, de lazer e colaborativas, no sentido de transformar o espaço de trabalho e os escritórios em locais mais apetecíveis onde os colaboradores sentem o mesmo conforto do trabalho remoto.

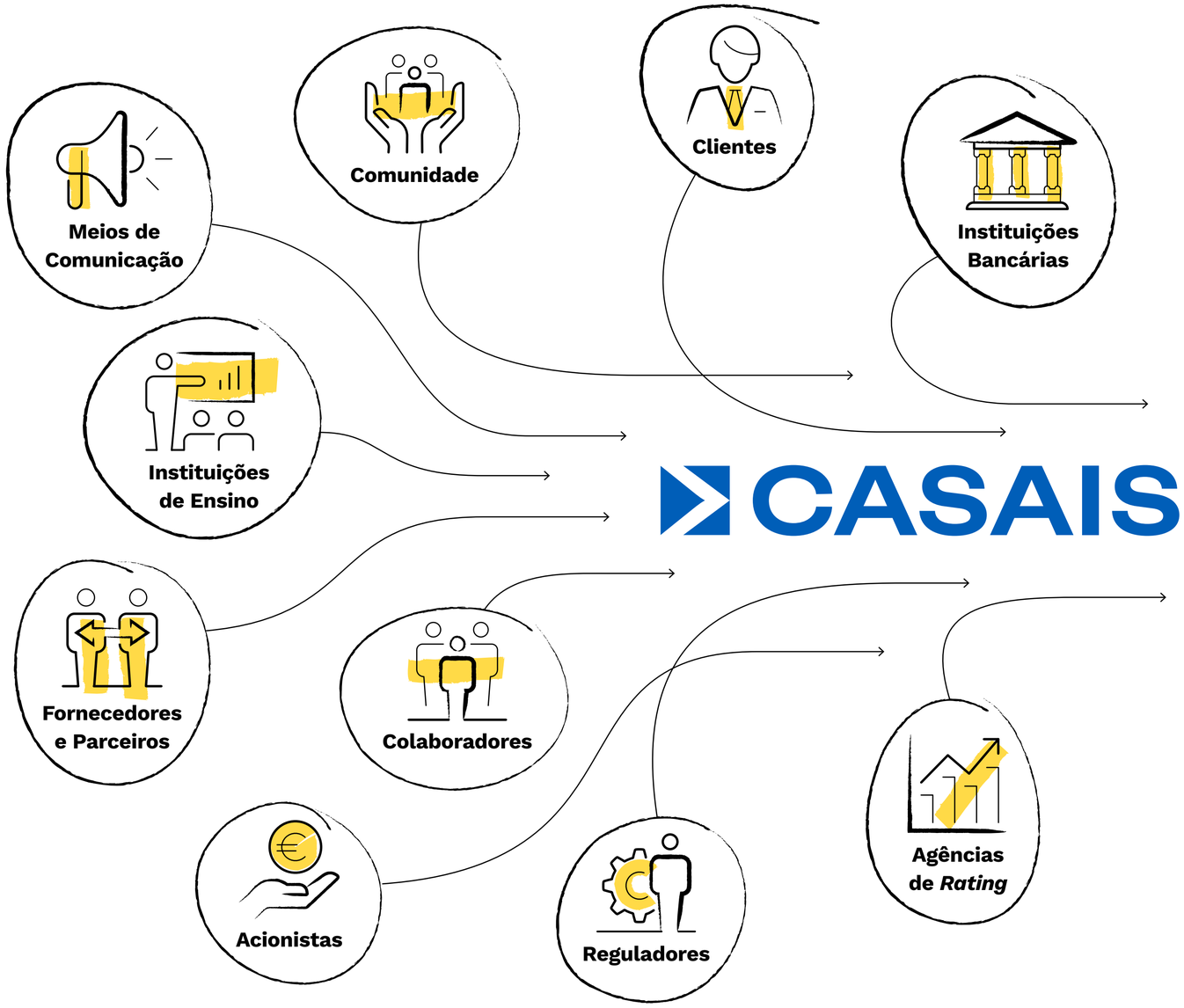
Os consumidores passaram a procurar espaços mais práticos, multifuncionais, no entanto confortáveis e de lazer, cada vez mais voltados para o bem-estar (físico, mental ou social). Por outro lado, em mercados como o português, os preços da habitação continuam a subir devido ao desequilíbrio entre a oferta e a procura. Neste enquadramento, os espaços tenderão a diminuir de tamanho beneficiando da otimização e multifuncionalidade dos mesmos, de forma a controlar os custos.

Existe uma maior consciencialização das questões de sustentabilidade, pelo que os consumidores começam a ser mais exigentes com os materiais, com a eficiência/consumos das suas casas, com a sua saúde, pretendendo uma envolvente mais verde, tranquila e que promova segurança.

3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas

Reconhecendo o papel vital do setor na economia e na sociedade, mantemos uma análise constante dos cenários de evolução do mercado e das tendências de sustentabilidade.

Esta disponibilidade permite-nos responder aos desafios emergentes, garantindo que as expectativas e preocupações das nossas partes interessadas continuam a ser um elemento central na nossa forma de atuação.

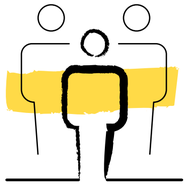


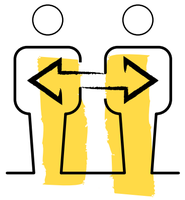
Incorporamos as necessidades das partes interessadas nas decisões estratégicas, pois acreditamos que só ao considerá-las conseguimos ser mais resilientes, adaptáveis e sustentáveis no longo prazo e, desta forma, conseguimos alcançar um equilíbrio entre as Pessoas (Sociedade), o Planeta (Ambiente) e o Desenvolvimento Económico (Economia).

O nosso foco permanece em ser uma organização que responde às necessidades imediatas, e antecipa e molda o futuro de forma responsável e inovadora.

Enquanto empresa de construção servimos sociedades e investimos constantemente nos mercados onde atuamos. As obras que executamos e as nossas fábricas são uma plataforma de colaboração em rede e uma ponte entre fornecedores, parceiros, colaboradores e a sociedade. Através desta plataforma criamos um processo de transferência de riqueza e de competências. Exemplos dessa preocupação são encontrados na partilha de conhecimentos e promoção da colaboração entre diferentes partes interessadas, incluindo instituições educacionais e outras empresas, a participação ou promoção de eventos, como a conferência promovida pela Fundação Mestre Casais "Transferência Tecnológica para as Empresas da Construção" (da 6ª edição da Semana da Economia de Braga), ou a Conferência sobre Habitação e Sustentabilidade (promovida pelo Grupo Casais e o Jornal Eco), entre outras.

Ativamos regularmente os canais de comunicação com os principais grupos de partes interessadas. Este envolvimento contínuo reforça a qualidade das nossas relações e promove uma cultura de inovação e conhecimento partilhado.

Partes interessadas	Canais de comunicação	Principais preocupações e tópicos levantados
CLIENTES	O Grupo Casais mantém uma rotina regular de comunicação com os seus clientes, tendo contactos semanais com os clientes com processos a decorrer. Para além destes, a Casais detém outros canais de comunicação e auscultação: • *Newsletter* "Casaisnews" (trimestral) • Envio de e-mails com informações e notícias da Casais (mensal) • Canal de denúncias de conformidade • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança • Serviço de apoio ao cliente São também realizados inquéritos de satisfação aos clientes da Casais, em dois momentos das obras desenvolvidas em conjunto.	• Ética e conformidade • Saúde e segurança • Gestão e desenvolvimento dos colaboradores • Novas obras e produtos • Certificações ESG e de sustentabilidade • Gestão da cadeia de valor
COLABORADORES 	O Grupo Casais mantém uma rotina regular de comunicação interna através de: • Comunidades no Viva Engage (diário) • Live semanal (semanal) • *Newsletter* interna "Segue-me" (quinzenal) • *Newsletter* interna técnica "Engenho" (mensal) • Intranet (*Sharepoint*) • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança • Canal de denúncias de conformidade Adicionalmente, ausculta por via inquérito de satisfação de forma regular sobre vários temas: • Estudo de clima organizacional (anual) • Inquéritos e consultas de satisfação a colaboradores (anual) • Inquéritos e consultas de saúde e segurança aos trabalhadores (anual) • Entrevistas de acompanhamento e de saída aos colaboradores • Encontros de quadros e fóruns de partilha de conhecimentos • Eventos de equipa e outros	• Ética e valores Casais • Segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores • Políticas de remuneração e reconhecimento • Gestão de carreira, flexibilidade e mobilidade • Formação e desenvolvimento dos colaboradores • Práticas de responsabilidade social • Sustentabilidade financeira do grupo • Proteção de dados
ACIONISTAS	• Relatórios e Contas (anual) • *Website* corporativo • Canal de denúncias de conformidade • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança	• Sustentabilidade financeira • Prémios e distinções • Impactes ambientais e reporte

Partes interessadas	Canais de comunicação	Principais preocupações e tópicos levantados
FORNECEDORES E PARCEIROS 	• *Website* corporativo com formulário de contacto • Canal de denúncias de conformidade • Ações de formação • Inquéritos de satisfação • Mecanismos e pré-requisitos de qualificação de fornecedores • Modelo de parcerias com subempreiteiros • Plataformas digitais colaborativas de interação • *Webinares* informativos para subempreiteiros, fornecedores e terceiros • Subscrição do código de conduta de fornecedores da Casais • *Newsletter* “Casaisnews” (trimestral) • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança	• Saúde e segurança • Direitos Humanos • Novas obras e produtos • Certificações ESG e de sustentabilidade • Novos procedimentos e boas práticas • Partilha de conhecimento • Inclusão e diversidade • Relações com as comunidades e práticas de responsabilidade social • Atração e retenção de talento como resposta ao PRR • No caso de parceiros subcontratados, colaboração da Casais no processo administrativo de legalização dos seus colaboradores estrangeiros
COMUNIDADE	• *Website* corporativo com formulário de contacto • Redes sociais (diário) • *Newsletter* “Casaisnews” (trimestral) • Canal de denúncias de conformidade • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança • Site carreiras • Iniciativas de responsabilidade social • Seminários e *workshops* • Comunicações de requisitos legais ambientais	• Ética e conformidade • Saúde e segurança • Formação e desenvolvimento • Envolvimento e satisfação dos clientes • Práticas de responsabilidade social • Conformidade e reporte ambiental, de prevenção e segurança e social • Recrutamento
INSTITUIÇÕES DE ENSINO	• *Website* corporativo com formulário de contacto • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança • Canal de denúncias de conformidade • *Site* carreiras • Feiras de emprego e feiras universitárias • Parcerias com universidades locais, nomeadamente no âmbito do programa de estágios	• Recrutamento e integração de estudantes no mercado de trabalho • Inclusão e diversidade • Colaboração em investigação, estudos e teses • Formação e partilha de conhecimento • Prémios de mérito e bolsas de estudo

Reconhecemos que o nosso caminho não se faz sozinho. Privilegiamos parcerias estratégicas com organizações que estejam alinhadas com valores de excelência, transparência, qualidade e sustentabilidade.

Membro BCSD PORTUGAL Empresas pela Sustentabilidade

O **Business Council for Sustainable Development Portugal** (BCSD Portugal) é uma associação sem fins lucrativos que agrega e representa mais de 180 empresas de referência em Portugal, que se comprometem ativamente com a transição para a sustentabilidade.

No âmbito do BCSD, assinámos os manifestos "Por um acordo pela natureza na COP15" e "Rumo à COP27" e fazemos parte da iniciativa "act4nature". (Progressão dos compromissos disponível nos anexos).

Assinámos também o Pacto de Mobilidade Empresarial de Braga (PMEB), em que nos comprometemos a incluir treze ações no nosso plano de mobilidade corporativa, e cujo ponto de situação pode ser consultado nos anexos. Participámos ainda em duas *taskforce* (TF): i) TF Riscos Climáticos, com o objetivo da criação de um Guia Empresarial de Riscos e Oportunidades Climáticas (publicado em fevereiro de 2024), e ii) TF Cadeia de Valor e Economia Circular, focada na partilha e promoção de práticas de *procurement* sustentável e na circularidade na cadeia de valor e do modelo de negócio.

BUILTCOLAB DIGITAL BUILT ENVIRONMENT

BUILT CoLAB - Mantemos uma parceria com o BUILT CoLAB, o Laboratório Colaborativo para o Ambiente Construído do Futuro, onde se realizam atividades de pesquisa, inovação e disseminação de conhecimento no âmbito do setor AEC – Arquitetura, Engenharia e Construção.

GRACE

GRACE - Empresas Sustentáveis – Com o objetivo de colaborar com entidades empenhadas no desenvolvimento sustentável e em incorporar, inovar e inspirar práticas de responsabilidade social, somos associados do GRACE. Procuramos a partilha de conhecimento e participámos em diversos *webinars* e formações nas temáticas ESG e num Cluster ODS 13 Ação Climática que tem como objetivos proporcionar conhecimento sobre o conceito, causas e efeitos das alterações climáticas e divulgar boas práticas e definir compromissos das empresas.

CVR CENTRO PARA A VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS

CVR - Participamos no Conselho de Administração do CVR – Centro Valorização de Resíduos que tem como missão: "Apoiar a indústria e os municípios na elaboração de opções inovadoras de gestão de resíduos, respeitando as etapas do processo de uma forma económica e ambientalmente correta e adequada a cada situação particular."

ORDEM DOS ENGENHEIROS REGIÃO NORTE

Ordem dos Engenheiros – Região Norte – Estamos presentes na Assembleia de Representantes da Ordem dos Engenheiros, que representa engenheiros licenciados e mestres, zela pelo acesso e exercício da profissão, promove a ética e o desenvolvimento da Engenharia em Portugal.

Smart Waste Portugal

Smart Waste Portugal - Integramos o grupo de associados da Smart Waste Portugal, onde participamos ativamente em debates e partilhamos conhecimento, assegurando um alinhamento com as nossas práticas.

AICCOPN Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas

AICCOPN – Pertencemos à Direção da Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (AICCOPN), uma entidade que representa e defende os interesses e preocupações dos empresários deste setor.

Guimarães 2030

Pacto Climático de Guimarães – Somos signatários do Pacto Climático de Guimarães, iniciativa do Município de Guimarães que pretende unir cidadãos, empresas, instituições e a autarquia em esforços conjuntos para a descarbonização e alcançar a neutralidade climática até 2030.

3.3. Materialidade

Com início em 2021 e terminando em 2022, foi feita a análise de materialidade, de acordo com as normas GRI. Juntamente com a Comissão Executiva do Grupo e restantes partes interessadas, esta permitiu a identificação de 20 temas materiais relevantes e transversais ao Grupo, distribuídos pelos três pilares ESG, segundo a sua relevância para as partes interessadas e o potencial impacto no negócio.

O processo de análise de materialidade do Grupo seguiu as seguintes quatro fases:

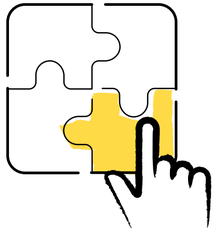
1

Definição do universo de tópicos relevantes

Foi identificada uma lista inicial de potenciais temas relevantes, através da realização de um exercício de *benchmarking* e uma análise da indústria e tendências ESG do setor, baseada em índices e *frameworks* de análise ESG.

2

Mapeamento de partes interessadas



De seguida, efetuou-se um exercício de mapeamento das partes interessadas do Grupo, permitindo determinar a posição relativa de cada parte interessada de acordo com a sua influência no negócio da Casais e com o impacto das atividades da mesma.

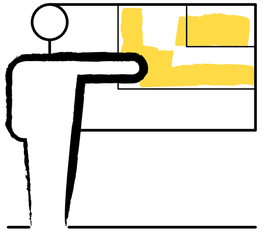
3

Integração dos temas pela sua relevância para as partes interessadas e impacto para o negócio

Os resultados da auscultação realizada às nossas partes interessadas foram incluídos no eixo da relevância. De forma a avaliar o impacto para o negócio dos temas potencialmente relevantes, efetuaram-se entrevistas à Comissão Executiva e Diretores, recolhendo as perceções face aos diferentes temas potencialmente materiais.

4

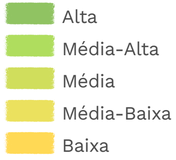
Construção e análise da matriz de materialidade



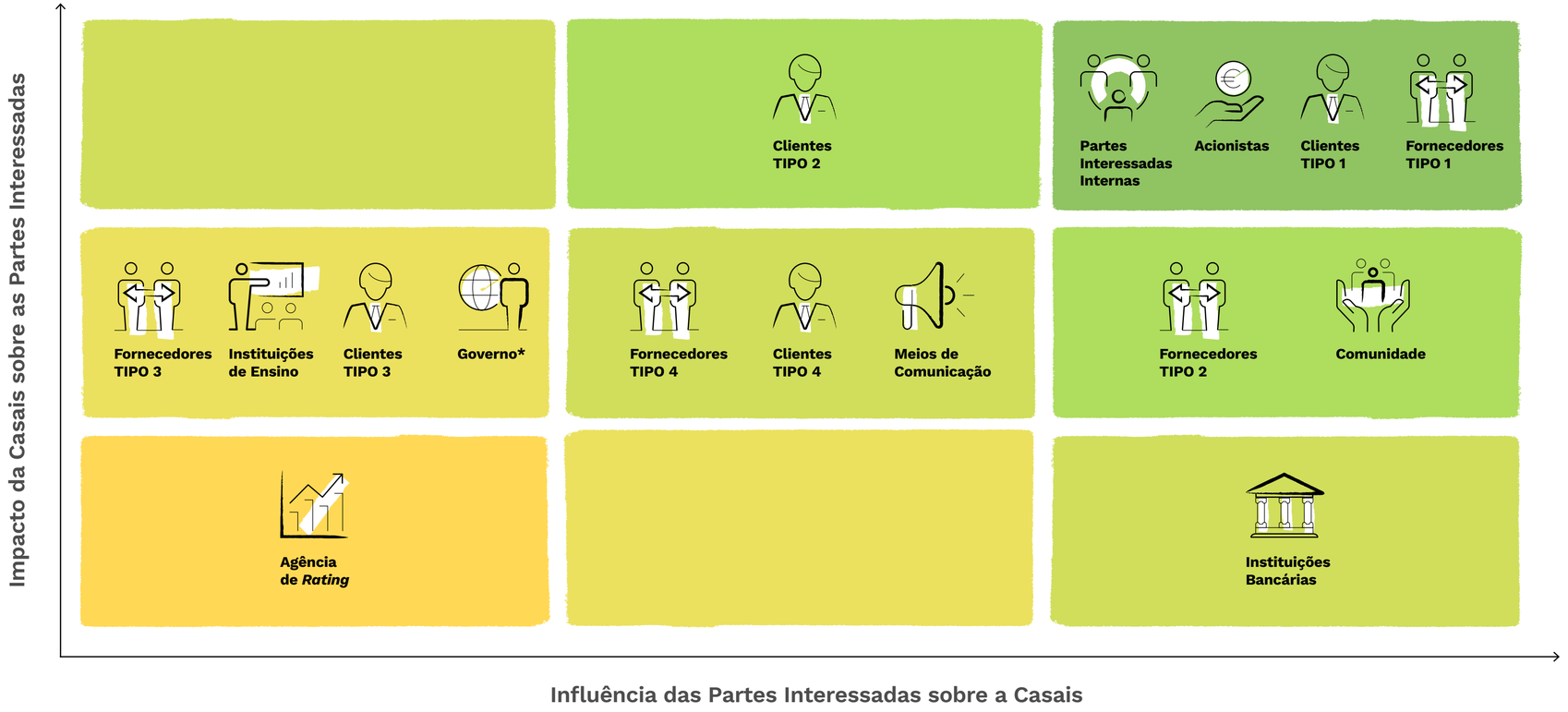
A matriz de materialidade foi elaborada através do cruzamento da avaliação dos temas pelas partes interessadas e pela Casais. Adicionalmente, procedeu-se à análise da matriz de materialidade, identificando os temas materiais e outros temas relevantes, que serviram de base à discussão sobre a Estratégia de Integração ESG no negócio da Casais.

Na fase do Mapeamento das partes interessadas (fase 2), cada uma destas foi posicionada face aos eixos "influência no negócio" e "impacto das atividades". Este posicionamento teve por base critérios como o volume de vendas e a natureza da relação com o Grupo, que foram avaliados de um a cinco. Este exercício originou o seguinte mapeamento:

O resultado desta análise foi utilizado para definir a matriz de materialidade, refletindo-se no peso atribuído para o eixo "Relevância para as Partes Interessadas". Concretamente, a perspetiva de uma parte interessada que está posicionada no quadrante superior direito terá mais impacto nos resultados do que uma empresa posicionada no quadrante inferior esquerdo.

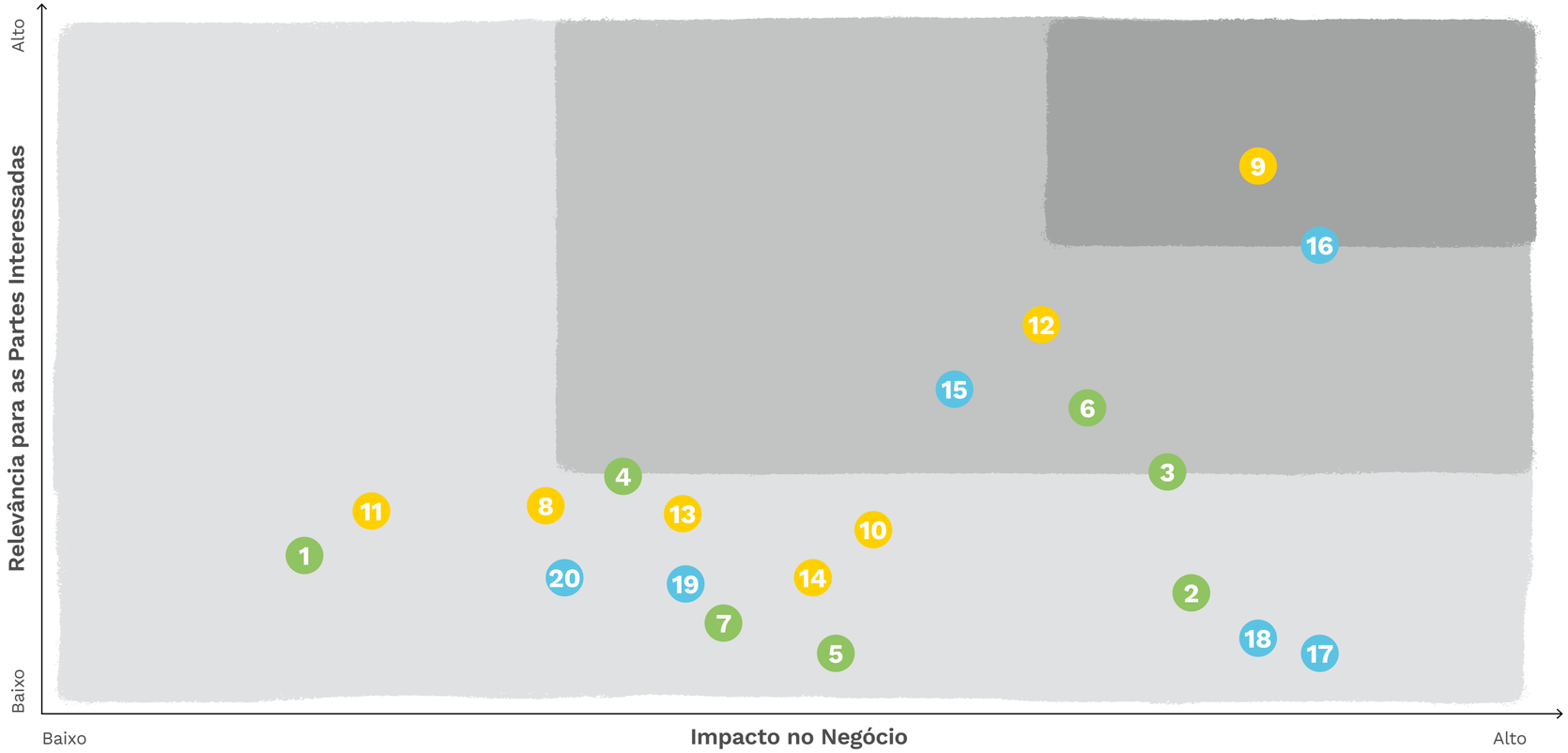


* Ponderação dada tendo em conta a representatividade dos contactados.



Nas duas fases seguintes, de determinação de temas relevantes do ponto de vista do 2º eixo (Impacto no Negócio) e construção da matriz de materialidade final, houve participação do mais alto órgão de governo.

Matriz de materialidade que se encontra em vigor:



Ambientais

1. Biodiversidade e uso do solo
2. Gestão de resíduos
3. Adaptação e resiliência
4. Mitigação das alterações climáticas
5. Edifícios e tecnologia verdes
6. Conservação e eficiência dos recursos
7. Gestão de água e efluentes

Sociais

8. Relação com as comunidades
9. Saúde e segurança
10. Direitos humanos
11. Inclusão e diversidade
12. Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
13. Design e segurança de produtos e infraestruturas
14. Envolvimento com clientes e partes interessadas

Governo

15. Governo
16. Ética
17. Conformidade
18. Inovação
19. Gestão do risco
20. Gestão da cadeia de valor

Como tem vindo a ser prática da Casais, com vista à transparência, melhoria contínua e antecipação de obrigatoriedade de relato de sustentabilidade, queremos antecipar o relato de acordo com a diretiva CSRD e com base nas normas ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) para 2025. Uma tal evolução implicará uma nova análise de dupla materialidade, complementando a dimensão de Materialidade de Impacto (perspetiva *inside-out*) com uma de Materialidade Financeira (perspetiva *outside-in*).

3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio

Estamos continuamente a melhorar a nossa abordagem ESG. Reconhecemos que a verdadeira sustentabilidade se manifesta através de ações concretas em prol do meio ambiente, da sociedade e de governo. Consideramos que a excelência em sustentabilidade é uma jornada, não um destino. Garantimos que não respondemos apenas às necessidades atuais, mas também asseguramos um futuro sustentável para as próximas gerações.

Através de inovação incremental e disruptiva, foco no cliente, solidez financeira, sustentabilidade e desenvolvimento do conhecimento, conseguimos criar um impacto positivo no Mundo. Com base na nossa missão, "Gerir com mestria e inovação privilegiando parcerias estratégicas e novos mercados alicerçados numa cultura de excelência e sustentabilidade", e decorrente da auscultação às nossas partes interessadas, foram definidos cinco objetivos estratégicos (referido do cap. 2.1.3.) onde foram incorporados os temas ESG no negócio, por forma a garantir sustentabilidade no Grupo numa perspetiva de longo prazo.

AMBIENTE

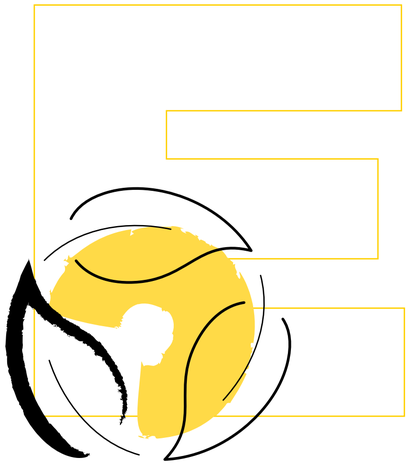
ENVIRONMENT

SOCIAL

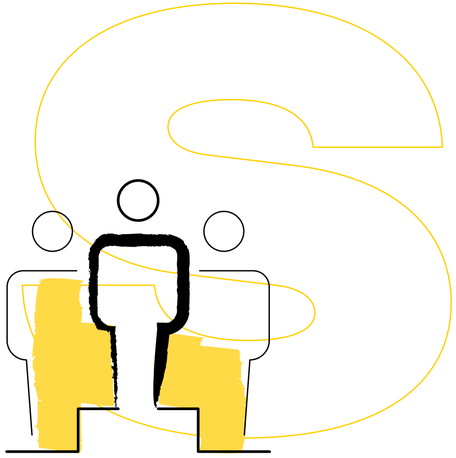
SOCIAL

GOVERNO

GOVERNANCE



Na **dimensão de Ambiente**, estamos comprometidos com a construção de um futuro sustentável. Sabemos a importância da inovação e respeito pelo planeta, e procuramos a incorporação de soluções conscientes e inovadoras nos nossos projetos, focados no desenvolvimento de edifícios e tecnologias verdes e práticas de construção que minimizam o impacto ambiental. A industrialização e a digitalização são as principais ferramentas em que apostamos para aumentar a eficiência, melhorar a gestão e redução de resíduos, promover a adaptabilidade e durabilidade dos edifícios, que consideramos como essenciais para a transição do setor da construção.



Na **dimensão Social**, o nosso compromisso com o desenvolvimento humano é inabalável. Procuramos projetos de impacto positivo na sociedade. Investimos na formação e no crescimento dos nossos colaboradores, reconhecendo que o capital humano é o nosso bem mais valioso. Através de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e diversificado, reforçamos o nosso papel como agentes de mudança positiva na sociedade.

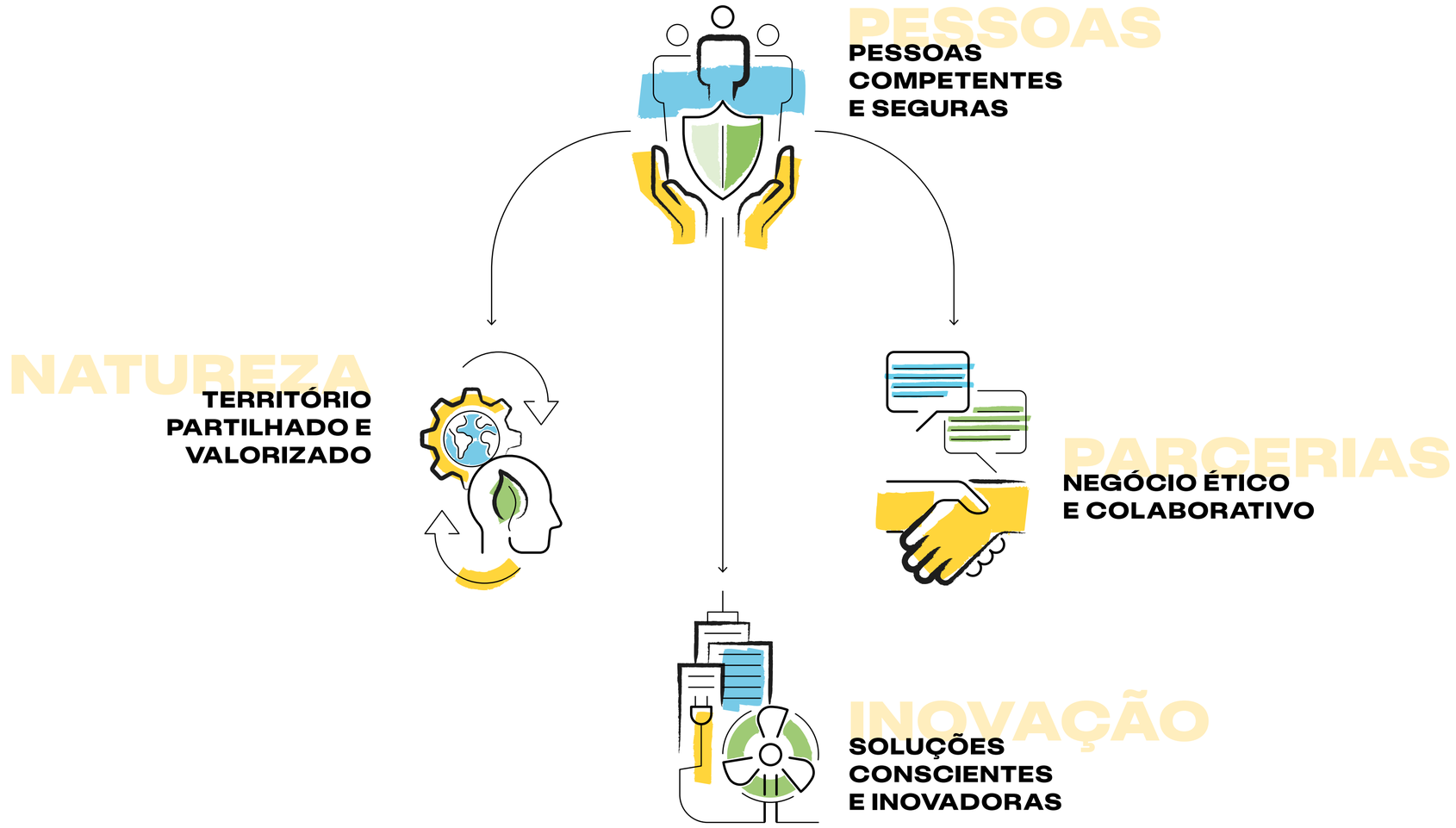
Na **dimensão de Governo**, mantemos um padrão de ética, integridade e resiliência nas nossas operações garantindo que a confiança depositada em nós, pelas nossas partes interessadas, é mantida e valorizada. Estamos presentes em diversos mercados e culturas, desafiamos e enfrentamos as dificuldades do setor com a nossa capacidade de adaptação, com uma cultura forte e de princípios, que nos conduzem às melhores e inovadoras práticas não só de construção como de gestão, mantendo assim a solidez e sustentabilidade do nosso modelo de negócio a longo prazo.

Encaramos cada novo projeto como uma oportunidade para reafirmar o nosso compromisso com um mundo mais sustentável. Estamos conscientes do papel vital que desempenhamos na sociedade, esforçando-nos continuamente por melhorar enquanto empresa e criando condições para uma sociedade mais justa.

A Casais assume a responsabilidade de procurar e incentivar projetos onde o cariz de sustentabilidade, nas suas três vertentes, esteja presente.

Priorizamos saúde e bem-estar, criando espaços urbanos e habitats que promovem comunidades sustentáveis e bem-estar coletivo.

As nossas prioridades estratégicas decorrentes da análise dos temas materiais e dos *drivers* de criação de valor, associados aos diferentes aspetos ESG, que dão forma à visão da integração da sustentabilidade no nosso negócio, deram origem a quatro eixos estratégicos de atuação:



Cada um dos eixos estratégicos é clarificado quanto ao âmbito e criação de valor, bem como alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). De forma a garantir alinhamento, foram também definidas as ambições e respetivos compromissos nas três vertentes ESG.

PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

Valorização e proteção das pessoas para promoção de um negócio sólido e duradouro.

Temas materiais

- **Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores**
- **Saúde e segurança**

Temas relevantes

- **Inclusão e diversidade**

Ambições

- **Potenciar o papel social da Casais junto dos colaboradores**
- **Aumentar a atração e retenção de talento**
- **Zero acidentes**

SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

Ser uma referência na democratização de soluções inovadoras que respondam aos desafios ambientais, sociais e climáticos.

Temas materiais

- **Edifícios e tecnologia verdes**
- **Conservação e eficiência dos recursos**
- **Adaptação e resiliência**

Temas relevantes

- **Inovação, design e segurança de produtos e infraestruturas**

Ambições

- **Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos**
- **Orientar os recursos de inovação para soluções de baixo carbono/sustentáveis**
- **Potenciar a oferta de soluções sustentáveis e acessíveis**

NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

Conduzir o negócio de forma ética com os nossos parceiros para uma sociedade mais justa.

Temas materiais

- **Ética, conformidade e governo**
- **Direitos humanos**
- **Gestão da cadeia de valor**

Temas relevantes

- **Gestão do risco**
- **Envolvimento com clientes e restantes partes interessadas**

Ambições

- **Todos os fornecedores alinhados e envolvidos com a ambição ESG da Casais**
- **Incorporar critérios ESG em todos os investimentos significativos**
- **Tolerância zero à corrupção em todas as geografias**

TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

Transformar o território com consciência dos impactos a longo prazo no património, comunidades e ecossistemas.

Temas materiais

- **Relação com as comunidades**
- **Mitigação das alterações climáticas**
- **Gestão de resíduos, água e efluentes**

Temas relevantes

- **Biodiversidade e uso do solo**

Ambições

- **Aumentar o número de pessoas impactadas por projetos de ação social**
- ***Net zero* até 2045**
- **Reduzir e potenciar o reaproveitamento de resíduos**

EIXOS ESTRATÉGICOS

04

ZERO

ZERO ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS EM 2023

ZERO CASOS DE DISCRIMINAÇÃO REPORTADOS EM 2023

ZERO CASOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS EM 2023

ZERO OCORRÊNCIAS DE TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO, TRABALHO ESCRAVO EM 2023

> 90 Mil

HORAS DE CAPACITAÇÃO

1,22

DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÉNEROS

227

COLABORADORES REALIZARAM FORMAÇÕES EM MATÉRIA DE ÉTICA E COMBATE À CORRUPÇÃO

33% Taxa de Contratação

32% Taxa de Rotatividade

99% dos colaboradores elegíveis receberam avaliações de desempenho

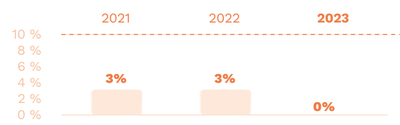
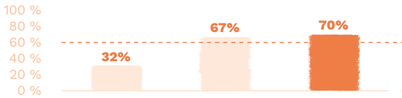
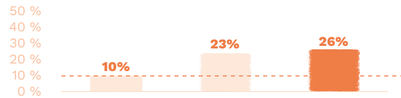
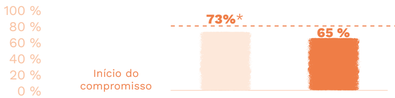
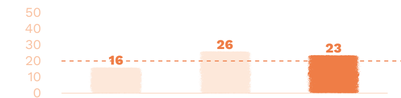
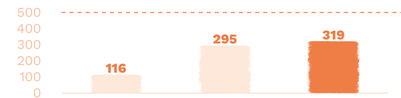
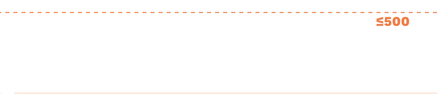
4.1. Pessoas Competentes e Seguras

O nosso percurso é como uma construção - um edifício em constante desenvolvimento. Cada ano adicionamos um novo piso à estrutura, e cada novo piso suporta o próximo.

Temos consciência da nossa interdependência: os recursos de que necessitamos vêm da comunidade (os equipamentos, as pessoas, o conhecimento), e os benefícios do nosso trabalho fluem de volta para ela. Em sociedade crescemos e prosperamos. Cada colaborador é uma peça vital neste processo de evolução contínua. Cada contribuição adiciona força e competência ao conjunto.

A base do eixo **Pessoas Competentes e Seguras** reconhece que só através do desenvolvimento dos nossos colaboradores poderemos alcançar um crescimento sustentável.

Assim, neste eixo comprometemo-nos com 6 metas:

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso	Objetivo
Potenciar o papel social da Casais junto dos colaboradores	Garantir que a remuneração mais baixa dentro da organização se encontra pelo menos 10% acima do salário mínimo, por geografia, até 2027 (aplicável a tempo completo, para o setor da construção)	Relação entre a remuneração mais baixa e o salário mínimo de cada geografia (Analisado por empresa e geografia e apresentado o valor mínimo)		
	Garantir acesso a ações de formação a um mínimo de 60% dos colaboradores, anualmente, até 2025	Nº de colaboradores com acesso a ações de formação / Nº total de colaboradores ativos (a 31 de Dezembro + nº de saídas)		
Aumentar a atração e retenção de talento	Manter um *turnover* menor ou igual a 10%	Nº de saídas / Nº total de colaboradores ativos (a 31 de Dezembro + nº de saídas)		
	Atingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025	Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais		
	Assegurar um valor superior a 80% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação do estudo de clima organizacional, a partir de 2025	Resultado do inquérito realizado de dois em dois anos sobre o estudo de clima organizacional		
Zero acidentes	Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos pela Organização Internacional do Trabalho.	Índice de Frequência = (Nº de Acidentes x 1.000.000) / Nº Total de Horas Trabalhadas Meta: < 20 - Nível Muito Bom da OIT** (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)		
		Índice de Gravidade = (Nº de Dias Perdidos x 1.000.000) / Nº Total de Horas Trabalhadas Meta: <500 – Nível Muito Bom da OIT** (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)		

* Apenas contabilizado para Casais Angola, Casais Gibraltar, CarpinAngola e vhph
** Organização Internacional do Trabalho
Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2021, 17 em 2022 e 51 em 2023.

4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores

Reconhecemos o valor de cada colaborador. A nossa história é escrita por muitas mãos, mas com uma só voz. Temos uma narrativa enraizada em valores, que culmina num legado e numa cultura singular: a Cultura Casais. Reconhecemos a importância de preservar esta cultura. Garantimos o aprimoramento das competências dos nossos colaboradores e o fortalecimento da nossa competitividade enquanto Grupo, assegurando o crescimento sustentável do nosso negócio.

A aposta na inovação, digitalização, pré-fabricação e modularização impulsiona atratividade do nosso negócio, permite recrutar talentos diversificados, promover a inclusão de diferentes faixas etárias e melhorar a equidade de género. Consideramos crucial selecionar criteriosamente os colaboradores, garantindo que partilhamos os mesmos valores e que as suas atitudes estão alinhadas com a nossa cultura empresarial.

Consideramos fundamentais aspetos como o recrutamento, a retenção de talento, o crescimento interno e a valorização dos nossos colaboradores.

Queremos também que os nossos colaboradores se sintam integrados, e que a partilha transcenda a relação transacional de trabalho. Para tal, dinamizamos múltiplas atividades de grupo.

PROGRAMA DE ATIVIDADES CULTURAIS E RECREATIVAS DO GRUPO

Em todo o Grupo são organizadas atividades para proporcionar um bom ambiente profissional e social entre as equipas, visando um melhor conhecimento, integração e envolvência dos colaboradores no espírito da empresa.

Em 2023 realizaram-se as seguintes atividades:

Torneios de Padel, Voleibol e Futebol – atividades desportivas direcionadas para os colaboradores, com o objetivo de promover o convívio, a descontração e a prática de hábitos saudáveis.

Dia da Mulher – atividade direcionada para as colaboradoras da Casais em Angola que ocorreu nos dias seis e sete de março para celebrar o Dia da Mulher. Esta atividade consistiu na participação das colaboradoras numa coreografia realizada em diversos locais de trabalho e que foi organizada em parceria com uma entidade externa. No final da atividade foi entregue uma oferta simbólica às 270 colaboradoras que participaram, como reconhecimento e valorização do papel de cada uma na nossa organização.

Comemoração de Aniversários do Grupo – atividades para todos os colaboradores. Consistiram em assinalar as datas através de pequenos convívios nos diferentes locais de trabalho.

Family Day – dirigido para as famílias dos colaboradores dando-lhes a conhecer os locais e colegas de trabalho. Foram organizadas atividades em três locais (Braga, Lisboa e Porto) e participaram 330 pessoas.

Almoços convívio – para colaboradores com o intuito de quebrar rotinas, possibilitando aos colaboradores contacto com a natureza e proporcionando momentos de descontração e confraternização.

Dia Internacional da Luta Contra o Cancro da Mama – atividade dirigida às colaboradoras da Casais em Angola, com o intuito de sensibilizar para a importância da prevenção e deteção precoce do cancro da mama. Esta campanha foi feita em colaboração com a seguradora local de saúde, em três sessões de três horas e meia, nas instalações do Grupo Casais, para esclarecimento de informações e oferta da possibilidade de realização de um exame de rastreio simples para colaboradoras com mais de 40 anos (em linha com as recomendações para a prevenção deste tipo de cancro). Participaram 80 colaboradoras.

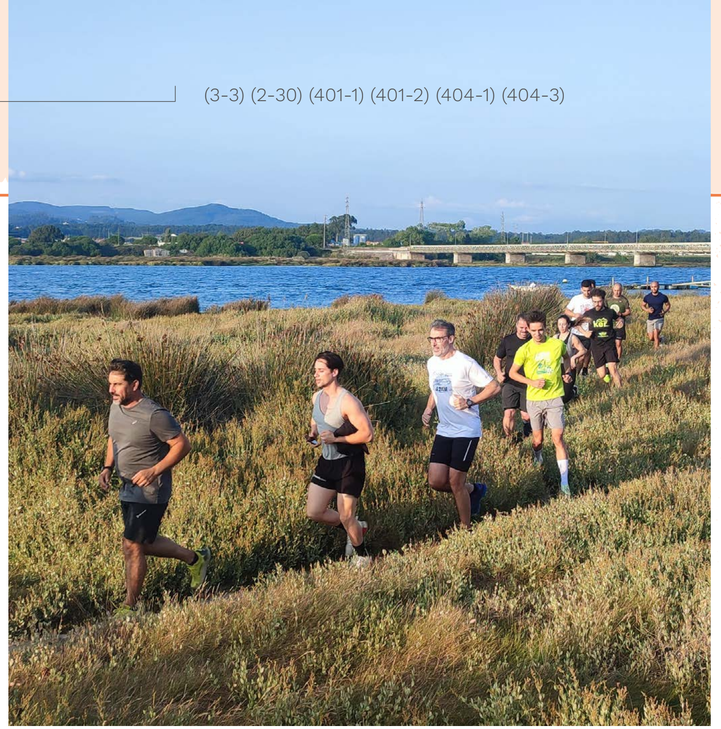
Convívios em datas festivas – Santos Populares, de Natal e Final de Ano direcionados a todos os colaboradores.

Festa de Natal das Crianças – as crianças do Grupo, juntamente com as suas famílias, foram convidadas a assistir a dois espetáculos, um em Lisboa e outro no Porto. Assistiram a estes espetáculos 450 pessoas.

ASSOCIAÇÃO DOS COLABORADORES DO GRUPO CASAIS

A **Associação dos Colaboradores do Grupo Casais** (ACGC) é uma associação sem fins lucrativos que tem como objetivo a promoção do humanismo, coesão e conhecimento entre os colaboradores. Após o interregno durante a pandemia, voltaram a ser organizadas atividades em 2022, e continuam a ser promovidas com o incentivo à prática desportiva, ao convívio entre pessoas e fomento ao contacto com a natureza.

Em 2023 foi organizada em julho a 8ª Edição do *Sunset* em Esposende e que conseguiu juntar 58 participantes. Em setembro tivemos a 8ª Caminhada Anual a São Bentinho (Gerês) - uma caminhada noturna, com 18 participações. Participámos em 10 corridas ao longo do ano, que fizeram parte do projeto "Casais a Correr", com cerca de 50 participantes. Comemorámos ainda o S. Martinho, com vários colaboradores a juntarem-se na sede para celebrar esta data com um Magusto.



A gestão e desenvolvimento dos trabalhadores, liderada pela Direção de Recursos Humanos, tem como desafios atrair, desenvolver e reter os melhores colaboradores, estando a sua política delineada em cinco eixos:

- Atrair os melhores através de uma estratégia de recrutamento integrada com os Valores do Grupo;
- Desenvolver o capital humano de forma sistemática através de uma estratégia de gestão de desempenho e de formação contínua;
- Reconhecer e recompensar comportamentos e desempenhos esperados através de uma política equitativa de salários e benefícios;
- Reter os melhores através de uma estratégia de gestão de talentos adequada e incentivando a mobilidade interna e externa;
- Promover a cultura Casais com a participação ativa dos colaboradores na vida da empresa, o trabalho em equipa, o rigor e a criatividade.

Atração e retenção de talento

O processo de recrutamento que promovemos visa a identificação de talento com base nas competências e aptidões específicas dos candidatos, considerando as necessidades do Grupo e a evolução e melhoria dos nossos processos de construção. Este processo inclui uma fase de formação de acolhimento das diferentes áreas do negócio.

Promovemos programas de estágios e colaboração com instituições de ensino. São exemplos o programa "Mestria & Inovação" e o programa de *Trainees* "Arte & Engenho", com vista a atrair talento jovem e a incorporá-lo nas empresas do Grupo.

PROGRAMA MESTRIA & INOVAÇÃO

O Programa **Mestria & Inovação** é o nosso programa de estágios profissionais em Angola focado no setor da Engenharia Civil. Durante um período de 10 meses, proporcionamos aos estagiários (alunos do 5º ano de Engenharia Civil) uma oportunidade de imersão em ambiente corporativo. Este programa é desenhado para que os participantes possam não só consolidar os conhecimentos adquiridos durante a sua formação académica, mas também adquirir uma valiosa experiência profissional. Além disso, o programa visa incutir a cultura da Casais, promovendo valores como o trabalho em equipa, a excelência e a inovação. Estes estágios são uma ponte para o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes, incentivando o empreendedorismo, a proatividade e preparando-os para superar futuros desafios com sucesso. Na edição mais recente deste programa, tivemos a participação de cinco estagiários, os quais, após a conclusão do estágio, foram convidados a permanecer e integrar a equipa da Casais de forma permanente. Esta iniciativa não só reforça o nosso compromisso com o desenvolvimento de novos talentos no campo da Engenharia Civil mas também sublinha o sucesso do Programa Mestria & Inovação como um catalisador para o crescimento profissional e a inovação dentro do setor.

PROGRAMA ARTE & ENGENHO

O programa **Arte & Engenho**, programa de *trainees* em Portugal, tem como objetivo atrair, desafiar e reter jovens talentos ao integrar os *trainees* na cultura Casais, reforçando os valores, alinhamento estratégico e envolvimento no Grupo, promovendo o trabalho em equipa, o rigor, a inovação e um espírito de excelência.

Cada *trainee* é acompanhado por um tutor, que oferece orientação e apoio ao longo do programa e que é responsável por orientar os planos de trabalho e resultados esperados, e também por assegurar a integração efetiva dos *trainees* nas respetivas equipas.

Na sua 14ª edição, o programa apresentou algumas novidades, incluindo a integração de *trainees* nas áreas de suporte (Marketing e Comunicação, Recursos Humanos e Jurídico) e percursos exclusivos na Produção, na função de Adjunto de Obra.

O programa tem uma duração de nove meses, sendo três meses integrados noutro mercado para conhecerem realidades distintas e outras formas de trabalhar. Na edição de 2023, os países selecionados foram Angola, Bélgica, Gibraltar e Espanha.

No total, 14 novos *trainees* juntaram-se ao programa, distribuídos entre áreas técnicas de Engenharia e Arquitetura (seis *trainees*), áreas de suporte ao negócio (três *trainees*), e Produção (cinco *trainees*). Destes, seis integraram a empresa findo o programa nas funções de Adjunto de Obra, Técnico de Pré-Construção, Técnica de Comunicação e Assessor Jurídico.

BLUMIND — ESTÁGIOS

A **Blumind** é uma área dos recursos humanos que promove os estágios de verão, curriculares e profissionais. É também responsável pela atribuição de bolsas de mérito escolar, assumindo um compromisso de responsabilidade social com a comunidade estudantil. O seu propósito é fomentar e levar a cabo iniciativas que proporcionem aos estudantes diferentes oportunidades de desenvolverem um caminho complementar e paralelo à sua educação académica, onde consigam adquirir conhecimento em contexto real e prático. Com o intuito de atrair talento para a nossa organização:

—

Tivemos 41 estágios curriculares, 30 estágios PEJENE (promovido pela Fundação da Juventude, para jovens a frequentar o ensino superior em todas as áreas académicas) e seis Programas de Introdução Prática Profissional.

—

Realizámos oito visitas técnicas a diferentes obras da Casais EC, Ancorpor e Constru em Lisboa e no Porto.

—

Realizámos dois Workshops com oito oradores internos – Sobre Construção *Offsite*, para apresentação de empresas e um workshop "EnCarreira-te" sobre candidaturas e vagas de emprego.

—

Participámos em 15 feiras de emprego.

OPENWEEK CASAIS

De 16 a 21 de outubro decorreu a 7ª edição da **OpenWeek** Casais. Neste evento anual, o Grupo Casais abriu as suas portas à comunidade estudantil, permitindo-lhes explorar as nossas instalações e projetos e conhecer e contactar com vários profissionais do setor da construção civil, tanto em contexto de escritório como em obra.

Com este evento mostramos a cultura Casais, a nossa dedicação à qualidade, satisfação do cliente, segurança e bem-estar das nossas equipas e que o setor da construção, com aposta na inovação e sustentabilidade, além de ser um setor dinâmico e em constante evolução, tem também diferentes oportunidades, em diversas áreas.

Ao longo de cinco dias tivemos visitas à sede em Braga, a duas obras no Porto, a duas obras em Lisboa e a uma obra em Faro. Realizámos ainda a Conferência Habitação e Sustentabilidade, no Museu da Eletricidade em Lisboa, perfazendo um total de mais de 300 participantes.

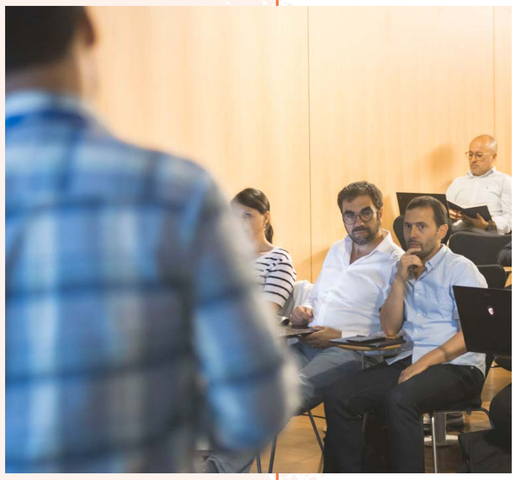
CURSO TECNOLOGIAS AVANÇADAS DE CONSTRUÇÃO

O Grupo Casais, em colaboração com o Instituto Politécnico do Cávado e Ave (IPCA), localizado em Barcelos, estabeleceu um curso de dois anos denominado **Tecnologias Avançadas de Construção**. O curso prepara os técnicos para diversas funções na construção, como gestão de obras, análise de projetos, colaboração em diversos procedimentos técnicos, modelação BIM e acompanhamento de obras.

Este curso é lecionado por professores do IPCA e por colaboradores do Grupo Casais, enfatizando a modelação BIM. Esta técnica é a base da transformação digital no setor de arquitetura, engenharia e construção pois permite não só a visualização em 3D, mas também a gestão eficaz de informações ao longo do ciclo de vida de um projeto de construção.

Os alunos têm as propinas do primeiro ano asseguradas pelo Grupo Casais e, se cumprirem com sucesso as unidades curriculares do ano anterior, também as do segundo ano. Após a conclusão do curso, o Grupo Casais irá oferecer-lhes contratos de trabalho por um período de pelo menos dois anos, durante os quais trabalharão em projetos inovadores que apostam em soluções sustentáveis, com apoio de mentores do Grupo.

A primeira turma deste curso é composta por 13 alunos que terminarão o seu percurso de dois anos em 2024, após estágio curricular. Este curso terá continuidade com abertura de nova turma em setembro, dependendo das inscrições.



RECRUTAMENTO INTERNACIONAL — VHPH

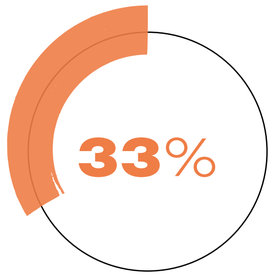
Perante o aumento do volume de obras e a escassez e encarecimento da mão de obra local, o Grupo adaptou-se e implementou um sistema de recrutamento e integração de mão de obra internacional, através da VHPH.

Após identificação das necessidades, as equipas nos variados países em que temos presença identificam colaboradores adequados. Caso não encontrem os perfis necessários, é ampliada a busca para os mercados onde a Casais não está presente.

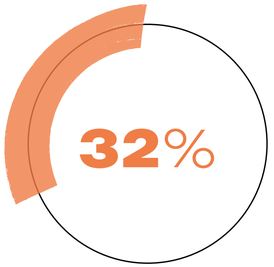
Todo o tratamento burocrático (vistos, inscrição na segurança social, etc.) é apoiado pelas equipas de Recursos Humanos locais ou através de parcerias estabelecidas para o efeito.

Quando chegam a Portugal, os colaboradores são recebidos e acolhidos na base de vida para conclusão dos processos de legalização, e com tudo conforme, são alocados aos respetivos projetos. O Grupo realiza avaliações periódicas para acompanhar a progressão na carreira dos colaboradores.

Cerca de 180 colaboradores de sete países diferentes foram integrados em oito empresas do Grupo em Portugal, tendo havido apenas 10 dispensas até ao momento. Registaram-se 35 progressões de carreira e foi identificado potencial de progressão, estando sete colaboradores em formação técnica prática. As necessidades para o processo de recrutamento são atualizadas trimestralmente e a duração do processo varia, dependendo do país.



TAXA DE CONTRATAÇÃO



TAXA DE ROTATIVIDADE

Em 2023 foram efetuadas 1.695 contratações e verificaram-se 1.623 saídas, que corresponderam maioritariamente a perfis operacionais e administrativos.

No que respeita à retenção, consideramos que a satisfação, a motivação e o reconhecimento dos colaboradores são fundamentais para o nosso sucesso.

ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
— *GREAT PLACE TO WORK*

O ***"Great Place to Work"*** (GPTW) segue uma metodologia reconhecida e utilizada globalmente por organizações de grande dimensão e tem como finalidade avaliar a perceção dos colaboradores sobre as organizações onde trabalham, enfatizando a importância de se sentirem valorizados, empenhados e produtivos. Esta análise é feita através de um inquérito anónimo sobre o clima organizacional, segmentando as variáveis do ambiente de trabalho em cinco grandes áreas (Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem), seguido de uma auditoria às Práticas de Gestão de Pessoas da empresa, com o objetivo de validar a qualidade das políticas e práticas, confrontando-as com as respostas obtidas no inquérito.

Consideramos fundamental medir o ambiente organizacional e verificar se as práticas de gestão de pessoas estão alinhadas com as necessidades e expectativas dos nossos colaboradores. Desta forma, participámos em 2021 e voltámos a fazê-lo em 2023. Optámos por uma periodicidade bienal devido à dimensão do nosso Grupo, à diversidade de mercados, à variedade de funções, empresas e negócios, o que nos obriga a dispor deste intervalo para analisar os resultados e implementar planos de ação que deem resposta às necessidades e expectativas dos colaboradores.

Com base nos resultados do inquérito de Clima Organizacional e na Auditoria de Práticas de Gestão de Pessoas, as organizações podem ser certificadas como *Great Place to Work* e reconhecidas com o prémio *Best Workplace*. Em 2023, continuamos a ser um *Great Place to Work*, com validade para o ano de 2024 e atingimos 76% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação. Obtivemos 1.294 respostas, o que representa um aumento de 65% em relação a 2021 e este número é considerado representativo, dado que nem todos os colaboradores do grupo são elegíveis para participar no estudo, sendo necessário ter pelo menos seis meses de casa. A participação e os resultados refletem, assim, uma percentagem significativa do universo de colaboradores elegíveis.

1.294 respostas
(mais 65% face a 2021)

70,64% respostas de colaboradores até **5 anos de antiguidade**

38,46% respostas de colaboradores com escolaridade até nível **secundário**

78,85% colaboradores do género **masculino**

43,18% colaboradores do grupo funcional **Técnico**

38,96% colaboradores com idades compreendidas entre **35 e 44 anos**

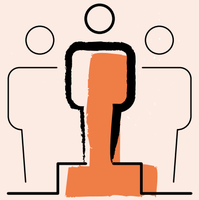
Ambicionamos que à capacitação corresponda também o reconhecimento, através de salários justos. Esta ambição está refletida no nosso compromisso de garantir uma remuneração mínima anual, dentro do Grupo, que seja 10% superior ao salário mínimo nacional de cada uma das geografias onde estamos inseridos. Adicionalmente, disponibilizamos um serviço de apoio ao colaborador disponível em três áreas, **Recursos Humanos**, **Financeiros** e **Jurídicos**, e outros serviços concebidos para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, tanto na dimensão profissional como na dimensão pessoal. Em Portugal dispomos também de uma plataforma Casais+Flex que oferece alternativas à utilização do bónus anual (remuneração variável) que o colaborador aufere. A adesão a fundos de pensões e a seguros de saúde são alguns exemplos dos benefícios que os colaboradores podem optar.

SERVIÇO DE APOIO AO COLABORADOR

A promoção do bem-estar dos colaboradores e a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal são temas que têm progressivamente sido incorporados no Grupo Casais, assumindo a responsabilidade de garantir as ferramentas necessárias à qualidade de vida no trabalho e fora dele. Neste sentido, criámos um serviço de apoio a todos os colaboradores que permite o acesso a uma equipa técnica de acompanhamento e resolução de problemas pessoais, financeiros e legais.

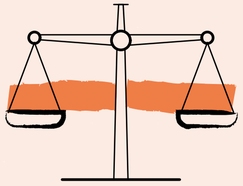
Estes serviços são gratuitos e efetuados sob total confidencialidade, assegurando a privacidade dos colaboradores.

O Serviço de Apoio ao Colaborador está disponível para três principais áreas.



Recursos Humanos, onde visa prestar auxílio em matérias de índole pessoal, garantindo um suporte adequado às necessidades individuais dos colaboradores. Esta vertente está cada vez mais assegurada pelo programa Plano Vida que fornece apoio a nível da saúde física, mental e familiar.

Financeiro, oferecendo assistência aos nossos colaboradores em áreas como o preenchimento do IRS, seguros e Banca, visando facilitar e esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir.



Jurídico, cobrindo uma ampla gama de questões legais, assegurando que os colaboradores recebem aconselhamento especializado em, por exemplo, contratos de arrendamento, contratos de promessa compra e venda, esclarecimentos em questões de heranças, autorizações de saída de menores, ou qualquer outro tipo de consultoria que necessitem desta natureza.

LET'S TEAM UP
— EVENTOS DE *TEAMBUILDING*

O *Let's Team Up* é uma iniciativa interna do Grupo, que visa estimular a organização de eventos sociais, atividades ou outras ações informais com o objetivo de fortalecer o espírito de equipa, a união, o entusiasmo entre os colaboradores, oferecer momentos de descontração e convívio, ao mesmo tempo que propaga a missão, os valores e a cultura do Grupo Casais. Essencialmente, o *Let's Team Up* é um convite à proximidade, à cooperação e à flexibilidade entre os elementos da equipa, incentivando um ambiente de trabalho mais integrado e harmonioso.

Alguns exemplos destas atividades foram a participação num jogo "*Escape Room*"; participação na confeção de um jantar feito por equipas e acompanhados por uma *chef*, em que jantaram o que cozinharam; visita a uma obra por uma equipa de *helpdesk*; um dia no Parque Aventura Diver Lanhoso com diversas atividades; um dia em Palmela com 80 participantes com diversas atividades ao ar livre e visita a um Lar de Crianças, localizado na cidade de Luanda, onde foram oferecidos 50 kits escolares e lanches às crianças.

PROGRAMA RECONHECIMENTO E MÉRITO ORGANIZACIONAL

Sob o mote “Fazer é importante e Reconhecer também!” temos o nosso PRMO (**Programa Reconhecimento e Mérito Organizacional**) que, através das três iniciativas ElogiArte, + Valor e Mestre Casais, permite reconhecer e premiar os colaboradores que, pelo seu desempenho, comportamento e contributo, se destacam no Grupo.

ElogiArte

O ElogiArte permite a todos os colaboradores do Grupo Casais reconhecerem/elogiarem os seus colegas dentro da Organização, sem qualquer restrição de relação hierárquica. O número de elogios é ilimitado e podem ser atribuídos ao longo de todo o ano, quando existam factos concretos para a sua atribuição e referentes a uma das 16 categorias disponíveis. No final do período de atribuição de elogios são atribuídos prémios aos colaboradores que receberam mais elogios. Em relação ao ciclo 2022/2023 foram atribuídos 2.701 elogios aos nossos colaboradores e distribuídos 109 prémios.

+Valor

A iniciativa + Valor pretende premiar a criação de valor no Grupo Casais, ao ser uma forma de reconhecimento pelas chefias, que pretendem premiar e destacar a excelência dos colaboradores na sua estrutura hierárquica. Este reconhecimento deve ser classificado tendo em conta os Valores Casais. As candidaturas são analisadas por um Comité Técnico e submetidas a validação pela Administração. Anualmente, são atribuídos prémios aos três colaboradores vencedores por apreciação da Administração, mediante a avaliação do impacto na organização. Este ano foram submetidas 10 candidaturas e o júri foi composto pela Administração do Grupo Casais.

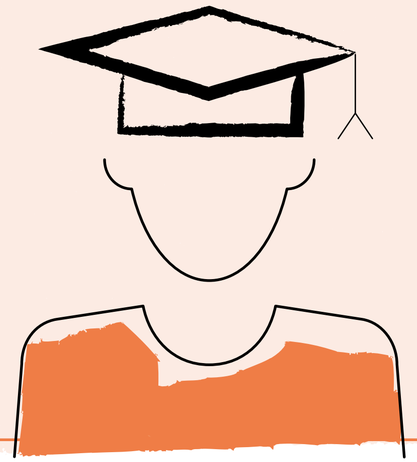
Mestre Casais

O Prémio Mestre Casais é uma forma de reconhecimento que depende da avaliação que o Conselho de Administração faz relativamente a trabalhos e projetos específicos desenvolvidos dentro da organização, e que podem ser classificados numa de três categorias: Engenharia (Processos Construtivos), Processos de Gestão e Inovação, Investigação e Desenvolvimento. Qualquer equipa do Grupo se pode candidatar a este prémio, sendo necessário apenas o preenchimento de um formulário com a descrição do trabalho ou projeto.

Em 2023 foram submetidas 15 candidaturas e o júri foi composto pela Administração do Grupo Casais e por dois elementos externos, o Prof. José Mendes (Fundação Mestre Casais) e o Eng. José Rui Felizardo (CEiiA).

PROGRAMA + MÉRITO

A Iniciativa + Mérito, insere-se na vertente "Família" do Plano Vida, visa reconhecer e distinguir os educandos dos colaboradores do Grupo Casais em Portugal, que demonstraram um desempenho escolar excecional durante o ano letivo de 2022/2023. Os prémios foram atribuídos aos alunos com a melhor média escolar em cada ciclo de estudos (1º Ciclo, 2º Ciclo, 3º Ciclo, Ensino Secundário e Ensino Superior). Foram recebidas 69 candidaturas, correspondentes a educandos de 59 colaboradores e foram atribuídos cinco prémios, um por cada ciclo.



Apesar de estarmos num setor extremamente volátil e dinâmico, que depende das condições de mercado e de outras variáveis externas, apostamos nas nossas pessoas pois consideramos que são o nosso ativo mais importante.

Neste sentido, trabalhamos para que, para grande parte dos casos no Grupo, vigore o contrato coletivo de trabalho (negociado com as associações do setor e os sindicatos), o qual define as categorias profissionais e carreiras.

Na Europa, 100% dos colaboradores estão abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho da Construção que vigora no respetivo país onde estão localizados, com exceção da VHPH em Portugal, cujos colaboradores estão abrangidos pela lei geral. No Brasil também os colaboradores estão abrangidos pela lei geral do trabalho. Nos restantes mercados não existem acordos de negociação coletiva em vigor, estando em conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas locais existentes.

Desenvolvimento e Formação

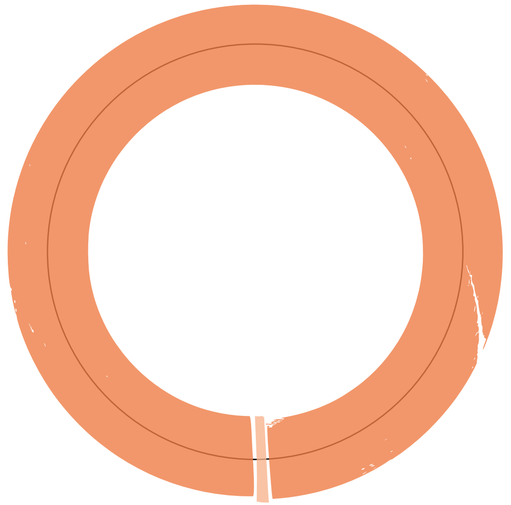
Como parte do programa de Gestão de Carreiras, os nossos colaboradores que pertençam pelo menos a uma carreira técnica ou de gestão e operacional e que tenham um mínimo de seis meses de antiguidade, estão sujeitos a avaliações diferenciadas de acordo com as categorias profissionais. Estas avaliações são compostas tanto por abordagem *top-down*, como por uma vertente de autoavaliação e por uma vertente de avaliação 360º em que o avaliado pode identificar contribuidores para darem *feedback* em relação ao seu desempenho.

A avaliação de desempenho é realizada anualmente em todas as empresas do Grupo e tem os seguintes objetivos:

- Promover um processo de *feedback* construtivo, “Conversa de *Feedback*”
- Conhecer o nível de competências e de desempenho dos colaboradores
- Identificar e melhorar o potencial (técnico e humano) dos colaboradores e assim melhorar o resultado da organização
- Identificar necessidades de formação
- Estabelecer objetivos para o ano seguinte e incentivar/apoiar a sua concretização
- Auxiliar nos processos de desenvolvimento de carreiras e percursos profissionais.

Foram efetuadas avaliações de desempenho a 99% dos colaboradores elegíveis.

% DE COLABORADORES ELEGÍVEIS QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO



99% Avaliado

1% Não Avaliado

Ainda no que diz respeito à gestão de carreiras, foi desenvolvido o nosso Manual de Gestão de Carreiras, com funções mapeadas por níveis de senioridade, que permite:

Maior alinhamento das competências com as funções

Melhorar o acompanhamento da evolução da carreira do colaborador

Delinear planos de formação mais adaptados às necessidades.

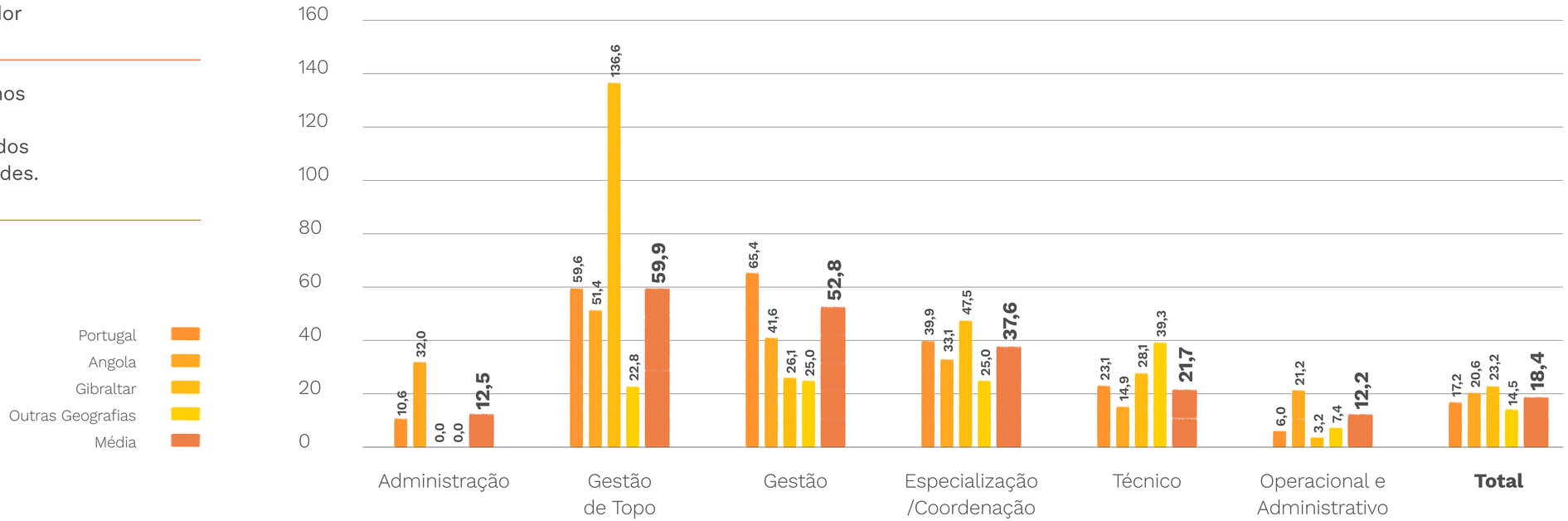
Promovemos uma cultura de *feedback* e de acompanhamento, com vista ao crescimento, melhoria e suporte contínuo e apostamos na formação dos nossos colaboradores.

Acreditamos que habilitando as pessoas para os desafios da vida profissional, através da partilha e desenvolvimento de conhecimento e competências, estamos a contribuir para uma comunidade sustentada, capaz e motivada.

Assim, foi criada a **Academia Casais**, que é um projeto de formação corporativo com o propósito de fortalecer o desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Em 2023 promovemos 90.843 horas de formação participadas por 5.490 ETI (Equivalentes a Tempo Integral). De forma geral, a maior média de horas de formação foi em perfis de Gestão.

MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR



BLUBOX

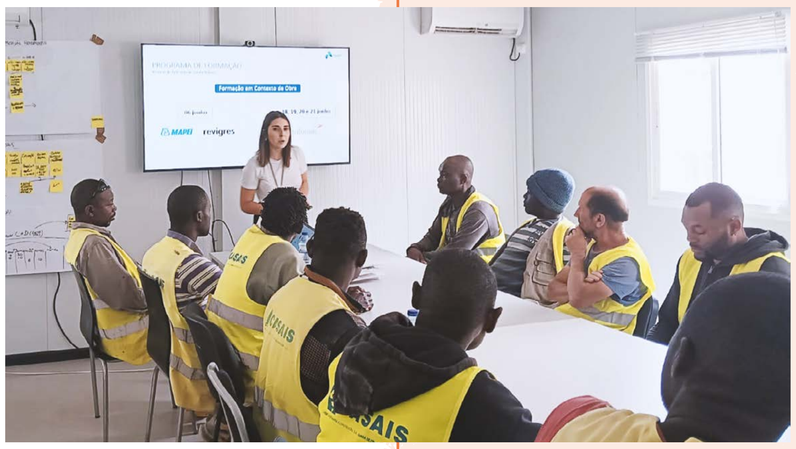
A Academia Casais disponibiliza uma variedade de espaços dedicados à formação, tanto em ambiente de sala como em contexto prático. As salas de reunião disponíveis nos diversos edifícios podem ser utilizadas para atividades formativas e, além disso, a Academia Casais disponibiliza *Bluboxes* para aproximar a formação do contexto operacional.

A **Blubox** é uma unidade móvel destinada a facilitar o acesso à formação aos colaboradores em obra, promovendo assim o desenvolvimento das suas competências. Funciona como uma oficina de trabalho, oferecendo um primeiro contacto com a componente prática das funções operacionais, preparando-os para a posterior aplicação no local de trabalho. Esta unidade é versátil, podendo ser adaptada a diferentes percursos formativos e responder às necessidades de capacitação de variadas funções operacionais.

O Grupo Casais proporciona ainda um conjunto de programas que visam a formação com perspetiva de ajudar o crescimento e a evolução dos seus colaboradores dentro da empresa.

PROGRAMA CRIAR +

O Programa **Criar +** tem como objetivo desenvolver competências técnicas em profissionais de diversas áreas operacionais, visando apoiar o crescimento e a capacitação dos nossos colaboradores. Através da aposta na formação e treino de funções em obra, fomentamos a partilha e disseminação do conhecimento, contribuindo assim para uma evolução natural e acompanhada nos percursos de carreira dos nossos colaboradores.



Foram executados percursos formativos que incluíram quatro ações para um total de 16 formandos e 839,5 horas de formação. Três dos formandos já completaram a sua formação e tutoria.

PROGRAMA + LÍDER

O Programa **+ Líder** tem como objetivo o desenvolvimento e a formação contínua dos colaboradores, acompanhando-os desde a função de Oficial até, potencialmente, alcançarem a posição de Encarregado Geral. É uma peça fundamental para o avanço da carreira dos colaboradores e para a disseminação do conhecimento interno. O foco do programa é promover o crescimento profissional dentro da organização e capacitar os profissionais para que contribuam para o desenvolvimento das suas equipas.

No ano de 2023, foram iniciadas oito novas edições do nível um de Chefe de Equipa, destinado a Oficiais com potencial para Chefe de Equipa e Chefes de Equipa recentemente em funções, num total de 59 participantes e 1.151 horas de formação. Todos os formandos continuaram o processo de formação e integram o processo de tutoria no decorrer do ano de 2024. Em 2023, o programa contou com a colaboração de oito formadores, sendo sete deles internos ao Grupo e um externo.

QUALIFICA

O Programa **Qualifica** tem como objetivo reconhecer, validar e certificar as competências escolares e profissionais adquiridas ao longo da vida e em diferentes contextos. Permite identificar as aprendizagens realizadas com base na sua experiência pessoal, profissional e de ações de formação frequentadas. Este programa, gerido e acompanhado por Centros Qualifica, permite aos colaboradores aumentar o seu nível de escolaridade, obter uma certificação profissional ou ambas.

Em 2023 tivemos um processo a iniciar no âmbito do Programa Qualifica, previsto terminar em setembro de 2024.

LEVEL UP

O Programa **Level UP** visa impulsionar o desenvolvimento do capital humano e a retenção de talento através de uma estratégia focada no desenvolvimento de competências. Este programa consiste na inscrição e participação em cursos de formação executiva (oferecidos por escolas de negócios, universidades, programas de certificação ou outras formações especializadas), sendo o custo partilhado entre a empresa e o colaborador e com o comprometimento do colaborador (através de um acordo de permanência ou de uma declaração de compromisso). Concebido para habilitar, facilitar e estimular a participação dos colaboradores nestas formações, o programa ajuda no desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos colaboradores. No ano de 2023, foram aprovadas 40 candidaturas em cursos de várias áreas, tais como Gestão, Liderança, Transformação Digital, Inovação, Estratégia, Contratação Pública, Gestão Industrial, Gestão de Projetos, *Analytics*, *Lean*, Finanças para não Financeiros, Comunicação e Sustentabilidade.

(3-3) (403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-6) (403-7) (403-8) (403-9) (403-10)

4.1.2. Saúde e Segurança

A saúde e segurança ocupacional é considerada pela Casais como uma premissa inegociável e de grande impacto.

Neste setor dinâmico e desafiador, reconhecemos e fomentamos uma cultura de prevenção e segurança robusta, com o intuito de não apenas cumprir, mas superar as expectativas em termos de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Defendemos que a “Segurança” é um estado de consciência permanente cuja profundidade, sendo relativa e intrínseca a cada trabalhador, começa em cada um de nós e apenas através do trabalho em equipa, conjugando esforço, conhecimento, planeamento e preparação, se consegue atingir um estado suficientemente abrangente para garantir a Segurança de todos.

Com esta atuação conjunta conseguimos identificar, antecipar e mitigar riscos de uma forma mais eficaz, potenciando a eficiência dos processos. Foram estabelecidos princípios orientadores desta cultura de prevenção e segurança, que disseminamos e são referência em todo o Grupo:

01

Planear e realizar todos os trabalhos de forma a proporcionar a todos os colaboradores da obra condições de Segurança e Saúde adequadas.

02

Proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção de lesões e afeções da saúde.

03

Estabelecer um compromisso de consulta e participação dos colaboradores.

04

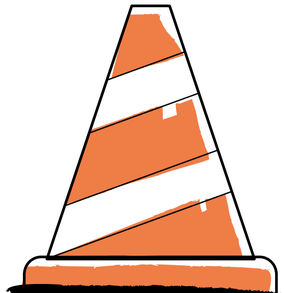
Planear coerentemente as atividades, garantindo a segurança intrínseca das operações e a simultaneidade no tempo e no espaço das mesmas.

05

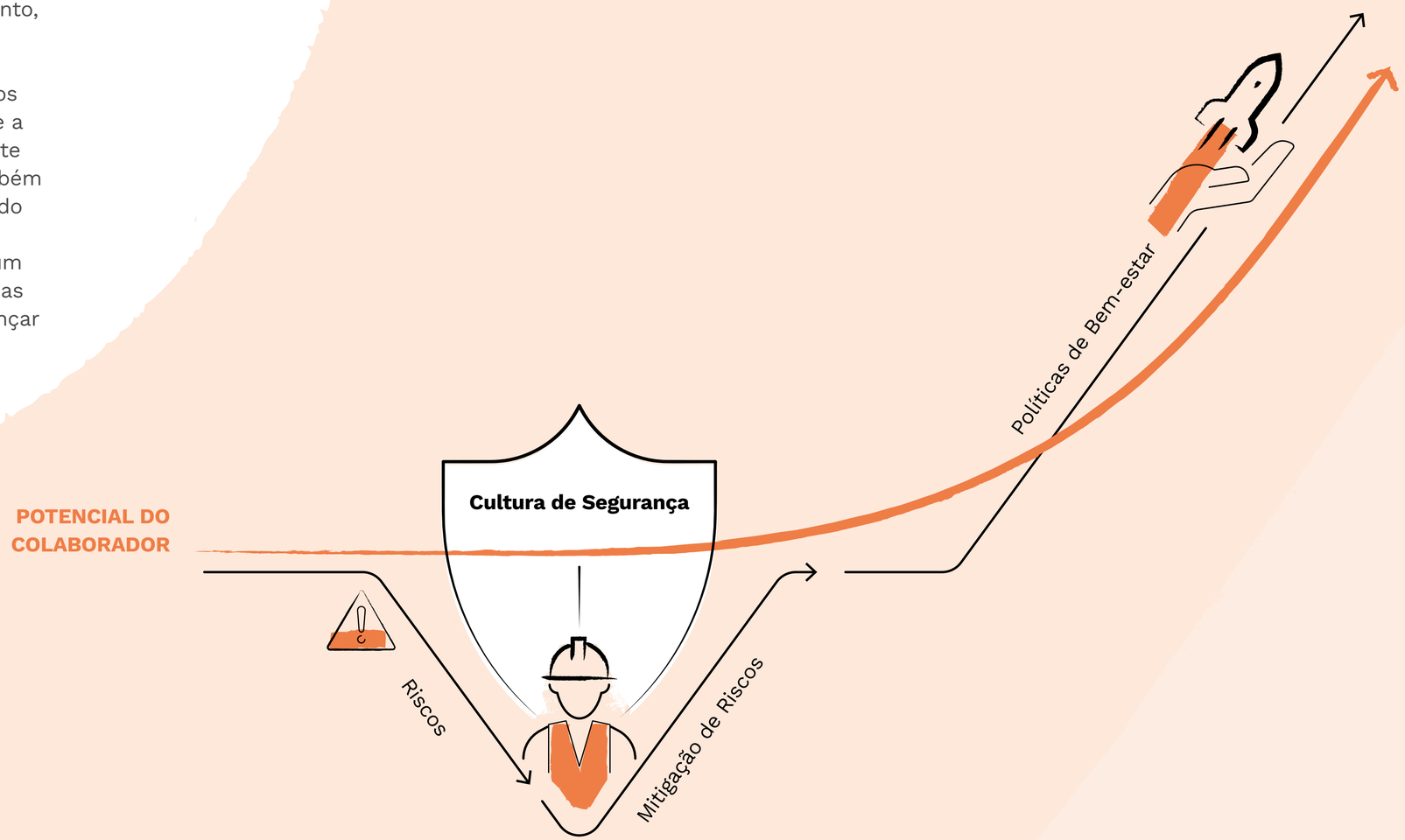
Minimizar os Índices de Sinistralidade Laboral e os custos sociais e económicos que resultam de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, tendo sempre como ambição “Zero Acidentes”.

06

Realizar todos os trabalhos com a qualidade especificada, num espaço adequadamente organizado e ambientalmente correto.



Numa escala de bem-estar, a cultura de segurança traz-nos até um ponto neutro. Mitigados os riscos, estaremos em condições de desenvolvimento do trabalho. No entanto, na Casais almejamos ultrapassar esse limiar através de políticas direcionadas a níveis superiores de bem-estar dos nossos colaboradores. Dedicamo-nos ativamente a criar um ambiente de trabalho que suporte não apenas a integridade física, mas também o equilíbrio mental e emocional, garantindo que cada membro da Casais se sinta valorizado, apoiado, parte integrante de um coletivo que valoriza o bem-estar em todas as suas vertentes e capacitado para alcançar o seu pleno potencial.



Segurança e Saúde no Trabalho

O planeamento da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) está sob a supervisão da Direção de Prevenção e Segurança (DPS). Esta direção corporativa, com ligação direta à gestão de topo, é autónoma e funciona como um órgão consultor em todas as áreas do negócio e em todas as empresas do Grupo. Colabora com os países e empresas que possuem estrutura de Prevenção e Segurança e, em mercados ou contextos de negócios em que a estrutura seja inexistente, auxilia tecnicamente em função da exigência do Cliente/Mercado.

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) foi implementado em Portugal, Angola e Gibraltar. Em Portugal, o SGSST foi certificado pela OHSAS 18001 (desde 2007) e pela ISO 45001 (desde 2020) na Casais EC e Opertec. No caso de Angola e Gibraltar, o SGSST foi desenvolvido no referencial OSHAS 18001, sem certificação.

Foram, entretanto, atualizados nos conceitos e premissas normativas da ISO 45001 e outras aplicáveis localmente. Deste modo, todos os colaboradores destes mercados são abrangidos por um SGSST com base na ISO 45001. Também em Moçambique implementamos em todas as obras Planos de Segurança e de Saúde elaborados de acordo com normas internacionais, nomeadamente de acordo com a ISO 45001, com ligeiras adaptações à realidade local no que respeita a Registos de Monitorização / Prevenção, por haver um nível de baixa literacia da Mão-de-Obra.

O SGSST procura incorporar boas práticas de trabalho e todos os requisitos legais e regulamentares no seu conjunto de processos, e considerando os mecanismos descritos na legislação de cada mercado. Este sistema, além de garantir a conformidade, tem como objetivo a melhoria contínua e o envolvimento de todos.

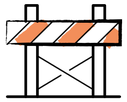
A implementação do SGSST, assenta nos seguintes princípios:

A Saúde Ocupacional é também um aspeto fundamental e basilar que ajuda a manter o bem-estar dos trabalhadores. Tem como finalidades a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

Os seus pilares assentam nas seguintes premissas:

Promover a proteção da saúde e prevenção de doença nos trabalhadores;

Controlar os riscos profissionais por via da sua eliminação ou mitigação e prevenir as doenças profissionais e os acidentes de trabalho;



Garantir um ambiente ocupacional são e seguro em matéria de SST dos Postos e Processos de Trabalho;

Desenvolver uma cultura circular de Prevenção e de Promoção da Saúde na Organização.

Todos os colaboradores estão cobertos por um seguro de acidentes pessoais.

Em matéria de Vigilância da Saúde dos trabalhadores, o Grupo Casais disponibiliza nos diversos mercados soluções organizacionais, internas e/ou externas dependendo das circunstâncias, para garantir a monitorização da saúde dos colaboradores e deste modo prevenir o desenvolvimento de eventuais doenças profissionais.

Considerando que atuamos em diversas geografias, o plano de saúde tem de ser adaptado às circunstâncias de cada mercado. Em Angola, por exemplo, contemplamos também um Plano de Proteção de Saúde contra doenças tropicais e realizamos ações de comunicação e sensibilização, através de programas preventivos de saúde pública (ex. HIV), doenças tropicais (ex. malária) ou exposição a agentes de riscos relativos à biodiversidade local (ex. cobras, aranhas), que são amplamente divulgados nas vitrines informativas de segurança.

Este tipo de serviço de medicina no trabalho pode ser interno ou externo desde que acreditados pelas Entidades Oficiais. Realizam exames de aptidão médica ocupacional de acordo com os termos das leis de cada mercado: admissão, periódicos, ocasionais e em alguns casos demissionais.

Nas instalações em Portugal existe um gabinete médico, que proporciona serviços na área da enfermagem, medicina geral e medicina no trabalho aos seus colaboradores, quer presencialmente, quer por vídeo-consulta. No Brasil, existe um acordo com uma clínica onde os colaboradores têm acesso gratuito a consultas e exames necessários. Em Gibraltar possuímos um acordo de prestação de serviços externos de medicina ocupacional, alargado ao universo de trabalhadores deste mercado, embora este não possua regulamentação quanto à vigilância e garantia da saúde dos trabalhadores e em Moçambique, onde também não existe regulamentação nesta vertente, estamos em vias de estabelecer um contrato de prestação de saúde com uma empresa externa.

INTERNACIONAL
SESSÕES TÉCNICAS SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Todos os anos são realizadas **sessões técnicas** com o objetivo de informar e sensibilizar para diferentes temas relacionados com a saúde e segurança no trabalho. Estas sessões são organizadas em formato misto, presencial e online, com os vários mercados do Grupo.

Em 2023 realizou-se uma Sessão Técnica organizada por Portugal, no formato misto, em que participaram colaboradores dos mercados de Portugal, Gibraltar, Angola e Moçambique, sob o tema "Comportamentos de Risco e Compromisso com a Segurança", onde se discutiram temas como a caracterização da sinistralidade, comportamentos de risco, compromisso com a segurança e boas práticas.

INTERNACIONAL
ENCONTROS DE SEGURANÇA

Foram realizados **Encontros de Segurança** nos mercados da Bélgica, sob o tema principal "Estudo de Caso Sky Tower II, Oostende", e da Alemanha, sob o tema principal "Cultura de prevenção e segurança". Em ambos foram apresentadas e debatidas a análise de sinistralidade do ano anterior, medidas preventivas para minimização da sinistralidade no local de trabalho, um pequeno *workshop* para identificar perigos e riscos e apresentação do livro "Cultura de Prevenção e Segurança", elaborado pela equipa do Departamento de Prevenção e Segurança do Grupo. Para além do referido, no caso da Bélgica foi selecionada e utilizada uma obra Sky Tower II, em Oostende, uma obra com zero acidentes, para dar exemplos de boas práticas. E na Alemanha, através de alguns exercícios práticos e interativos com os participantes, foram analisadas situações de risco e identificadas soluções de segurança, para testar os conhecimentos adquiridos.

1ª CONSULTA GLOBAL AOS TRABALHADORES

Em julho de 2023 foi realizada, pela primeira vez, a **Consulta Global aos Trabalhadores**, em simultâneo em todos os Mercados onde temos atividade, permitindo à empresa perceber qual a perceção dos colaboradores face aos riscos ocupacionais a que estão sujeitos, bem como obter soluções de mitigação eficazes. Esta consulta encontra-se consagrada na legislação relativa a Segurança e Saúde no Trabalho e nos requisitos normativos ISO 45001.

Esta iniciativa passará a ser realizada anualmente, mantendo-se ainda, as restantes consultas já habituais e de âmbito legal.

(3-3) (403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-6) (403-7) (403-8) (403-9) (403-10)

Em 2018 foi criada a Comissão Geral de Segurança (CGS), órgão estratégico diretamente ligado à Administração, que define todas as estratégias e orientações no âmbito da Segurança e Saúde, reunindo pelo menos trimestralmente.

Diretamente ligadas à Comissão Geral de Segurança, temos as Comissões de Segurança de cada Projeto, compostas pela Chefia do Projeto, Departamento de Prevenção e Segurança, representantes dos trabalhadores, dos subcontratados e empresas parceiras. Estas reúnem mensalmente para definir estratégias e planeamento de trabalhos, implementando diariamente as diretrizes da Comissão Geral.

Adicionalmente, estabelecemos uma Comissão Global de Segurança, que reúne anualmente os responsáveis e técnicos de segurança de cada país, com o objetivo de partilharem as boas práticas implementadas e melhorarem a maturidade do nosso Grupo e dos mercados como um todo, ao nível da segurança nas obras.

Em Gibraltar existe a Comissão Geral de Segurança Casais Gibraltar, cuja composição engloba a Direção de Mercado, Produção, Prevenção e Segurança, Logística, Comercial, Recursos Humanos e o Encarregado Geral de Gibraltar. Esta comissão analisa o nível SST implementado e o rumo a seguir.

As Direções de Prevenção e Segurança dos diversos mercados, efetuam o acompanhamento das atividades, realizam visitas técnicas às obras e auditorias, onde supervisionam e monitorizam as condições de segurança e saúde, identificando eventuais oportunidades de melhoria. Garantem também, em todas as nossas obras, a presença de técnicos de SST como forma de garantir a segurança e bem-estar dos nossos colaboradores.

As empresas do Grupo Casais cumprem com os requisitos legais, regulamentares e técnicos e de acordo com o enquadramento legal de cada mercado, nomeadamente com a elaboração do Plano de Segurança e Saúde (PSS) para cada projeto, ou outros documentos de âmbito similar. Estes documentos possuem uma descrição de atividade, identificação e avaliação do risco, e são referência para a planificação e gestão da segurança e saúde no trabalho. Têm como objetivo identificar quaisquer perigos potenciais na obra, avaliar os riscos associados a esses perigos e definição das ações a tomar em caso de emergências. Permitem planear e sintetizar todas as atividades operacionais e produtivas, em conformidade com matérias de SST, e que sejam tomadas medidas preventivas para minimizar os riscos identificados. Os documentos são feitos em colaboração entre técnicos do Departamento de Produção

e do Departamento de Prevenção e Segurança, com a exceção de atividades de empresas subcontratadas com especialidades próprias, onde os documentos não são elaborados, mas aprovados pelo DPS.

A título de exemplo, em Espanha a implementação do PSS é efetuada por uma entidade externa, e no Brasil, antes de cada obra, é solicitada a uma empresa externa de Saúde e Segurança qualificada e aprovada pelo TRT-RJ (Tribunal Regional do Trabalho), a elaboração de vários planos (Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT). Na Alemanha existe uma entidade externa que dá apoio a nível de segurança, que efetua o Plano de segurança, o Plano de trabalhos de riscos especiais, avaliação de riscos e o acompanhamento à obra quando solicitado.

Os acidentes de trabalho, quando ocorrem, são analisados segundo um procedimento de análise e investigação, no qual se identificam as responsabilidades e medidas que deverão suceder à ocorrência do incidente. Este procedimento é aplicado a qualquer tipo de atividade, seja de rotina ou esporádica, nas instalações próprias ou de terceiros, em qualquer projeto, incluindo subcontratados, e com qualquer tipo de pessoas internas ou externas que intervenham no projeto.

Para efeitos de relato de incidente, é necessário caracterizá-lo, ou seja, descrever as circunstâncias da sua ocorrência, identificar as causas prováveis (primárias ou secundárias, caso existam), descrever as consequências, identificar soluções que promovam a eliminação e mitigação da ocorrência de origem, avaliar o incidente do ponto de vista de magnitude do risco para a empresa e verificar se existe risco sistémico.

Zero Acidentes fatais ocorridos em 2023

No Gana, semanalmente é elaborado um relatório e são executadas reuniões sobre segurança, designadas “*tool-boxes*”, para os trabalhadores e subempreiteiros, onde são relembradas todas as questões relacionadas com segurança como prevenção de acidentes e lesões, manuseamento seguro de equipamentos e também alertar para os riscos do projeto.

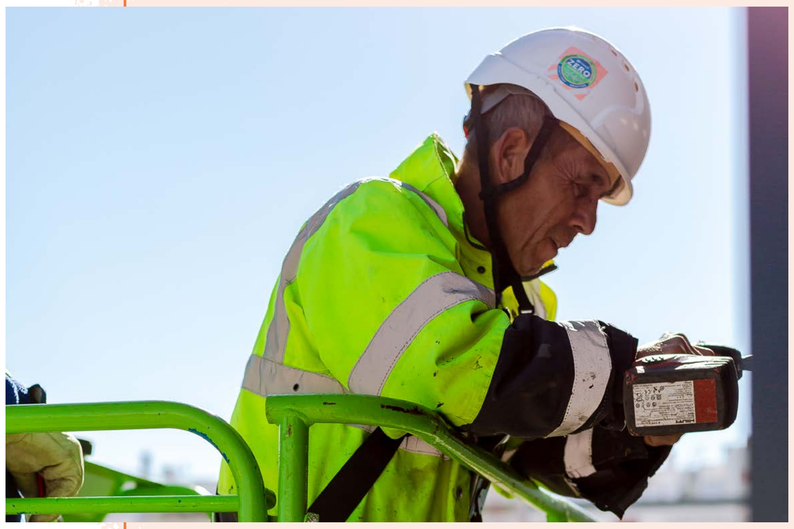
RECONHECIMENTO DE UM EXCECIONAL DESEMPENHO EM TERMOS DE SEGURANÇA

Como reconhecimento da nossa atuação em termos de segurança, durante o ano de 2023, em Gibraltar, fomos distinguidos formalmente pelas autoridades locais que tutelam e inspecionam as condições de Segurança dos projetos nesse mercado. Foi emitida uma carta pelo departamento público de inspetores da saúde e segurança em que, entre diferentes reconhecimentos, se destaca a menção em como a empresa tem um desempenho excecional em matéria de Segurança em todos os locais de trabalho, com uma cultura de prevenção de alto nível e práticas diferenciadas no mercado.

EMBAIXADORES DE SEGURANÇA CASAIS

Ser Embaixador de Segurança é difundir uma cultura de segurança por toda a organização, contagiando outros, através do exemplo.

O “**Embaixadores de Segurança**”, consiste num projeto interno de colaboradores do Grupo Casais que possui como principal finalidade difundir segurança por toda a organização, intervindo sempre que necessário de forma a minimizar e eliminar riscos e potenciais acidentes.



A missão do Embaixador de Segurança consiste em:

- Divulgar e promover a política QASS (Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade) da organização Casais;
- Promover as condições de segurança na sua área de intervenção;
- Colaborar na identificação de riscos e implementação de medidas preventivas;
- Incentivar novos colaboradores e parceiros no cumprimento das normas de prevenção e segurança;
- Ter conhecimento da regulamentação de segurança da sua atividade e área de intervenção;
- Reportar situações de risco.

SAFETY BEST PRACTICE

Em Gibraltar foram distinguidos 16 trabalhadores no âmbito do programa "***Safety Best Practice***". Este programa tem como objetivo reconhecer e distinguir trimestralmente os trabalhadores que realizaram a melhor prática ou o melhor comportamento de Prevenção e Segurança, por projeto a decorrer no estaleiro central.

Cada trabalhador distinguido teve direito a um polo personalizado e um *voucher* para utilização pessoal.

SAFETY CROSS

Como forma de partilha de informação relacionada com indicadores de sinistralidade, encontra-se implementado em Gibraltar a "***Safety Cross***". Esta prática consiste na identificação no calendário com formato de cruz, dos dias com zero incidentes, quase-acidentes, incidentes, boas práticas e quantidade de dias seguidos com zero incidentes.

DIA MUNDIAL DA PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Durante a semana da comemoração do Dia Mundial da Prevenção e Segurança no Trabalho foram dinamizadas várias ações, no âmbito de uma campanha alusiva ao tema "Prevenção e Higiene dos Olhos", assegurada pelos supervisores de segurança e dirigida aos colaboradores que trabalham em contexto de obra e fábrica. Foram produzidos três cartazes de suporte às ações com informação relevante e com dicas de segurança no âmbito da proteção da visão.

Bem-estar no Trabalho

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde pode ser definida como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidades”.

Na Casais, consideramos que a segurança física é uma base/começo para se estar saudável, mas vamos mais além e contribuímos também para o bem-estar nas outras vertentes como psicológica, mental e social.

PLANO VIDA

O **Plano Vida** é o nosso programa que tem o propósito de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Desenvolve um conjunto de ações com foco na saúde, no bem-estar, na felicidade e na qualidade de vida dos nossos colaboradores. Também oferece aos colaboradores uma gama diversificada de benefícios e protocolos com várias entidades de diferentes setores, para assegurar condições mais favoráveis, destinados a melhorar as suas vidas profissionais, pessoais e familiares. Este plano é o que assegura e dá resposta ao Serviço de Apoio ao Colaborador, na vertente de Recursos Humanos.

O Plano Vida está estruturado em quatro eixos e promoveram-se as seguintes atividades:

SAÚDE MENTAL

—

Disponibilização de uma gravação de cinco sessões de Mindfulness

—

Três "À conversa com..."

—

Apoio psicológico por uma equipa externa

FAMÍLIA

—

Um *workshop* em Finanças Pessoais

—

Um *workshop* em Parentalidade Positiva

—

Dinamização do Programa + Mérito

—

Uma "À conversa com..."

NUTRIÇÃO

—

Um *workshop* sobre Desperdício Alimentar com *Live Cooking*

—

11 Dicas mensais de Nutrição

—

200 consultas de Nutrição

SAÚDE FÍSICA

—

11 sessões de *Office Massage*

—

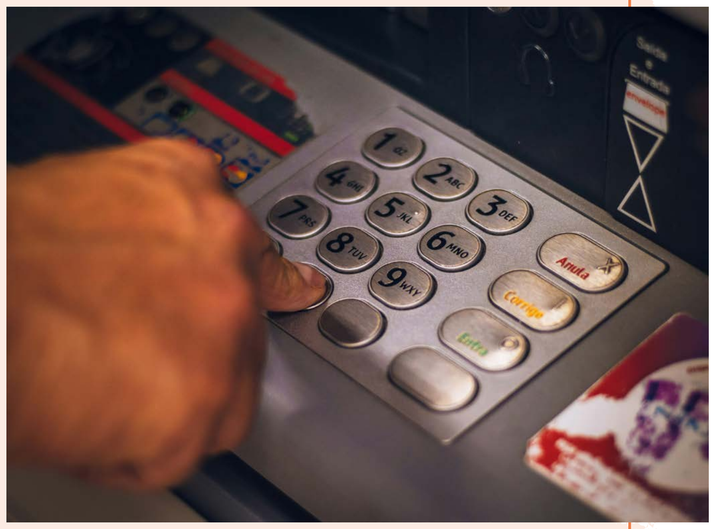
Disponibilização de 52 gravações de atividade física (Pilates, *Hiit*, *Streaching* e Treinos Funcionais)

—

Disponibilização de espaço semanal e treinos de Futsal em três localizações (Braga, Lisboa e Algarve)

WORKSHOP "AUTOCUIDADO FINANCEIRO"

Em colaboração com uma entidade local externa, especializada em finanças, e que colabora com empresas locais, foi organizado um *workshop* sobre finanças pessoais "**Autocuidado Financeiro**". O principal objetivo desta iniciativa foi sensibilizar os colaboradores para a importância de uma gestão eficaz do orçamento pessoal, visando a melhoria da qualidade de vida. Contou com a participação de 81 colaboradores numa sessão de duas horas via *Microsoft Teams*.



Capacitação

Reconhecendo que a consciencialização e o conhecimento são fundamentais para a promoção da segurança e saúde no trabalho, investimos significativamente na capacitação dos nossos colaboradores.

A formação contínua em saúde e segurança é vital para fortalecer a nossa cultura de prevenção e é tão importante quanto promover melhores condições físicas nas instalações e serviços de saúde disponibilizados aos colaboradores.

A nossa Política de Formação e Informação dos trabalhadores visa cobrir as necessidades de todas as funções e atividades que desempenham e os postos de trabalho que ocupam.

Disponibilizamos as seguintes tipologias principais de formação:

Formação geral de acolhimento a novos colaboradores nas diferentes áreas funcionais, incluindo a de prevenção e segurança;

Formação específica de enquadramento da obra consoante posição e função do colaborador, em que são partilhados os perigos e riscos associados;

Formação específica de credenciação em determinados âmbitos relacionados com a segurança operacional da função ou de contexto de risco laboral: ATEX, Espaços Confinados, Trabalhos em Altura, entre outros.

Por meio de iniciativas como "**5 minutos diários**", realizados localmente incentivamos o diálogo aberto e a participação de todos os colaboradores internos e externos de modo a que:

—

Partilhem e manifestem as suas preocupações relacionadas com a Saúde e Segurança;

—

Divulguem boas práticas a adotar e melhorias a implementar;

—

Induzam as equipas de trabalho para determinadas ações preventivas relacionadas com a atividade operacional planeada para o dia.

Este diálogo constante e construtivo entre todos os níveis da organização não promove apenas um ambiente de trabalho mais seguro, mas também reforça o sentimento de pertença e responsabilidade coletiva pela segurança e bem-estar.

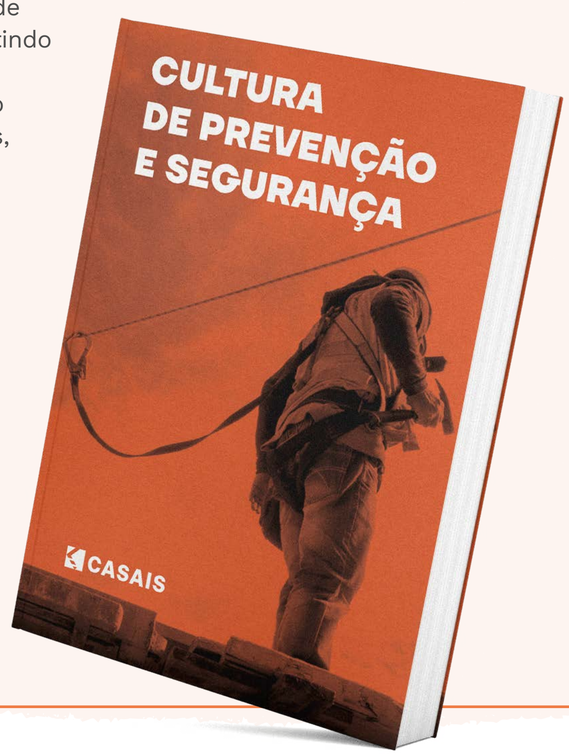
No âmbito da formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho foram realizadas no ano 2023, 16.819 horas de formação no Geral, englobando Colaboradores de todo o Grupo Casais.

A formação em matéria de saúde e segurança é geralmente facultada internamente, mas em Espanha, por exemplo, é prestada por uma entidade externa que dá formação em prevenção de riscos laborais aos novos colaboradores que iniciam atividade na empresa e também é responsável pela criação e capacitação dos colaboradores internos sobre o Plano de Prevenção de Riscos Laborais inerentes ao centro de trabalho correspondente.

CULTURA DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA

Em 2023 editámos o livro “**Cultura de Prevenção e Segurança**”, que foi apresentado no dia 28 de abril, Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho.

Esta iniciativa inovadora e diferenciadora no setor de construção, teve por objetivo ser um elemento agregador de valor e conhecimento, garantindo a orientação necessária para ativar a Cultura de Prevenção e Segurança no Grupo Casais, a todos os Trabalhadores, Associadas, Parceiros, Subempreiteiros e Tarefeiros que connosco colaboram. Este livro foi resultado de um trabalho colaborativo que envolveu toda a hierarquia da Organização, garantindo agregação e representatividade de todos os envolvidos.



4.1.3. Inclusão e Diversidade

Na nossa jornada por diferentes mercados e geografias, contactamos e aprendemos com uma diversidade de culturas. Simultaneamente, testemunhamos sociedades em constante transformação, cada vez mais multiétnicas, multiculturais e multirreligiosas. Em resposta a essa realidade, fomentamos ambientes de trabalho inclusivos, onde cada indivíduo se sinta acolhido, respeitado e valorizado. Acreditamos que quando um colaborador se sente genuinamente valorizado, todo o seu comportamento reflete esse sentimento, nas suas interações com os colegas, com os clientes e com a restante comunidade.

Os nossos princípios éticos são transversais e comunicados por toda a organização.

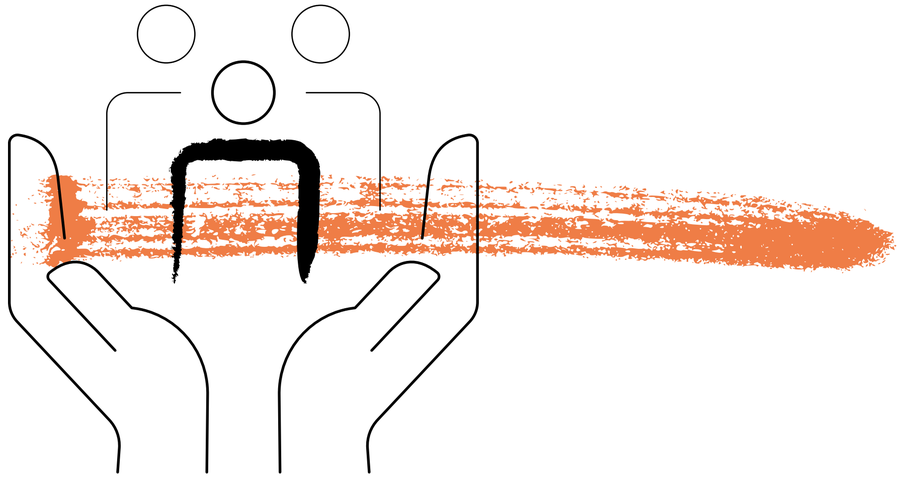
Não toleramos qualquer tipo de assédio, discriminação, *bullying*, difamação, violência ou vitimização por motivo de etnia, género, idade, religião, estado familiar, entre outros.

Tanto a nossa Política de Direitos Humanos e Laborais, como o nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta, formalizam estas preocupações.

Em 2023, não foram identificadas ocorrências de incidentes ou casos de discriminação.

Pela rotatividade de mão de obra que existe no nosso setor, e por ser um tema material, monitorizamos a equidade de género, a distribuição de idades por categoria funcional e outras variáveis respeitantes à caracterização dos colaboradores.

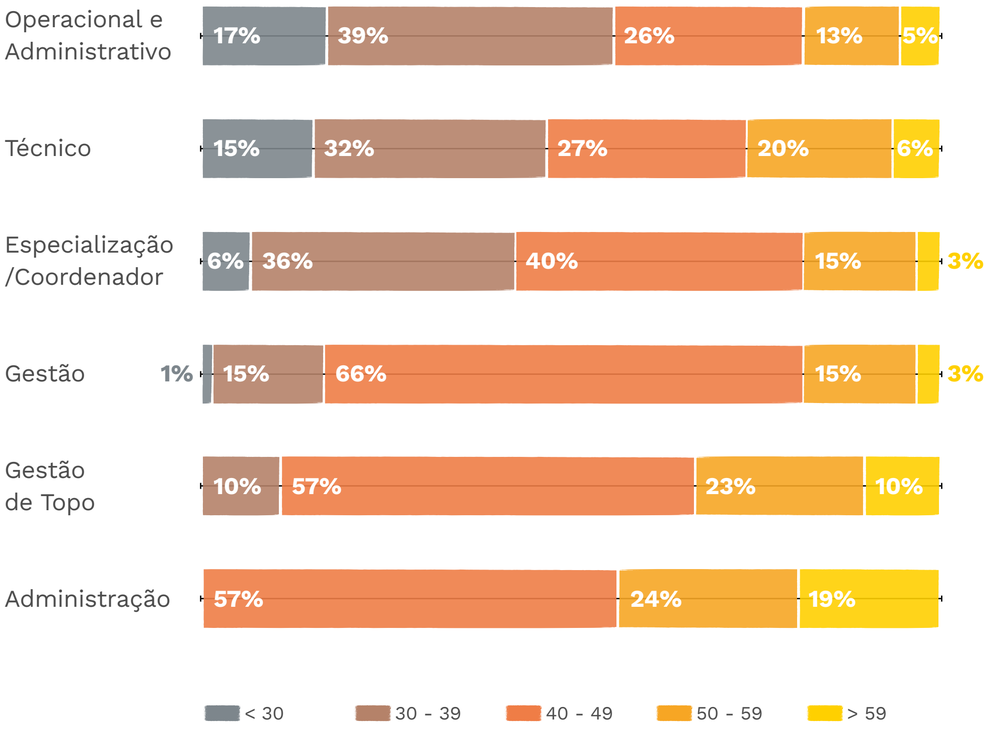
Apostamos na industrialização e na inovação, para melhorar a atratividade e abrangência de faixas etárias e de género. Como indício da melhoria da atratividade, é que a nossa unidade de industrialização (Blufab) tem uma representatividade de 17% de colaboradoras do género feminino em comparação com os 10% das restantes empresas do Grupo (sem Blufab).



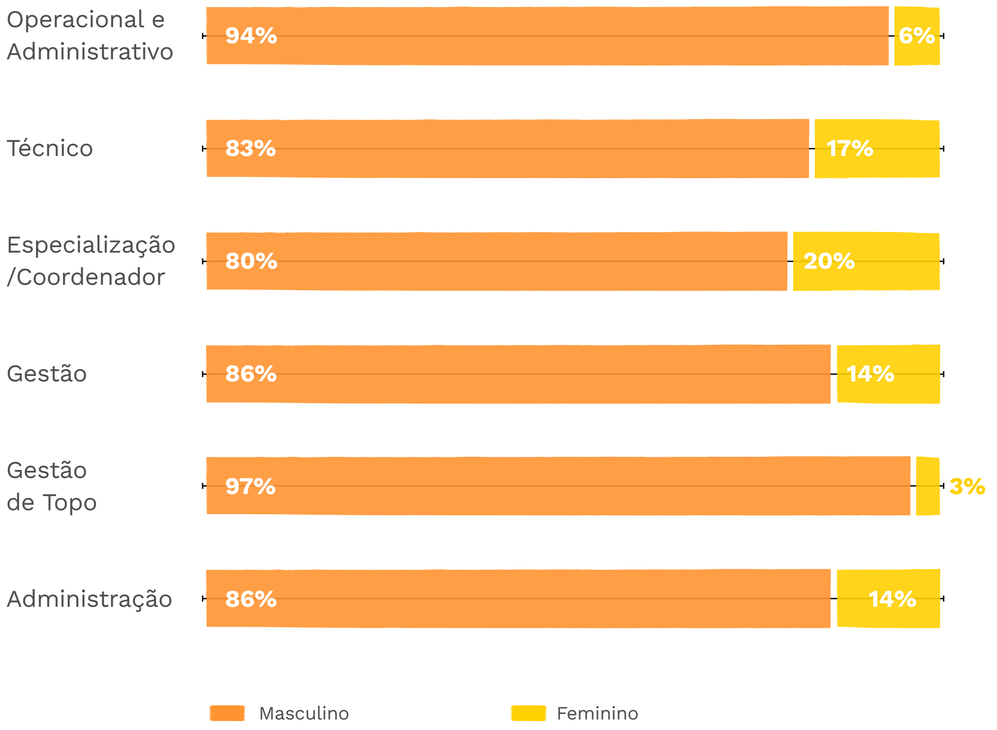
Em 2023, a representatividade do género feminino do Grupo é cerca de 10% e, em termos globais, no que respeita à dispersão dos colaboradores por faixas etárias, existe uma prevalência de colaboradores abaixo dos 50 anos, independentemente da categoria funcional.

Na disparidade salarial entre géneros verificamos, em termos globais, que o salário médio feminino é 22 pontos percentuais superior ao masculino.

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%)

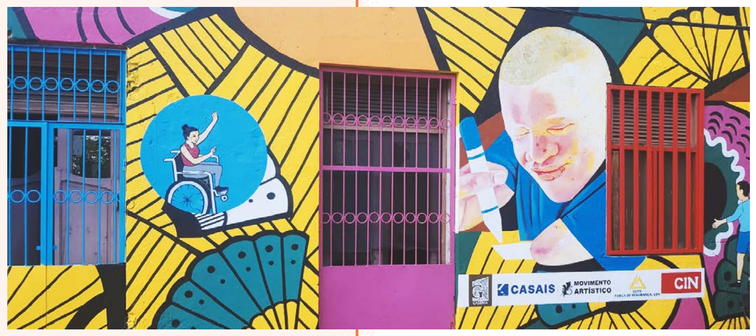


DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÉNERO (%)



CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DE CONSCIENCIALIZAÇÃO PARA O ALBINISMO

O Dia Internacional de Consciencialização do Albinismo, celebrado a 13 de junho, foi assinalado em 2023 através do fornecimento de andaimes para a criação de um mural na zona baixa de Maputo. Esta iniciativa fez parte de uma ação de sensibilização promovida pela Kanimambo - Associação de Apoio ao Albinismo (ONGD) para, através da divulgação, educação e angariação, apoiar a integração plena das pessoas com albinismo nos países lusófonos (em especial Moçambique), fomentando a sua qualidade de vida e inclusão social.



NOVA RECOLHA DE VESTUÁRIO MASCULINO

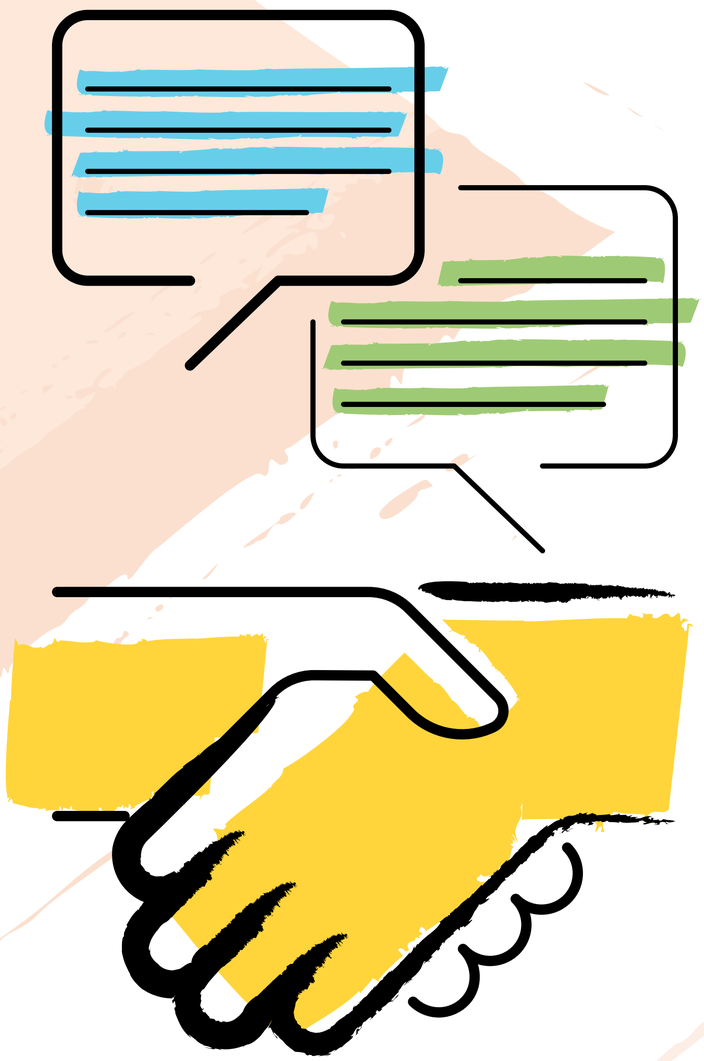
O Grupo Casais iniciou uma campanha de recolha de vestuário masculino de inverno destinado a colaboradores emigrantes de vários países. As recolhas ocorreram entre janeiro e outubro e a roupa recolhida foi entregue a 88 colaboradores.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS (RSE) E IGUALDADE LABORAL

Participámos no debate e apresentação de casos de estudo sobre **Responsabilidade Social das Empresas e Igualdade Laboral**. Este evento ocorreu no Altice Forum de Braga, a 22 de junho, e no Museo del Mar de Galicia, em Vigo, a 14 de junho. O objetivo deste Fórum Transfronteiriço foi identificar, trocar experiências e divulgar práticas das empresas da região, que promovem a criação de empregos de qualidade. Entre os assuntos abordados pela Casais estiveram a reconversão profissional e o projeto Blufab, que visa aumentar o número de colaboradores em ambientes fabris, mais seguros, e facilitando a adaptação e reconversão das funções laborais, assim como a atratividade do género feminino para o setor. Também foi destacado o apoio aos colaboradores migrantes, ajudando-os na integração e no suporte social e fiscal, nomeadamente através de assistência no preenchimento da declaração de IRS, saúde e alimentação. Enfatizou-se ainda a importância de criar um ambiente de trabalho mais seguro, com horários fixos e modelos de trabalho híbrido, quando possível. Também na categoria de Bem-Estar foi mencionado o Plano Vida, que inclui acesso a suporte psicológico para todos os colaboradores que manifestem interesse, independentemente de trabalharem na operação ou nos escritórios centrais, reforçando o compromisso da empresa com o bem-estar das suas equipas.

4.2. Negócio Ético e Colaborativo

Na Casais, entendemos que a essência da nossa organização reside na colaboração e na sincronização de esforços entre os nossos colaboradores e parceiros, com o propósito de dar resposta às expectativas das nossas partes interessadas e da sociedade em geral. Reconhecemos que a nossa existência tem como última finalidade contribuir para o bem-estar social e que, sem isso, não teríamos razão para existir.



Conduzir o negócio de forma ética em colaboração com os nossos parceiros para uma sociedade mais justa é o compromisso que delineámos para o eixo estratégico “**Negócio Ético e Colaborativo**”.

Para tal, definimos três ambições para guiar as nossas ações, concretizadas em oito compromissos.

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso	Objetivo
Todos os fornecedores alinhados e envolvidos com a ambição ESG da Casais	Atingir 100% de fornecedores críticos avaliados com base em critérios ambientais e/ou sociais, anualmente, até 2025.	Nº fornecedores críticos avaliados com base em critérios ambientais e/ou sociais / Nº total de fornecedores críticos	2021: Início do compromisso 2022: 0% 2023: 0%	2025: 100%
	Sensibilizar todos os fornecedores para tópicos ESG, no mínimo anualmente, a partir de 2023.	Nº de fornecedores sensibilizados / Nº total de fornecedores	2021: Início do compromisso 2022: Plano de Compras Sustentáveis foi partilhado de forma não estruturada 2023: 100% a partir de 2023 **Enviado e-mail para 4.682 fornecedores no início de 2024**	
	Recomendar medidas de melhoria para um mínimo de 10 fornecedores para os quais foram identificados potenciais de melhoria, a partir de 2025.	Nº de fornecedores a quem foram recomendadas medidas de melhoria	2021: Início do compromisso 2022: Não foi iniciado 2023: **Não foi iniciado**	2025: 10 a partir de 2025
Incorporar critérios ESG em todos os investimentos significativos	Incorporar critérios ESG em todos os investimentos próprios significativos (a partir de 5M€), a partir de 2024.	Nº de investimentos próprios significativos (a partir de 5M€) que incorporaram critérios ESG / Nº total de investimentos próprios significativos (a partir de 5M€)	2021: Início do compromisso 2022: 83% 2023: 100%	2024: 100% a partir de 2024
	Incorporar critérios ESG na avaliação para a aceitação de grandes projetos (a partir de 15M€), a partir de 2025.	Nº de grandes projetos (a partir de 15M€) que incorporaram critérios ESG / Nº total de grandes projetos (a partir de 15M€)	2021: Início do compromisso 2022: não tivemos projetos superiores a 15M€ 2023: 39%	2025: 100% a partir de 2025
	Assegurar a discriminação positiva de fornecedores e prestadores de serviços com base na proximidade ao local de construção a partir de 2024.	Volume de compras a fornecedores locais (do mesmo mercado da empresa do Grupo) / Volume total de compras	2021: Início do compromisso 2022: 83% 2023: 85%	
Tolerância zero à corrupção em todas as geografias	Implementar avaliações de risco de corrupção periódicas nos termos aprovados no âmbito do processo de certificação segundo a norma ISO 37001.	Em análise	2021: Início do compromisso 2022: Em processo de implementação da norma para 2023 e consequente avaliação do compromisso 2023: **Processo destinado à implementação da norma ISO 37001 em fase avançada para a pré-certificação**	
	Implementar e manter um sistema de reporte anónimo para suspeitas de corrupção disponível a todos os colaboradores, a partir de 2022.	Implementação do sistema de reporte anónimo	2021: App +Alerta 2022: Canal de Denúncias 2023: **Compromisso cumprido**	

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2021, 17 em 2022 e 51 em 2023.

4.2.1. Ética, Conformidade e Governo

Queremos contribuir para um futuro sustentável e justo para todos.

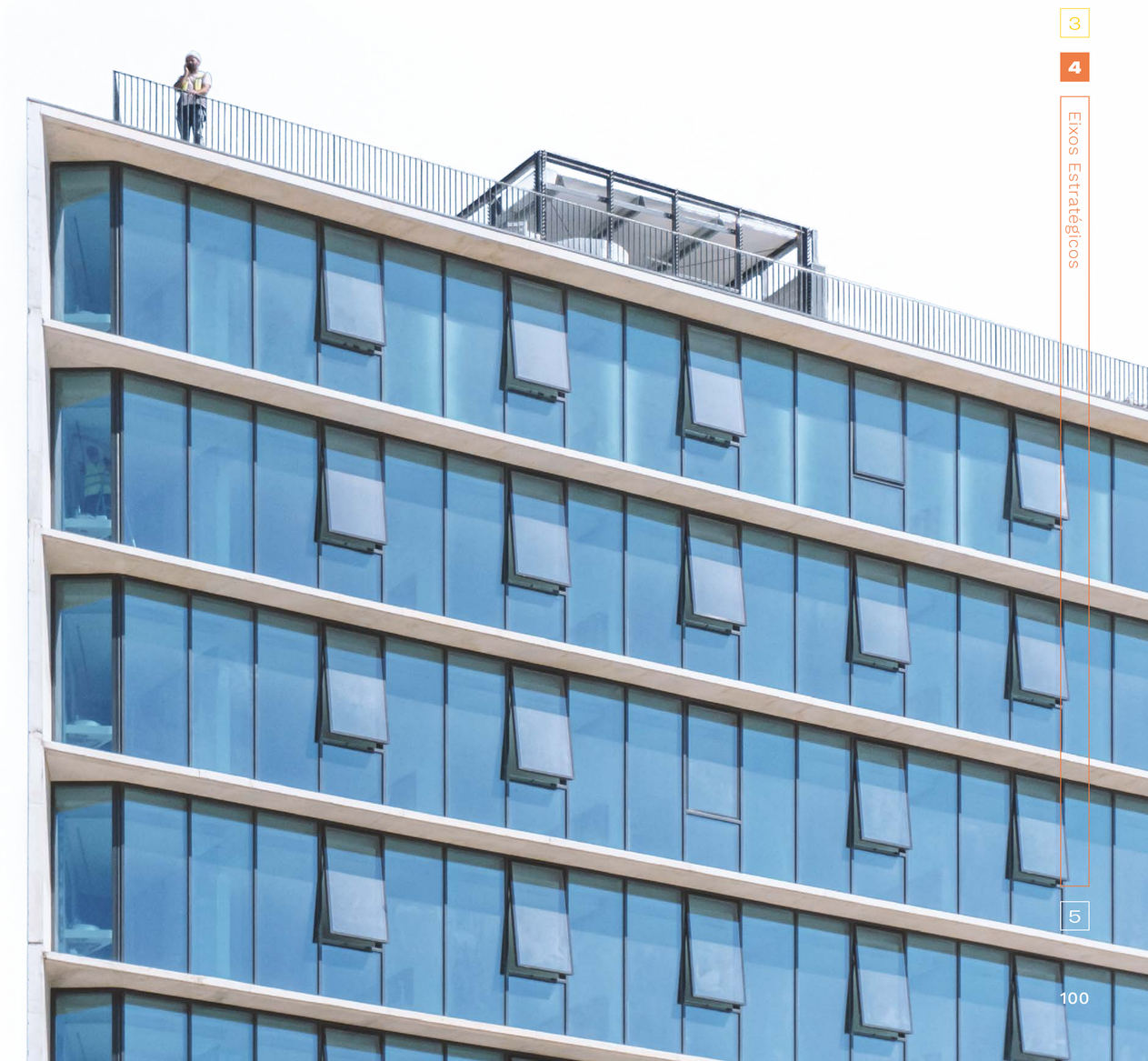
Para o alcançar, fundamentamos as nossas relações com as partes interessadas em princípios sólidos de ética, conformidade e governo. Estamos conscientes de que esses valores e princípios éticos básicos formam a base da nossa atuação. Empenhamo-nos em replicá-los em todas as nossas relações, desde a gestão da cadeia de valor até aos nossos fornecedores, clientes, parceiros e outras partes interessadas. Desta forma, contribuímos não apenas para uma melhor gestão de riscos, mas também para uma criação de valor partilhado, na qual todos os envolvidos podem prosperar de forma sustentável.

Ética

Como Grupo procuramos o reconhecimento e a prática consistente de valores éticos, que são fundamentais para a construção de relações justas, com base na confiança e respeito mútuo, e para a sustentabilidade dos negócios.

Este é um setor com muitos desafios. As diferentes geografias de atuação, as cadeias de fornecimento extensas, complexas e com operações com diversos agentes, intensificam a necessidade de uma gestão focada na ética e na integridade dos negócios. Desta forma, desempenhamos as nossas funções com vista a assegurar a integridade da empresa, com profissionalismo e precisão, de forma a garantir a inexistência de práticas ilegais ou antiéticas e a transparência em todas as nossas atividades.

Para assegurar a retidão, a transparência nas operações e o alinhamento de todos para um comportamento exemplar, foi desenvolvido em 2016 e atualizado em 2020 o Código de Ética Empresarial e Conduta. Este documento é uma peça-chave da nossa cultura organizacional, refletindo a nossa essência e orientando as ações de cada pessoa dentro do Grupo, independentemente da sua posição, local de trabalho ou função exercida, e na interação externa com clientes, fornecedores e outros parceiros, de acordo com as leis e princípios éticos básicos.



Princípios Empresariais

RESPEITAR E PROTEGER os direitos humanos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos principais acordos internacionais a este respeito, bem como, as regras locais adicionais que fortaleçam estes princípios.

NÃO ADMITIR NEM APOIAR A UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA INFANTIL e defender todas as orientações da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao trabalho de menores de idade.

PROPORCIONAR IGUAIS OPORTUNIDADES com base no mérito profissional e respeitar as diferenças de etnia, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, género, orientação sexual, etária, e associação a sindicato ou afiliação política.

NÃO UTILIZAR PRÁTICAS DE DISCRIMINAÇÃO, respeitar e cumprir a legislação dos países em que que o Grupo atua e defender entre todos o respeito pela diversidade cultural, hábitos e costumes locais.

DESENVOLVER E DIVERSIFICAR OS PROCESSOS e os meios de comunicação interna e externa, procurando assegurar o acesso à informação e envolvimento de todos os colaboradores e outras partes interessadas, como por exemplo clientes, prestadores de serviços, fornecedores e outros parceiros externos.

ASSEGURAR A CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE de dados com terceiros e concorrência; não permitir o uso indevido dessa informação; preservar a propriedade industrial e intelectual do Grupo, mantendo o acervo no contexto de bases de dados internas e seguras.

GARANTIR E APLICAR OS PADRÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO de acordo com a legislação em vigor, com as melhores práticas do setor e as regras internas definidas no âmbito do Sistema de Gestão, mesmo quando os países onde a Casais opera não tenham regulamentação para o efeito.

GARANTIR O CUMPRIMENTO DAS NORMAS E REGRAS DE SEGURANÇA como uma obrigação de todos, assumindo o dever de informar os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

Foi desenvolvida uma formação específica para garantir que os princípios adotados no código de conduta sejam comunicados, entendidos e respeitados por todos os colaboradores. Em 2023 227 colaboradores realizaram esta formação e 1.048 assinaram o código de ética e conduta.

Existem dois canais para reporte de preocupações e para procurar aconselhamento. Caso os colaboradores necessitem de algum esclarecimento ou de comunicar qualquer irregularidade foi disponibilizado o e-mail etica@casais.pt. Caso pretendam fazer alguma denúncia de forma anónima e confidencial, os colaboradores podem utilizar o Canal de Denúncias, que foi colocado em funcionamento no final de 2022. Em 2023 houve uma ação "O *compliance* e o regime geral da prevenção da corrupção", onde também se comunicou a existência deste canal.

Os incidentes, pedidos de esclarecimentos ou comunicação de irregularidade comunicados através do canal ética são tratados pela Comissão de Ética. Esta comissão faz uma apreciação preliminar à denúncia. Dependendo da sua natureza é aberto ou não um processo de inquérito e nomeado um instrutor, que deverá recolher provas e fazer a instrução do processo. Após conclusão da fase de instrução, a Comissão de Ética emite o seu parecer e comunica o teor do seu parecer aos denunciantes ou, quando aplicável, ao órgão de gestão para análise e decisão definitiva.

Conformidade (*Compliance*)

As questões de conformidade são geridas pela Direção Jurídica, que garante a integração de todos os procedimentos de conformidade ambiental, social e económica de forma integrada no Grupo, com mecanismos e controlo para gestão e/ou mitigação dos riscos associados ao setor.

ECONÓMICA

O principal risco identificado no setor da construção é a corrupção, dado o volume de negócios, faturação e número de transações associadas. Neste sentido, temos em curso um projeto estratégico que visa a implementação de um sistema anticorrupção e conformidade para o Grupo, que inclui análise de lacunas e a definição de um plano de ação, através da Norma ISO 37001. Futuramente, pretendemos ainda implementar a Norma ISO 19600.

SOCIAL

O principal risco identificado no setor da construção é o trabalho infantil ou escravidão, dadas as geografias de atuação do nosso Grupo. A Casais não permite a prática de trabalho infantil ou escravidão. Implementámos diversos mecanismos de controlo por forma a garantir o cumprimento dos Direitos Humanos.

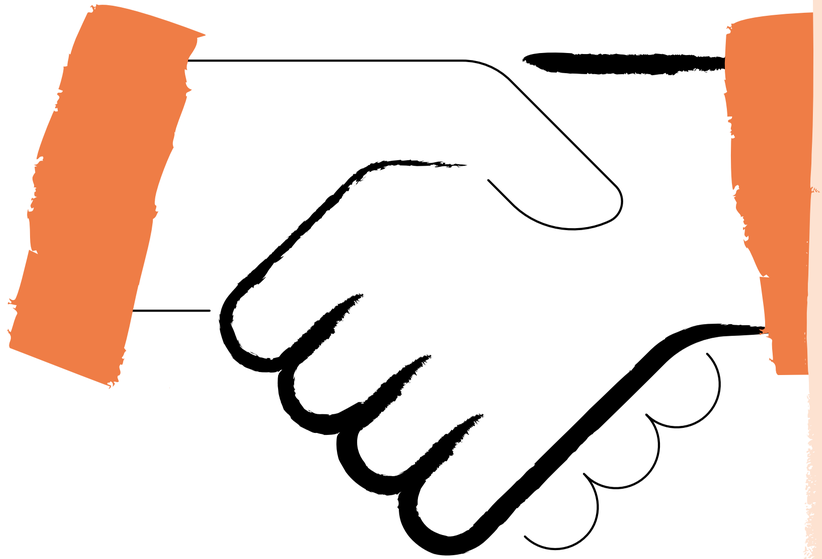
AMBIENTAL

Em termos de conformidade no que toca a regulamentações e autorizações ambientais, o maior risco é a falta de emissão atempada de licenças e/ou autorizações legais necessárias para o desenvolvimento da atividade na construção. Desenvolvemos uma matriz de risco ambiental formal, com as devidas/ações a implementar. Adicionalmente, a Casais EC assegura a manutenção de um sistema de gestão ambiental (Norma ISO 14001).

Alinhando com as boas práticas de gestão das normas ISO 19600 - Sistema de Gestão de *Compliance* e ISO 37001 – Sistema de Gestão Anticorrupção, bem como para garantir a conformidade com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Regime geral de prevenção da corrupção), foi desenvolvido um conjunto de documentos, tais como: Manual de Procedimentos para a Condução de Investigações; Plano de Ações de comunicação; Plano de Formação sobre o Sistema de Gestão Anticorrupção (SGA), Política Anticorrupção e Suborno; Política de Comunicação de Irregularidades e Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e de Infrações Conexas (PPR). O processo destinado à implementação da norma ISO 37001 para a Casais EC está em fase avançada para a pré-certificação, e, como Grupo, pretendemos que as restantes empresas estejam alinhadas com as mesmas práticas.

Está prevista a avaliação quanto aos riscos de corrupção numa fase imediatamente anterior à certificação.

Existem dois canais de relato de incidentes no Grupo: Canal de Denúncias, que cumpre os requisitos necessários nomeadamente de confidencialidade e anonimato, e e-mail etica@casais.pt. Em 2023 deram entrada três casos para análise. Os três incidentes foram relativos a injúrias, danos e falta de condições de segurança, os quais foram objeto de análise e tratamento pela Comissão de Ética.



Em 2023 não foram registados incidentes de corrupção confirmados nas nossas empresas.

Governo

Um governo de sociedade robusto, com responsabilidades e deveres claramente definidos e atribuídos, com adoção de procedimentos de controlo e gestão dos riscos, é essencial para cumprir com todos os objetivos e compromissos da empresa e satisfazer os interesses de todas as partes interessadas. Qualquer falha ao nível de Governo (*Corporate Governance*) pode ter consequências significativas na reputação e levar à perda de confiança de uma organização.

A Direção Jurídica e o departamento de Engenharia Empresarial Casais Office (EECO) são responsáveis por assegurar o alinhamento com as normas legais e princípios do Grupo. No ano de 2022 foi criada uma equipa específica para alertar, incluir e debater temas ESG no Grupo, e permaneceu em funções em 2023.

(3-3) (408-1) (409-1)

4.2.2. Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos é um pilar fundamental que sustenta as bases da nossa organização.

Reconhecemos que estes direitos transcendem fronteiras, culturas e ideologias, representando um apelo aos valores universais que partilhamos. Como tal, assumimos o compromisso ético de garantir o cumprimento dos direitos constituintes na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU em todas as nossas operações, independentemente das circunstâncias.

Dada a natureza diversificada e global das nossas atividades no setor da construção, bem como a nossa presença em diferentes geografias e culturas, estamos conscientes dos riscos associados à ocorrência de práticas como o trabalho infantil, situações de ilegalidade ou precariedade. Como medida preventiva, adotamos uma abordagem transversal e unificada, implementando mecanismos de controlo para garantir que situações desta natureza não ocorram e não terão lugar na Casais. Todos os colaboradores dos países representados no relatório deste ano incluindo subcontratados têm de efetuar um registo nos institutos e entidades legalmente exigidas e estar acima da idade mínima. Implementámos a obrigatoriedade de controlar e verificar toda a documentação antes da entrada em obra de novos elementos, externos ou internos, e no momento de entrada de um novo subempreiteiro.

No que respeita aos novos colaboradores, o contrato de trabalho refere a preocupação com os direitos humanos e a obrigatoriedade de cumprir a lei do trabalho na integridade. Se os colaboradores são estrangeiros, garantimos que o seu processo de integração e acolhimento seja presencial e disponibilizamos o seu contrato em português e na sua língua.

Foi ainda formalizada em 2023 a Política de Direitos Humanos e Laborais para o Grupo, que reflete o nosso compromisso de apoiar, respeitar e proteger os Direitos Humanos e Laborais e certificar-se de que não é cúmplice de qualquer forma de abuso ou violação dos mesmos, relativos aos seus colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e restantes partes interessadas, em todas as suas atividades, áreas de negócios e mercados onde atua.

O nosso compromisso com os direitos humanos não se limita ao âmbito interno da Casais. Não toleramos qualquer prática contra os direitos humanos nas nossas operações e em todas as operações de parceiros. Para tal, além de integrarmos princípios de respeito pelos direitos humanos no nosso Código de Ética e Conduta, criámos o Código de Conduta do Fornecedor, para garantir o cumprimento das nossas políticas éticas por parte dos nossos parceiros comerciais.

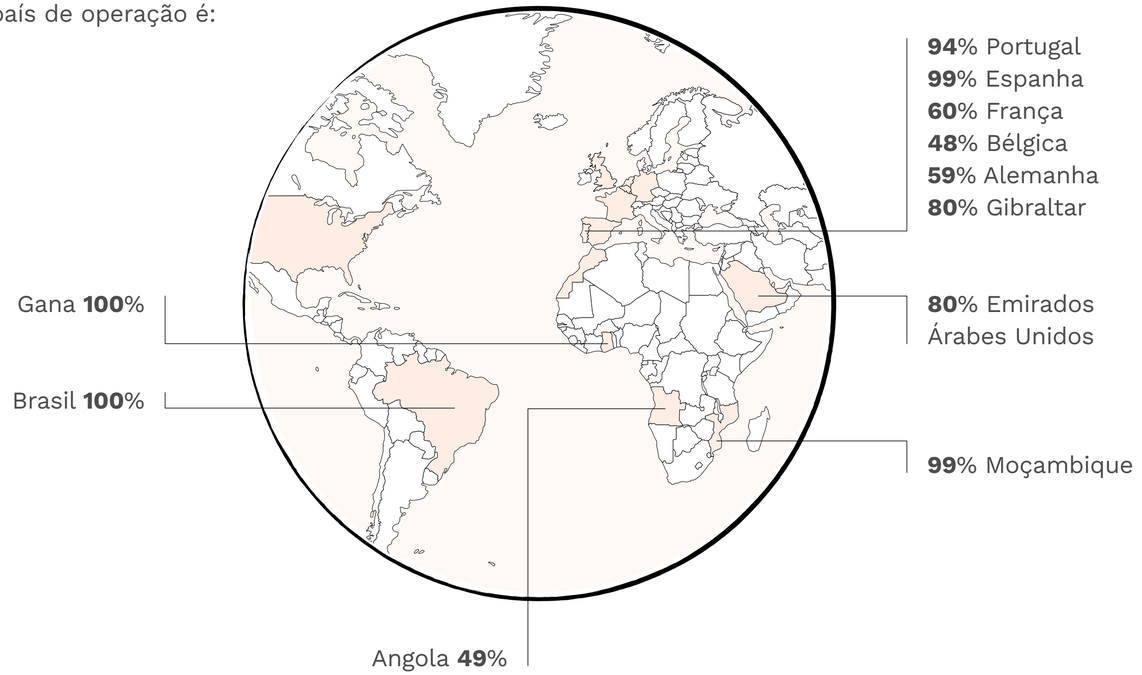
4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor

O caminho para um mundo mais sustentável apenas pode ser trilhado com parceiros fortes. Com esta visão, convidamos os nossos parceiros a alinhar os seus objetivos com os nossos princípios e objetivos ESG.

Atuamos em várias geografias, em três grandes áreas de negócio, e somos um grupo com várias empresas, pelo que a nossa cadeia de valor é complexa e extensa. A montante, temos fornecedores de materiais e equipamentos de construção, de pré-fabricados, aluguer de equipamentos, cedência de mão de obra especializada, logística e transporte. Os fornecimentos são geralmente contratados para cada projeto, no âmbito de relações comerciais mais duradoras. A jusante, e dependendo da área de negócio, os clientes podem ser entidades públicas (principalmente para construção e manutenção de infraestruturas públicas) ou clientes privados (maioritariamente na área da construção ou especialidades).

No que respeita à gestão da cadeia de valor, privilegiamos os fornecedores locais como medidas de redução de risco de incumprimentos de prazos, contribuição para o desenvolvimento local, redução do impacto no ambiente e eficiência no negócio.

Com base na proximidade, a percentagem de compras (*Tier* 1) feitas no próprio país de operação é:

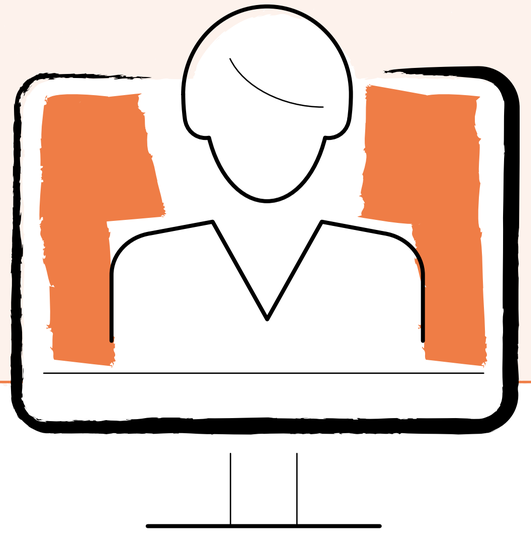


De forma global, 68% do volume de compras foi em Portugal, entre 5 e 35% em Angola e Gibraltar e até 5% foram feitas nas restantes geografias do Grupo e no Reino Unido, China, Qatar, Áustria, Suíça, Irlanda e Itália.

Como referido no cap. 3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas, acreditamos que só garantindo que as necessidades, preocupações e expectativas das partes interessadas são consideradas e acauteladas, conseguimos obter valor a longo prazo. Sendo os fornecedores, prestadores de serviços e subempreiteiros uma parte relevante desse conjunto, e de forma a construir e manter relações robustas e de proximidade, mantendo vários canais de comunicação, fazemos ações de sensibilização, disponibilizamos *Newsletters* Casais News, *webinares* e inquéritos de satisfação, criamos modelos de parcerias com subempreiteiros e utilizamos plataformas digitais colaborativas de interação. A transformação digital é um fator de alavancagem essencial para agregar valor aos métodos de compra. Nesse sentido, temos vindo a apostar no desenvolvimento de compra por catálogo, *marketplaces* digitais, automação de processos e faturação eletrónica, entre outros.

WEBINARS COM PARCEIROS

Durante o ano de 2023 efetuamos diversas ações com parceiros com um total de 1.366 participações. Como exemplo, os ciclos de *webinares*:



Ciclo de *Webinares* Técnicos de Construção com o parceiro SIKA num total de seis ações e 279 horas de formação.

Ciclo de *Webinares* ZWCAD que representaram um volume de formação de 72 horas.

Ciclo de *Webinares* com a Asidek Tips & Tricks que contou com oito ações que resultaram em 125 horas de formação.

Ciclo de *Webinares* com Microsoft constituído por 10 *webinares*, que resultaram em 209 horas de formação.

Código de Conduta do Fornecedor

Procuramos selecionar fornecedores e subcontratados que partilhem os nossos princípios de integridade, humanismo, rigor, cooperação, honestidade, transparência e responsabilidade ambiental e social.

Seguindo as melhores práticas, foi criado o Código de Conduta do Fornecedor para garantir o comprometimento com um processo de *procurement* mais sustentável, respondendo a três pilares fundamentais: Compromisso Ambiental, Consciência Social e Responsabilidade Económica.

No nosso *website* disponibilizamos uma página específica para fornecedores onde disponibilizamos o código de conduta em português, inglês, espanhol e francês.

COMPROMISSO AMBIENTAL

- Uma gestão ativa na promoção da biodiversidade pela Norma ISO 14001
- Compromissos estabelecidos para a redução das emissões poluentes
- Compromissos estabelecidos para a redução de resíduos

CONSCIÊNCIA SOCIAL

- Não discriminação
- Não utilização de trabalho infantil
- Não utilização de trabalho forçado, involuntário e tráfico humano
- Cumprimento das leis de imigração e documentação adequada
- Cumprimento legal dos salários e benefícios
- Cumprimento com a jornada de trabalho
- Garantir a liberdade de associação
- Promover um bom ambiente de trabalho
- Assegurar a segurança das instalações

RESPONSABILIDADE ECONÓMICA

- Praticar uma concorrência justa
- Estabelecer uma política de tratamento justo
- Abster-se de efetuar pagamentos impróprios
- Estabelecer uma política para presentes e convites
- Reporte e mediação de conflitos de interesse
- Rigor e clareza no marketing e venda
- Cumprimento com a legalidade

Como anunciado anteriormente, iniciámos em 2022 um processo de implementação de uma ferramenta de gestão de fornecedores. Com o desenvolvimento de requisitos foi verificada a incompatibilidade do sistema com os processos montados internamente, resultando na descontinuação desta implementação. Sendo este um tema de relevância estratégica, a área responsável encontra-se em consulta para uma alternativa viável.

Aprovação de fornecedores e Avaliação de risco

O processo de avaliação dos fornecedores possui várias fases e níveis. Começa com a **Identificação e pré-qualificação** - que na Casais EC é feita em articulação com o Departamento de Compras e Subempreitadas Integrais (DCSI) e com as restantes áreas técnicas, operacionais e financeiras do Grupo; um momento de **Validação** – o DCSI avalia a informação recolhida na fase anterior; **Categorização** – os fornecedores são estruturados através da matriz de *Kraljic* nas suas duas dimensões: Impacto na receita e Risco de fornecimento e por último a **Avaliação** – que é efetuada sobre várias vertentes, após cada projeto ou em termos globais, anualmente, onde são reunidas informações sobre Cumprimento do prazo, Qualidade e capacidade técnica, Preço e capacidade financeira, Relacionamento e comprometimento, Segurança e ambiente. Esta informação é recolhida e são efetuadas sugestões de melhoria. No início de 2024 reuniremos o resultado das avaliações pós-obra decorridas ao longo de 2023 e, caso se justifique, recomendaremos melhorias.

SUBCATEGORIAS DE COMPRAS (*KRALJIC*)

Alto Risco

Baixo impacto na margem

Grande impacto na margem

Baixo Risco

ESTRATÉGIA

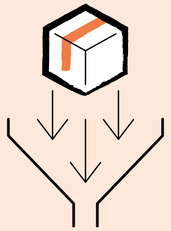
Características
- Produtos essenciais para os projetos
- Grande dependência dos fornecedores
- Baixo poder de negociação

Tipo de Parceria (TCT)
Alianças estratégicas /*Joint Ventures*

GARGALO OPERACIONAL

Características
- Produtos específicos
- Existem poucos fornecedores no mercado para estes produtos
- Existe um grande risco de fornecimento e com grandes impactes na produção

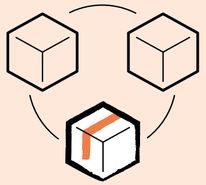
Tipo de Parceria (TCT)
Rede fornecedores



COMPRAS ROTINEIRAS

Características
- Muitos fornecedores alternativos
- Grande variedade de produtos
- Produtos *standard*

Tipo de Parceria (TCT)
Rede fornecedores



ESCALA

Características
- Mercado com muitos fornecedores a oferecerem produtos similares
- Existem importantes ganhos de compras em escala
- Existem ganhos efetivos numa negociação agressiva do ponto de vista do custo

Tipo de Parceria (TCT)
Fornecedores preferenciais ou por conveniência

Para os fornecedores da Casais EC é também realizada uma avaliação do risco com base em fatores económicos. Um fornecedor é considerado crítico se a relação comercial for superior a 250 mil euros. Em 2023 6,3% dos fornecedores foram considerados críticos.

A exigência dos controlos efetuados é proporcional ao nível de risco. O não cumprimento dos requisitos mínimos estabelecidos, implica uma nova avaliação desse fornecedor, nesse caso ao nível da Comissão Executiva, que delibera sobre a sua continuidade na prestação de serviços para o Grupo. Caso o fornecedor seja excluído, fará parte da lista de Fornecedores Não Habilitados e não pode ser consultado ou contratado. Esta situação será revertida se o fornecedor resolver as questões que estavam em incumprimento. Em 2023 foi identificado um novo fornecedor como não habilitado, tendo a lista, no final de 2023, 37 fornecedores.

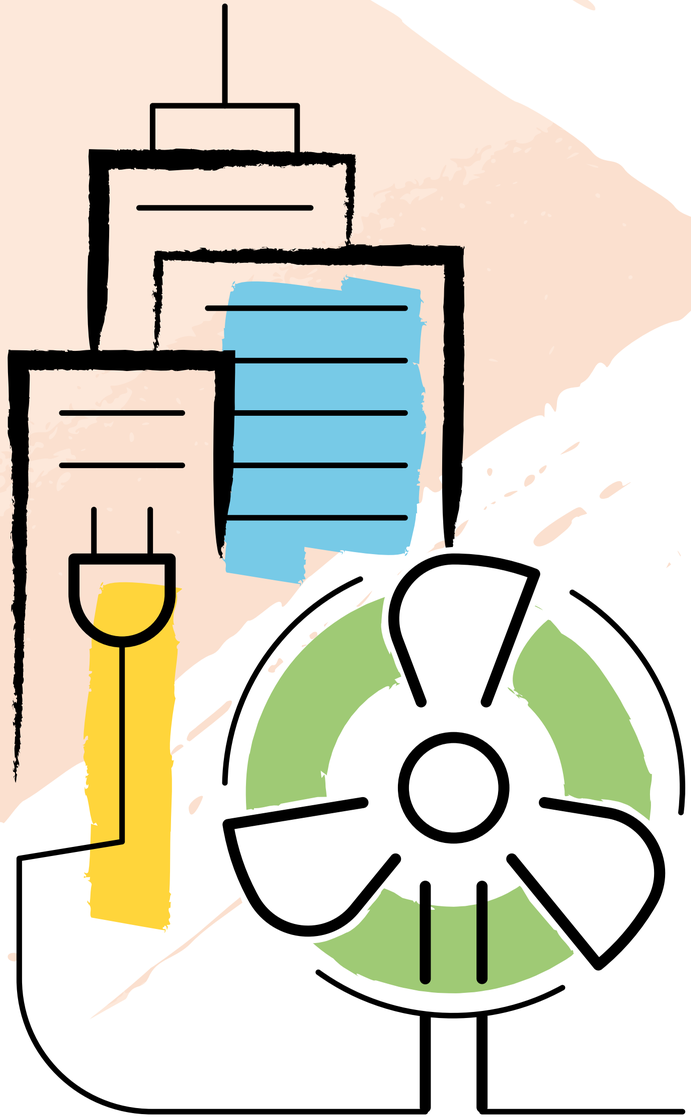
Estamos a trabalhar para que o processo de *Global Sourcing* em 2024 seja feito de forma corporativa, para garantir que as práticas estão alinhadas em todas as empresas do Grupo. Adicionalmente pretendemos “externalizar” o processo de avaliação do risco dos fornecedores, para tornar o processo mais isento, prevendo a utilização futura de plataformas de especialidades/*data providers*.

Acresce à avaliação aos fornecedores um acompanhamento próximo ao longo do ano, para esclarecimento de questões e também com intuito de manter uma relação de proximidade e confiança. Em 2023 foram realizados 61 encontros com subempreiteiros e 25 com fornecedores. Estes encontros realizaram-se de diversas formas, ou diretamente nas instalações dos parceiros (23 visitas), 41 encontros na sede e 22 reuniões via teams. Houve também 9 visitas a obras.

4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras

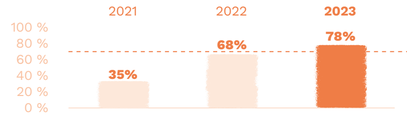
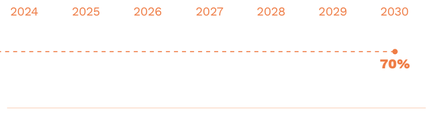
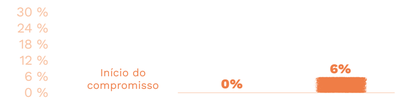
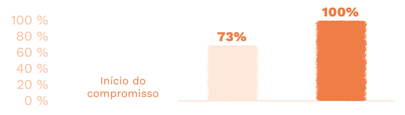
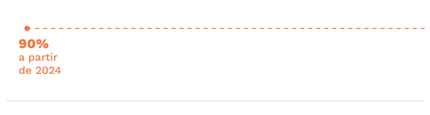
O setor da construção é um grande consumidor de recursos naturais e também responsável por cerca de 40% das emissões de carbono. Dada a sua importância, o desempenho do setor tem um papel preponderante na construção das sociedades, no futuro das comunidades e do planeta. Por isso, continuamos a fortalecer os nossos esforços para proteger e preservar o património cultural e natural do mundo, ao mesmo tempo que procuramos reduzir o impacto ambiental negativo da nossa atividade em todas as nossas operações.

Consideramos que a industrialização e a digitalização são ferramentas primordiais para aumentar a eficiência no setor. Apostamos no desenvolvimento de produtos com design que proporcionem valor e intemporalidade. Deixámos de ser meros executores. Somos integradores de uma comunidade focada na implementação de soluções com mais design, mais eficientes e mais sustentáveis, o que representa uma revolução nesta área da construção e imobiliária.



Estamos focados no desenvolvimento de **Soluções Conscientes e Inovadoras**. Temos a responsabilidade de inovar e desenvolver soluções para o mercado, democratizando o acesso a edifícios e tecnologias verdes, pensadas para apoiar o bem-estar humano e o desenvolvimento económico.

Para tal foram definidas três ambições, concretizadas nos seguintes compromissos:

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso	Objetivo
Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos	Implementar processos ou produtos para a construção sustentável* em, pelo menos, 70% dos novos projetos até 2030	Nº de projetos finalizados que implementaram processos ou produtos para a construção sustentável / Nº de projetos finalizados no ano		
	Aumentar a incorporação de madeira, enquanto material estrutural na construção, garantindo a sua incorporação num mínimo de 30% dos projetos iniciados a partir de 2030.	Nº de projetos finalizados com madeira enquanto material de construção / Nº total de projetos finalizados no ano		
Orientar os recursos de inovação para soluções *low carbon*/sustentáveis	Garantir que pelo menos 90% do investimento e recursos de inovação de produtos é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções verdes e *clean*, a partir de 2024	Total investimento desenvolvimento de soluções verdes e *clean* / Total investimento e recursos de inovação de produtos		
Potenciar a oferta de soluções sustentáveis e acessíveis	Atingir um mínimo de 15 soluções** por ano no âmbito da construção sustentável a partir de 2023	No de soluções que desenvolvemos e/ou disponibilizámos ou passámos a utilizar no ano de reporte		

*Entendem-se como processos ou produtos para a construção sustentável processos ou produtos, ainda que parcelares, que garantam a redução da pegada carbónica, que reduzam o consumo específico de recursos críticos não renováveis ou que aumentem a circularidade através da reutilização de materiais

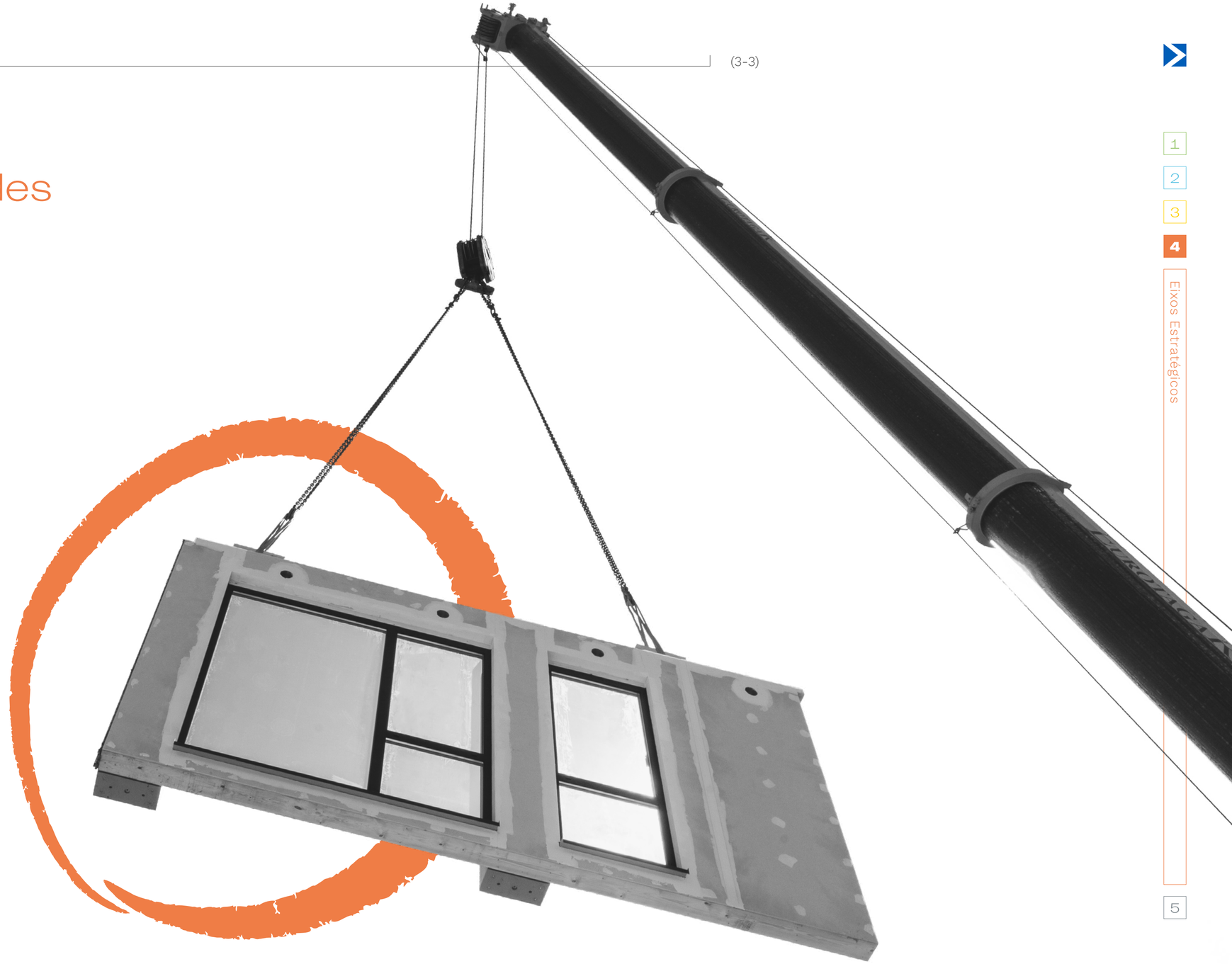
**As soluções referidas poderão tomar a forma de novos produtos (físicos, como paredes industrializadas ou sensores) ou processos (de construção ou de organização, como aplicações)

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2021, 17 em 2022 e 51 em 2023.

4.3.1.
Edifícios e Tecnologia Verdes

O nosso objetivo é a construção de forma responsável, através da incorporação de práticas sustentáveis, estabelecendo parcerias estratégicas, visando a criação de valor a longo prazo para os nossos clientes, para a sociedade e para o planeta.

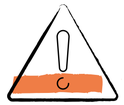
Acreditamos que a industrialização e a construção em fábrica serão essenciais para a transição da construção. A abordagem de construção em fábrica pressupõe a produção dos componentes fora do ambiente de obra e em ambiente mais controlado (fábrica), sendo a montagem realizada posteriormente já no local da obra. Este tipo de construção traz múltiplas vantagens.



Vantagens da Construção em Fábrica

UTILIZAÇÃO DE PRINCÍPIOS DE ECONOMIA CIRCULAR
Aumento da circularidade dos materiais - geralmente entre 20 a 30% dos produtos podem ser reutilizados no final do ciclo de vida. Extensão do ciclo de vida do material.

REDUÇÃO DA PRODUÇÃO DE RESÍDUOS EM 70%
A produção em ambiente de fábrica permite um maior aproveitamento do desperdício.



MITIGAÇÃO DA PROBABILIDADE DOS RISCOS OCUPACIONAIS INERENTES
Menor frequência de exposição aos riscos em ambiente de obra.

REDUÇÃO DA POLUIÇÃO SONORA NO LOCAL EM MAIS DE 50%
Redução de trabalho com grande impacto de ruído, tal como o corte de cerâmico e de perfilaria.

AUMENTO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Maior capacidade de formacão na fábrica e de *re-skilling* de trabalhadores de outros setores.

AUMENTO DA PRODUTIVIDADE EM MAIS DE 50%
Em comparação com a construção tradicional, a construção com recurso a soluções industrializadas é mais produtiva já que as tarefas são realizadas em ambiente industrial e apoiadas por equipamentos mais produtivos, permitindo a utilizacão de mão de obra mais qualificada.

RASTREABILIDADE
Como se tratam de materiais e sistemas construtivos desenvolvidos num modelo digital, tudo o que é incorporado corresponde ao que foi desenhado, permitindo uma maior facilidade de desmontagem, reparação e reutilização futura.

PADRONIZAÇÃO
A industrialização tem por princípio a padronizacão, sendo os materiais e sistemas incorporados mais *standard*, permitindo uma maior facilidade de acesso a peças de substituição a menor custo.

MITIGAÇÃO DO RISCO DE DERRAPAGEM DE PRAZO
Redução dos prazos das tarefas mais complexas permitindo mitigar o risco de atrasos de obra por falta de mão de obra e por quebra da cadeia logística de abastecimento. Caso não existam atrasos devido a fatores externos os prazos podem ser encurtados 10% a 50%.

MAIOR INCLUSÃO DE GÉNERO E ETÁRIA
Redução de barreiras identificadas em obra para uma maior integração dos colaboradores.

Além da industrialização, que vai permitir transformar a construção num processo de montagem de componentes, que podem ser configuradas de diferentes formas para atingir o resultado final pretendido e que permitem flexibilidade e adaptabilidade, também apostámos numa combinação de uma estrutura híbrida de madeira e betão.

A mentalidade e soluções de construção híbrida da CREE convergem com o nosso posicionamento presente e futuro na indústria da construção. Tornámo-nos acionistas da CREE *Buildings*, um coletivo internacional de construção focado em soluções de construção mais sustentável e que desenvolveu o sistema CREE. Esta decisão é fruto da parceria de três anos entre as empresas, reconhecendo o potencial para o crescimento conjunto da CREE.

CREE PARTNER DAYS '23

O Grupo Casais foi coorganizador da edição deste ano do **CREE *Partner Days*'23**, um evento de *networking* sob o lema "Construir Parcerias" que se realizou pela primeira vez em Portugal e que juntou interessados na partilha de ideias, experiências, conhecimentos e boas práticas sobre este sistema de construção híbrida.

O evento contou com a presença de mais de 100 participantes de 16 países e a Casais foi galardoada com o Prémio Excelência.

Como resultado desta parceria e aposta nesta forma de construção, foi concluído, em 2023, o 1º Edifício de construção híbrida da Península Ibérica - o **B&B Hotel Guimarães**, tendo-se seguido o 1º Hotel B&B híbrido em Espanha, o **B&B Hotel Madrid Tres Cantos** que começou em 2023.

O projeto B&B Hotel Madrid Tres Cantos está situado em Três Cantos, Espanha, terá 120 quartos distribuídos por 5 pisos e estacionamento à superfície. Este projeto assenta numa solução industrializada e híbrida de madeira e betão (sistema CREE) a nível estrutural, com estrutura pré-fabricada e fachadas. As casas de banho e parte das redes e instalações especializadas também serão pré-fabricadas.

EVENTOS SOBRE EDIFÍCIOS SUSTENTÁVEIS

Com o objetivo de impulsionar a transição do setor da construção, fazemos parte de grupos e participámos em conferências sobre o desenvolvimento de edifícios/construção sustentável. São exemplos disso, a participação no *Gibraltar Sustainable Buildings Group* (GSBG), que visa promover a colaboração entre indivíduos e organizações do setor e promover a sustentabilidade e eficiência energética na construção, organizar eventos de *networking*, sensibilização e promoção da sustentabilidade local, fornecer informações e recursos à comunidade e representar a indústria na procura por mudanças transformacionais; participação numa sessão técnica de "Soluções Construtivas para uma Arquitetura Sustentável" com o tema "Blufab: soluções modulares para edifícios", organizada pelo Espaço e Arquitetura; e participação em algumas conferências como:

—

"**Conferência sobre Habitação e Sustentabilidade**" realizada no âmbito da OpenWeek 2023

—

"**Os Desafios da Construção 4.0: da Descarbonização à Transição Digital**" promovida pela AICCOPN (Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas)

—

"***Aspire Sustainable Built Environment***" organizada pelo Departamento do Ambiente, Sustentabilidade, Alterações Climáticas e Património de Gibraltar, em que fomos Gold Sponsor e com participação ativa, com destaque para a apresentação sobre "*Off-site and hybrid system construction – the road to more sustainable and efficient buildings*"

—

"**Novos Desafios da Habitação"**, que fez parte do "Roteiros de Engenharia" da Ordem dos Engenheiros – Região Norte (OERN)

É nossa intenção que, até 2030, 30% da construção seja em fábrica. A nível de estratégia, estamos assumidamente a transitar para um modelo de industrialização e a definir a sustentabilidade como eixo prioritário das nossas atividades.

4.3.2. Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas

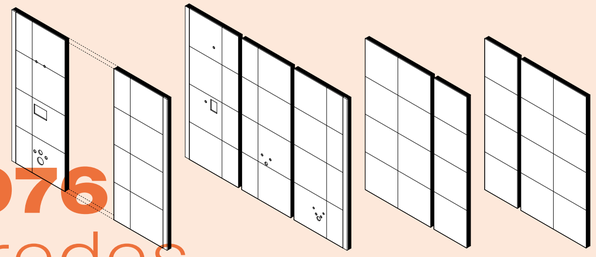
Um dos nossos objetivos estratégicos é impulsionar a inovação com uma visão disruptiva e com novos modelos de negócio.

MITH – MINHO INNOVATION & TECHNOLOGY HUB

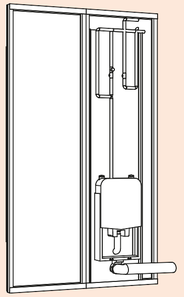
No dia 25 de outubro, foi inaugurada a primeira fase do **MITH - Minho Innovation & Technology Hub**, em Guimarães. O MITH é um polo de inovação que combina tecnologia avançada, inovação sustentável e qualidade de vida. Pretende promover a colaboração e parcerias para a germinação de novas ideias e visa apoiar empresas e *startups* no desenvolvimento de novos serviços, soluções e tecnologias.

Este projeto imobiliário multifuncional inclui escritórios, espaços empresariais, habitação e um hotel, planeados para serem desenvolvidos ao longo dos próximos anos. Na cerimónia, destacou-se uma *talk* sobre tecnologias emergentes e tendências futuras, e foi assinado um protocolo de cooperação entre várias entidades.

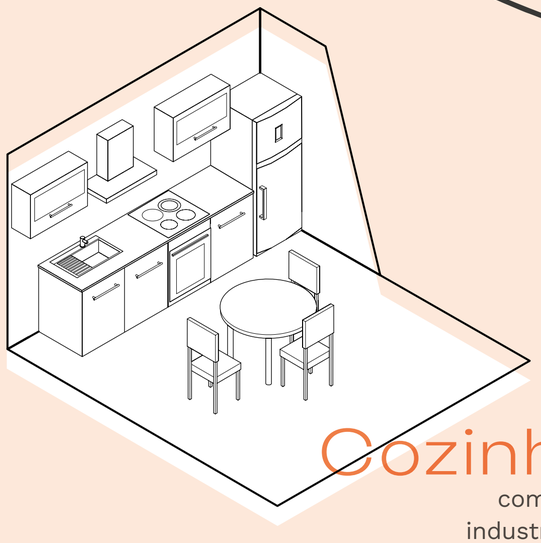
A introdução de novas tecnologias é uma das nossas prioridades pois aliada à constante atualização de conhecimento, proporciona o aprimoramento de mecanismos e sistemas de atuação, ajuda a tornar os processos mais económicos e sustentáveis, possibilitando melhorar a solução que oferecemos. Um exemplo desta ambição é o investimento na construção em fábrica, industrialização e na tecnologia inerente a este modelo de construção.



5.976
Paredes Industrializadas

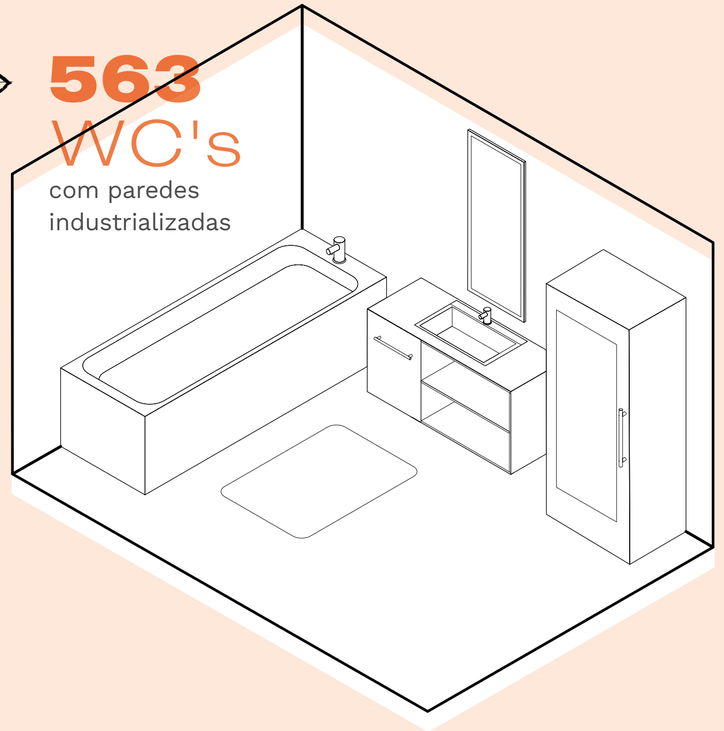


2.241
Paredes Infraestruturadas



53
Cozinhas
com paredes industrializadas

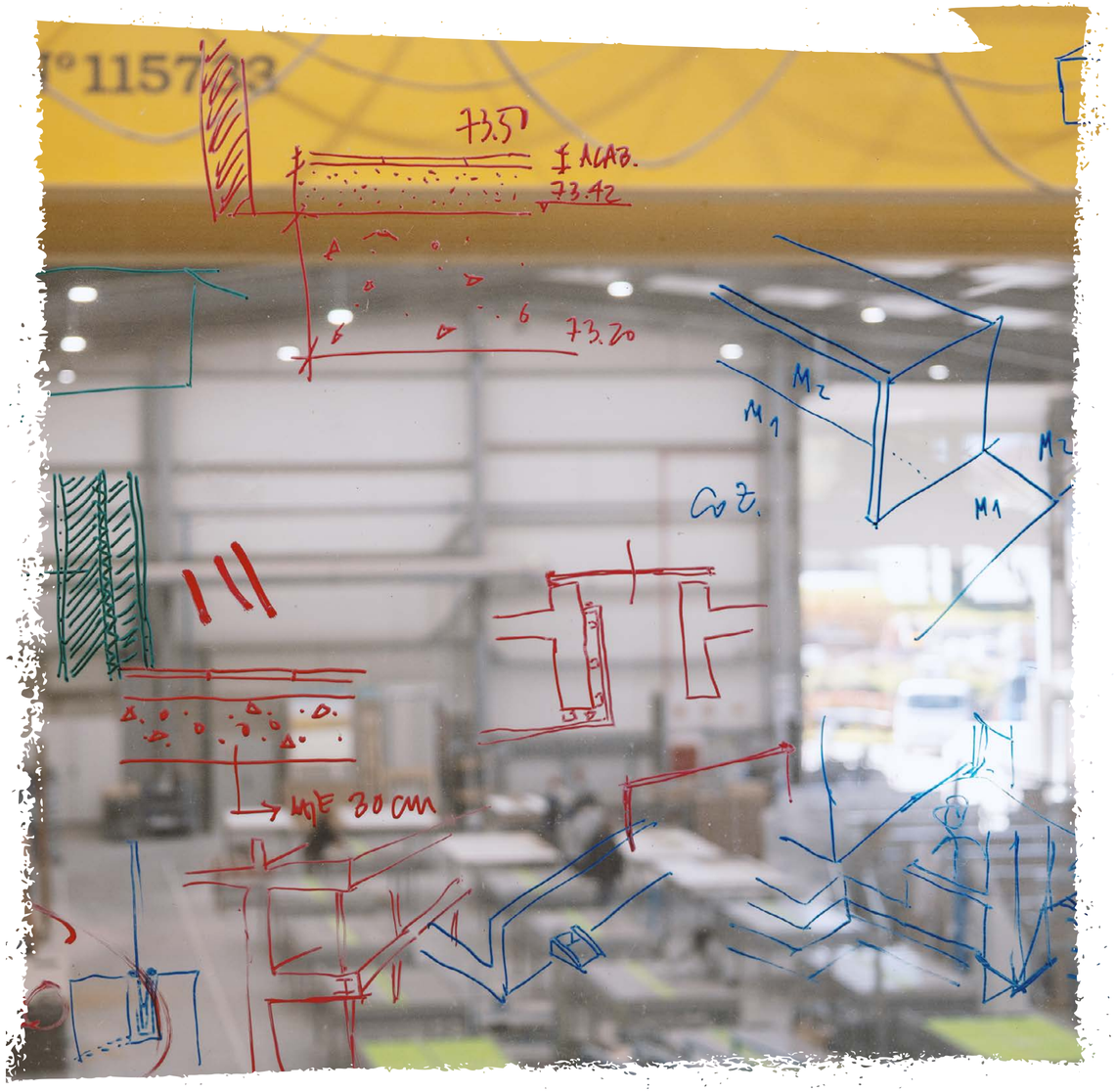
563
WC's
com paredes industrializadas



Além das vantagens já referidas no capítulo anterior (4.3.1. Edifícios e Tecnologia Verdes), promovemos a utilização de tecnologia no sistema produtivo onde esta faça a diferença – por exemplo, introdução de realidade mista – na formação e na atratividade de novos colaboradores e, consequentemente, na atratividade do próprio setor.

Por outro lado, a inovação não se traduz apenas no processo construtivo, mas também na adoção de práticas sustentáveis que são incorporadas através de produtos e materiais de construção. São exemplos dessa prática, a criação de um sistema de monitorização da qualidade do ar como o **Atmocube**, criado pela Casais e pela tecnológica Atmo®; painéis solares e baterias inteligentes como os **kits Ampere Energy** (sistema *All In One*); o **Quadro Elétrico Portátil**, entre outros.

Entendemos que o **design** é uma fonte de valor e intemporalidade. Combinamos funcionalidade com economia circular, resiliência e estética duradoura. No design do produto pode significar, por exemplo, a criação de sistemas modulares que permitem aos utilizadores adicionar ou remover componentes ou projetar produtos com peças substituíveis para reduzir o desperdício e prolongar a sua vida útil. Estas e outras soluções estão disponíveis na nossa plataforma Fio-blu, que promove soluções construtivas, energéticas e de design, customizáveis, inovadoras e sustentáveis a um conjunto alargado de atores do mercado, não apenas grandes operadores, mas também profissionais como arquitetos, designers de interiores, e até mesmo particulares.



REALIDADE MISTA

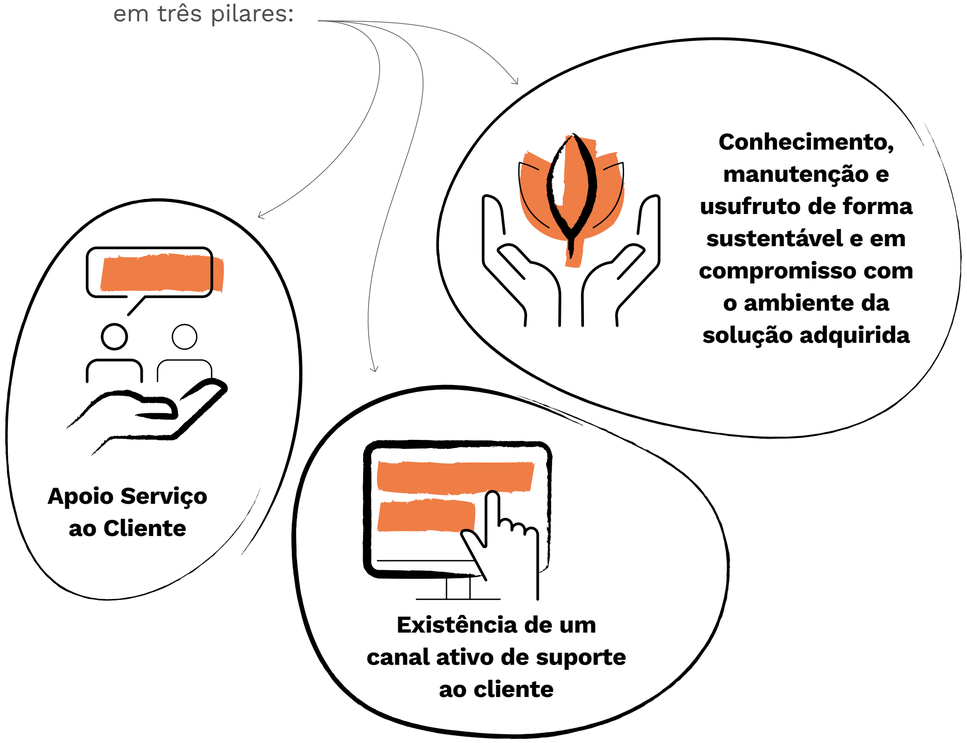
Foi introduzida em 2022 a Realidade Mista como suporte à produção, formação e treino de novos colaboradores. Com esta tecnologia os colaboradores recebem instruções e orientações visuais integradas diretamente no seu campo de visão, enquanto interagem com o seu ambiente real de trabalho. Esta formação permite que os colaboradores consultem os vários módulos de forma autónoma e à velocidade que mais se adequar. Possibilita também que o formando, em qualquer altura, contacte o formador e interajam online, permitindo ao formador ver através da vista do colaborador, facilitando assim a compreensão e efetuar qualquer esclarecimento necessário. Outra vantagem deste tipo de formação é que, sendo online, pode ser feita em qualquer parte do mundo, permitindo a sua expansão para todos os mercados onde utilizamos a industrialização como processo construtivo.

Como apoio à produção, verificou-se a sua utilização sempre que esta se demonstrou como a melhor forma de reduzir os tempos de preparação para um novo trabalho.

PAREDE COM AQUECIMENTO INTELIGENTE

Em 2023 foi desenvolvida, em parceria com a Surforma e a *The Warming Surfaces* da Finlândia, uma parede com aquecimento Inteligente que tem um sistema de aquecimento integrado de baixo consumo, que incorpora menos 95% dos materiais das soluções de aquecimento tradicional, é 100% reciclável e não utiliza plásticos. Esta solução foi premiada na Interzum 2023 como ideia inovadora em desenvolvimento.

Com foco nos clientes e com o propósito de acompanhar o Cliente e a sua visão no ciclo de vida das edificações, oferecemos a melhor experiência na aquisição, utilização, manutenção e preservação do edificado, através de um **serviço de apoio**, exclusivo e devidamente estruturado e que assenta em três pilares:



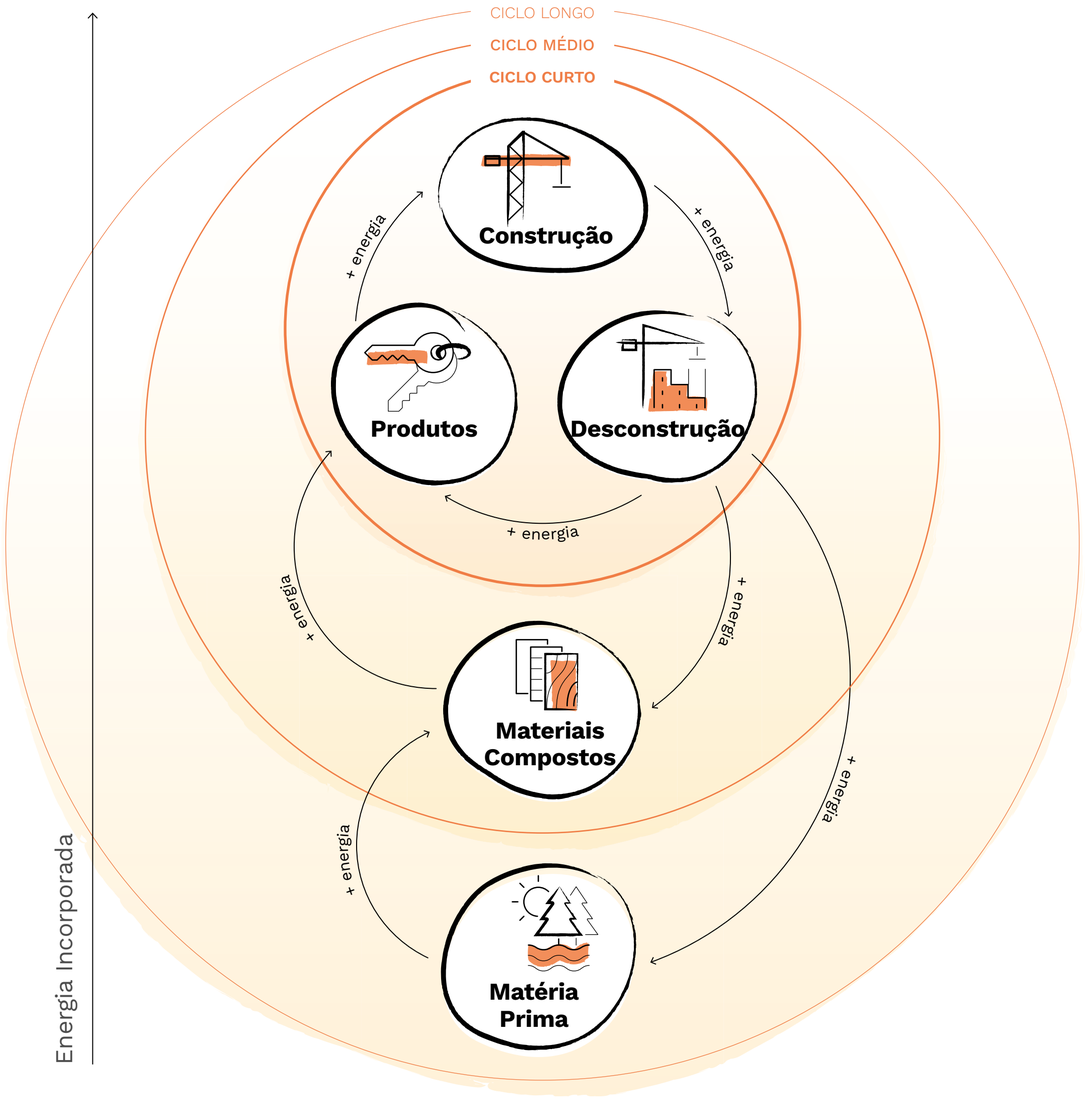
Assim, com o objetivo de acompanhar e ajudar na manutenção e preservação do edificado, e por termos a preocupação de prolongar o ciclo de vida dos ativos, no momento de entrega de um edifício ou serviços, apresentamos um manual de manutenção que apresenta o planeamento e necessidades de manutenção preventivas. Este manual contém recomendações para uma utilização consciente e assegura a informação relevante para garantir uma adequada manutenção da instalação, em cumprimento das regras e condições de validade da garantia do produto final.

Todas as empresas de construção do Grupo garantem a entrega do Manual de Manutenção. Em relação a produtos e serviços, espelhamos na informação comercial e instrução/utilização a informação relativa aos materiais e especificidades de manuseamento e armazenamento especial, caso se aplique.

4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos

Consideramos que a próxima geração de edifícios tem de resultar da assemblagem de um conjunto de componentes que podem ser desmontados e reutilizados, quando o edifício deixar de cumprir o seu propósito.

No Ciclo de Vida de um Edifício Sustentável, perseguimos o objetivo de diminuir o seu impacto ambiental e energia incorporada, desde a escolha de materiais e técnicas de construção até à sua reutilização e posterior reciclagem em fim de vida. Do ponto de vista energético, tentamos minimizar a necessidade de energia complementar no fecho do ciclo, pois apenas assim cumpriremos o desígnio de manter a circularidade no âmbito do ciclo curto.



A Blufab é a unidade de construção em fábrica do Grupo Casais. Apresenta soluções mais eficientes e com menos consumo de recursos, para combater a escassez de matérias-primas e de mão de obra do setor. Permite, também, reaproveitar recursos entre projetos pois são assemblados num mesmo espaço físico.

Comparativamente ao método de construção tradicional, segundo um estudo elaborado pelo INEGI, a utilização da solução de madeira híbrida pré-fabricadas da CREE permite:

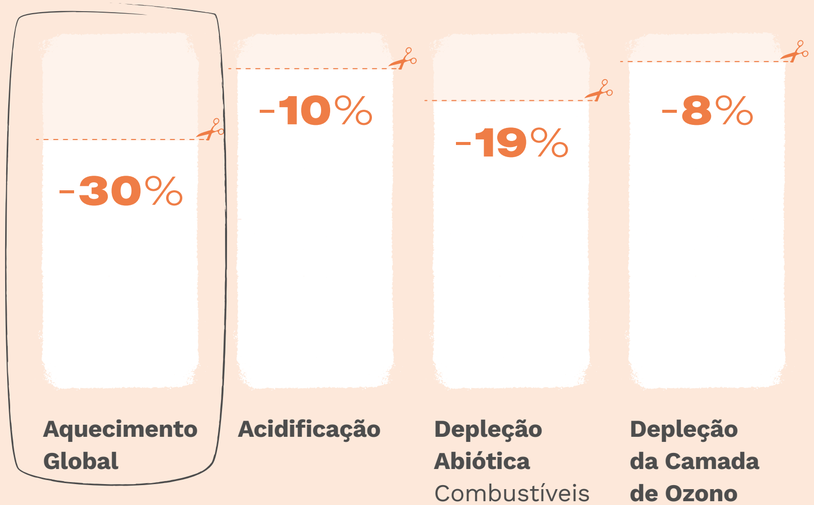
50% **Redução da Quantidade de Betão**

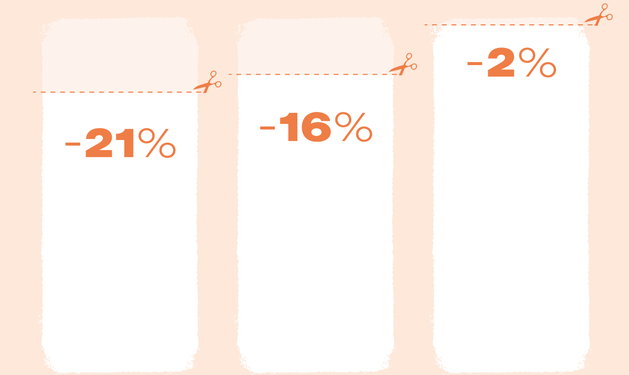
41% **Redução da Quantidade de Aço**

59% **Redução das emissões de Aquecimento Global, incluindo Carbónico biogénico**

No fim de vida do edifício, a solução CREE permite recuperar os módulos da sua estrutura, possibilitando a integração destes noutras edificações. Se considerarmos apenas uma reutilização, os potenciais de redução em cada uma das categorias analisadas são os apresentados no gráfico seguinte.

SOLUÇÃO CREE (%)





MATERIAIS UTILIZADOS (t)

24.860
Alvenaria

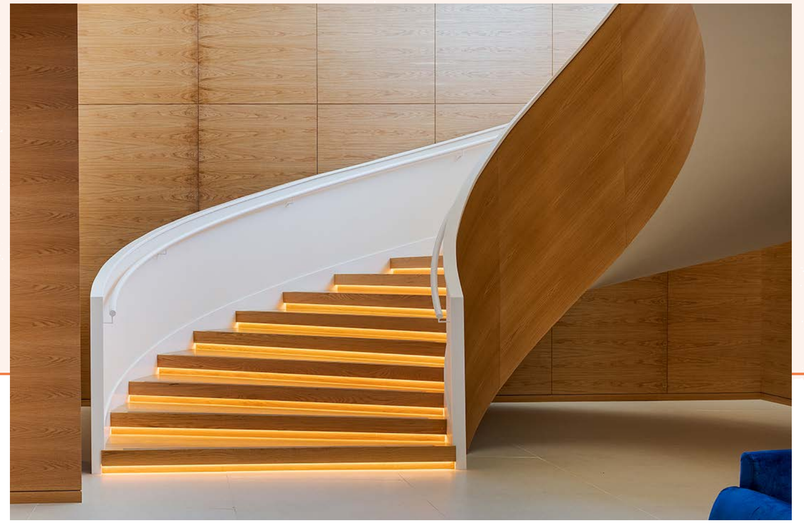
15.580
Madeira e Derivados

CERTIFICAÇÃO FSC E PEFC E DISTINÇÃO NO 3° FÓRUM PEFC PORTUGAL

Em 2023 fomos certificados pelo *Forest Stewardship Council* (FSC), na Semana da Floresta FSC, tendo recebido também o certificado o *Programme for the Endorsement of Forest Certification* (PEFC), no 3º Fórum da PEFC Portugal 2023 em dezembro.

Estes certificados asseguram que os materiais e produtos são provenientes de florestas geridas de forma responsável a nível ambiental, social e económico. Ambos são referentes a produção de elementos e mobiliário de carpintaria interior e exterior, no que respeita a corte, maquinagem, acabamento e montagem por meios próprios e subcontratados.

Este reconhecimento não é apenas um selo de qualidade, mas um testemunho do nosso esforço contínuo num futuro mais sustentável.



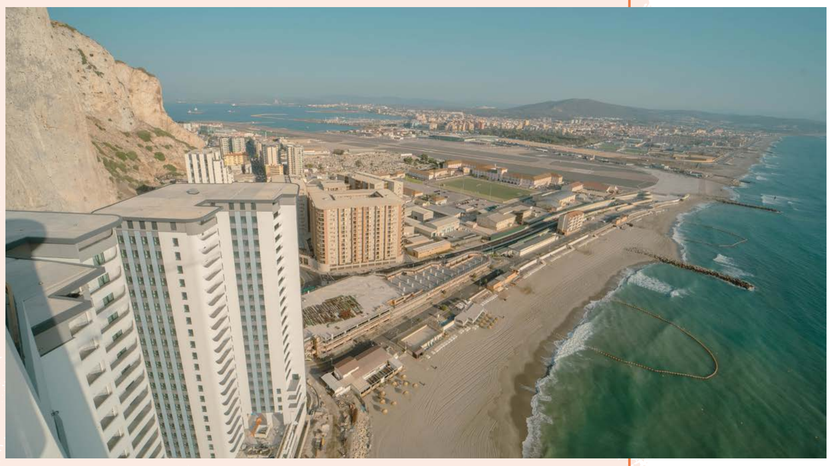
Prestamos serviços e apresentamos soluções de eficiência energética. Destacamos a implementação de soluções:

- **BEMS** (*Building and Energy Management System*) que monitoriza, controla e otimiza uma ampla gama de sistemas do edifício, desde iluminação e climatização até segurança e ao consumo de energia;
- Sistemas de Controlo de Climatização (**AVAC**) que se adaptam às necessidades específicas do edifício e Sistemas inteligentes que ajustam automaticamente a temperatura, a ventilação e a qualidade do ar, para garantir um ambiente interno saudável e confortável;
- Sistemas de Gestão Técnica Centralizada (**GTC**) que simplificam a operação e manutenção, garantindo uma resposta eficaz a situações de emergência e otimizando o desempenho geral;
- Soluções energéticas inovadoras à medida de cada residência onde se inclui a **certificação energética**, elaboração de **auditorias energéticas** e elaboração de Planos de Racionalização de Consumos de Energia (**PREN´S**);
- Soluções **fotovoltaicas** para residências, empresas e promotores;
- Projetamos, executamos, operamos e gerimos comunidades de energia renovável (**CER**) que permitem transformar não apenas a forma como é produzida energia, mas também a forma de interagir social e ambientalmente;
- Soluções com **baterias de armazenamento de energia elétrica**;
- Soluções de **mobilidade elétrica** para empresas e **colocação de carregadores de veículos elétricos** para residências.

Estas soluções podem ser fornecidas pelas empresas Bluint ou Undel em Portugal, e Hidroangola ou Electro Ideal Angola em Angola. Influenciamos as escolhas de soluções, produtos e materiais que colocamos nos edifícios, o tipo de consumo e de emissões provocadas na utilização diária pelos consumidores finais.

MEDIDAS DE EFICIÊNCIA

Com o intuito de tornar a avaliação da eficiência energética e de combustíveis (das obras e da frota) mais isenta, e garantindo uma avaliação da nossa eficiência hídrica, estabelecemos uma parceria com uma entidade local de Gibraltar, com experiência em construção e especializada em soluções sustentáveis. Em 2023 efetuámos o levantamento de informação necessária para a avaliação energética e do consumo de água. Esperamos ter em 2024 uma apreciação sobre as fontes e causas de maior consumo energético e hídrico, bem como as respetivas sugestões de melhoria.



4.3.4. Adaptação e Resiliência

As alterações climáticas são uma realidade incontestável. Enfrentamos alterações e eventos extremos que terão impactos também sociais e económicos. Assim, estamos a desenvolver ações/medidas que ajudem a desacelerar, adaptar ou mitigar estes impactos.

Os impactos podem ser sentidos durante a atividade de construção e podem ter repercussões na segurança dos nossos colaboradores, nos equipamentos que eles operam ou no próprio ativo que está a ser construído. Podem também influenciar as soluções arquitetónicas ou de engenharia para combater essas alterações a longo prazo, ou seja, durante a vida útil do ativo. Um exemplo da nossa preocupação e da relevância deste tema na atualidade, foi a participação na construção de um Guia Empresarial de Riscos e Oportunidades Climáticas de apoio às empresas, construído em conjunto com o BCSD e empresas de diversos setores.

MEDIDAS DE ADAPTAÇÃO ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Estamos diariamente a presenciar as consequências das alterações climáticas, com o aparecimento de eventos climáticos extremos cada vez mais frequentes.

O Grupo está presente em diversos mercados, aumentando a disparidade de medidas para nos adaptarmos e combatermos esses eventos em estaleiro, ou seja, durante o ato de construção.

Anualmente é garantido um espaço de partilha das melhores práticas de mitigação e adaptação em ambiente de obra entre os membros da Comissão Global de Segurança onde, foram apresentadas medidas e boas práticas a aplicar nos diferentes mercados, consoante o tipo de eventos.

Exemplos de algumas medidas implementadas:

Pulseiras para medir temperatura corporal.

Amarração de gruas.

Doseador com protetor solar.

MEDIDAS DE ADAPTAÇÃO NA OBRA HASSAN CENTENARY TERRACES GIBRALTAR

Decorrente das alterações climáticas que se têm sentido e também devido à sua localização, Gibraltar está exposto a eventos climáticos extremos. Além das medidas adotadas em contexto de obra (no estaleiro) para salvaguardar a segurança dos colaboradores, foram também procuradas medidas de adaptação ao nível das soluções arquitetónicas e de engenharia.

Uma das medidas adotadas na obra Hassan Centenary Terraces (HCT), logo na fase de projeto, foi a incorporação de tecnologia que permitisse mitigar a previsível oscilação que os ventos locais produziriam, agravado pela proximidade de outras torres e o rochedo. Foi implementada uma solução TSD (*Tuned Slosh Damper*), com uma elevada capacidade de amortecimento, que permitiu não apenas melhorar o conforto dos ocupantes e a estabilidade da estrutura, mas também aumentar a vida útil da estrutura, minimizando a fadiga e o desgaste causados pelas vibrações.

Acreditamos que resiliência e sustentabilidade vão além dos fatores climáticos, e abrangem também a “resistência” às alterações de modas e tendências. Por isso, apostamos no desenvolvimento de produtos com design, que proporcione valor e intemporalidade, e num processo construtivo modular, que proporciona a facilidade de adaptação dos espaços às necessidades dos clientes.

Projetar para a mudança ajuda a reduzir o desperdício e contribui para um planeta mais sustentável, garantindo que produtos e edifícios permaneçam relevantes e úteis a longo prazo.

TINY HOUSE

Em colaboração com a IKEA criámos a ***Tiny House***. Pensada como um apartamento tipo, inserido num edifício composto por múltiplos destes espaços, dá tangibilidade a um conceito de residências profissionais *First Evolutionary Buildings*, com soluções de construção e habitação sustentáveis, saudáveis, confortáveis, inspiradoras e a preços controlados.

As soluções industrializadas pré-construídas aplicadas na *Tiny House* são o exemplo das características de adaptabilidade e resiliência das soluções Casais, pois podem ser reutilizadas, são fáceis de retirar ou acrescentar, poupando tempo e dinheiro em matéria de construção, quando existe necessidade de adaptação a novas necessidades dos clientes. Estes espaços permitem igualmente a compartimentação em estúdios individuais e áreas de serviços partilhadas, possibilitando também o *coworking* e *coliving* e, sendo industrializados, custos mais controlados, conseguindo responder aos novos desafios e às tendências do setor.

6ª SEMANA DA ECONOMIA – CONFERÊNCIA "TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA PARA AS EMPRESAS DA CONSTRUÇÃO"

No dia 24 de maio, o Grupo Casais e a Fundação Mestre Casais promoveram a conferência "**Transferência Tecnológica para as Empresas da Construção**", durante a 6ª edição da Semana da Economia em Braga. Esta iniciativa teve como moderador José Gomes Mendes, Presidente Executivo da Fundação Mestre Casais e contou como oradores António Carlos Rodrigues, CEO do Grupo e outros convidados pertencentes a diversos setores e indústrias.

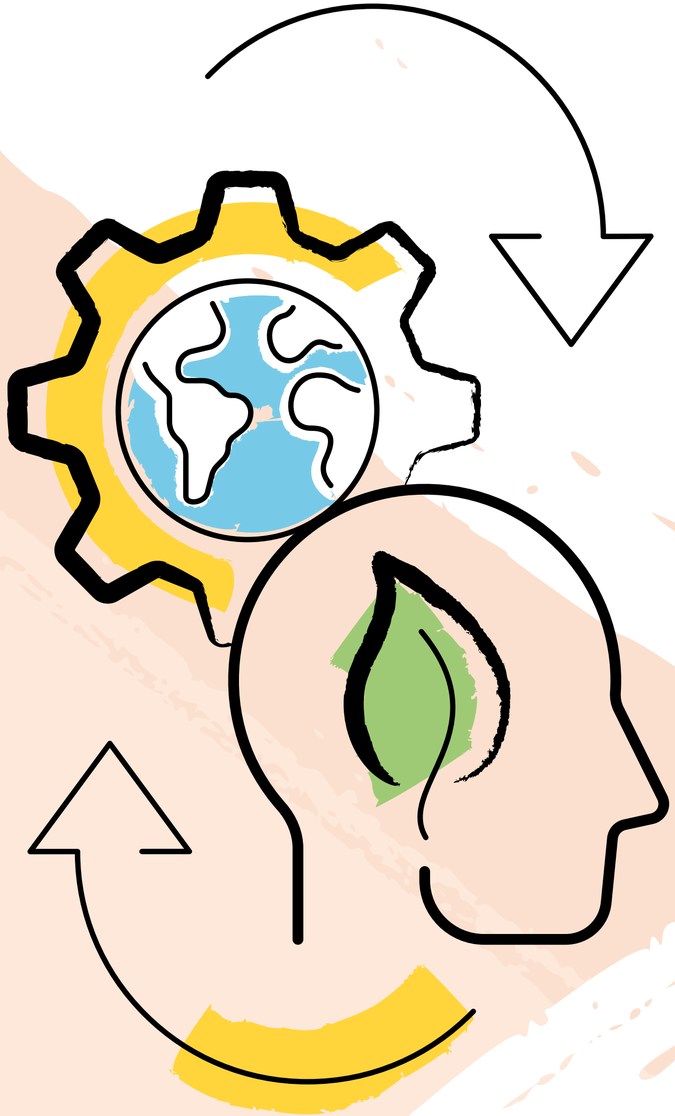
Em ambiente de partilha e proximidade, foi debatida a necessidade de melhorar a produtividade e atratividade do setor da construção, tendo por base a tecnologia e inovação. Foram ouvidos os desafios e transformações tecnológicas de outros setores e a necessidade de fazer o mesmo caminho no setor da construção.

A mudança, a adaptação às novas necessidades e a resiliência do setor anteveem uma mudança na necessidade de articulação de todos os atores de mercado e em que a industrialização será uma das respostas aos desafios que o setor enfrenta.

4.4. Território Partilhado e Valorizado

O nosso legado é pautado por valores e princípios que conduzem ao alinhamento de esforços para a valorização do território e à adaptação da nossa atividade, visando o mundo que deixaremos às futuras gerações. Esta visão reflete-se na nossa relação com as comunidades e territórios onde estamos presentes.

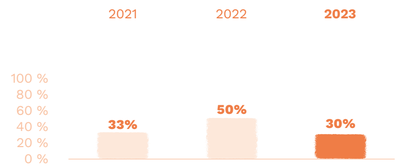
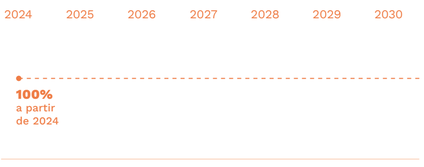
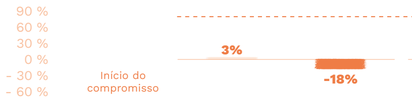
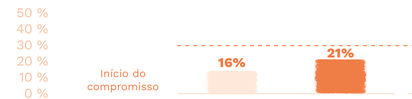
Construir é também mudar a forma como as pessoas e ecossistemas interagem: é alterar a criação de valor ao nível do capital natural, humano, social, intelectual, cultural e patrimonial. Na Casais, encaramos a transformação do setor como uma oportunidade para tornar as cidades e comunidades mais inclusivas e seguras, respeitando os valores sociais, económicos e sustentáveis. Envolver a comunidade nesta partilha de conhecimento é essencial, motivando à reflexão e ao desenvolvimento do espírito crítico.



Território Partilhado e Valorizado porque somos responsáveis na alteração e transformação do território e conscientes do impacto a longo prazo nas comunidades, património e ecossistemas.

Estamos a apostar em conceitos como economia circular, durabilidade, adaptabilidade, redução e gestão de resíduos, água e efluentes. Atuamos criando resiliência para prevenção e adaptação aos riscos relacionados com a biodiversidade e uso do solo, com o clima e com a probabilidade de catástrofes naturais, em cada um dos locais em que trabalhamos. Apostamos na criação de valor para a sociedade, e em deixar uma marca nas comunidades e no seu bem-estar.

Assim, foram definidas três ambições, materializadas em quatro compromissos.

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso	Objetivo
Aumentar o número de pessoas impactadas por projetos de ação social	Avaliar o impacte real nas comunidades locais em 100% dos novos projetos de ação social a partir de 2024 (número de pessoas impactadas: e.g., número de empregos criados, melhoria de serviços de mobilidade, número de serviços criados).	Projetos com impacto avaliado / Total de projetos de ação social		
***Net zero* até 2045**	Reduzir em 80% as emissões de âmbito 1 e 2 por m² construído, até 2030.	Total de emissões de âmbito 1 e 2 / Total de área construída dos projetos concluídos no ano de reporte*. Comparação com o ano base (2021)		
	Desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030.	Em análise		
Reduzir e potenciar reaproveitamento de resíduos	Reduzir resíduos em 30% por m² construído, até 2030.	Total de resíduos das obras concluídas / Total de área construída dos projetos concluídos no ano de reporte*. Comparação com o ano base (2021)		

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2021, 17 em 2022 e 51 em 2023.

*Em 2023 passaram a ser contabilizadas também as emissões provenientes de bases de vida e apartamentos em Portugal e, em Angola, o valor reflete o consumo e a aquisição de máquinas, viaturas e equipamentos necessárias à atividade.

4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas

Pertencendo a um setor com grande responsabilidade pelas de emissões CO_2 globais, estamos a trabalhar para reduzir a nossa pegada. Assumimos o compromisso de quantificar e monitorizar o total de emissões diretas e indiretas de gases com efeito de estufa (GEE) da organização. Começámos por contabilizar as emissões de GEE diretas (âmbito 1) e indiretas associadas ao consumo de eletricidade (âmbito 2), de acordo com o *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. O cálculo tem vindo a incluir mais empresas do Grupo, em paralelo com o aumento de abrangência do relatório.

A complexidade do cálculo das emissões de âmbito 3 aconselham a cautela. Sendo um setor muito fragmentado, e tomando o exemplo de Portugal em que mais de 99% das empresas são PME*, evidencia-se o desafio na recolha de informação acionável. Através de ações de sensibilização dos parceiros como as já referidas, esperamos estar em condições de cálculo deste âmbito nos próximos anos.

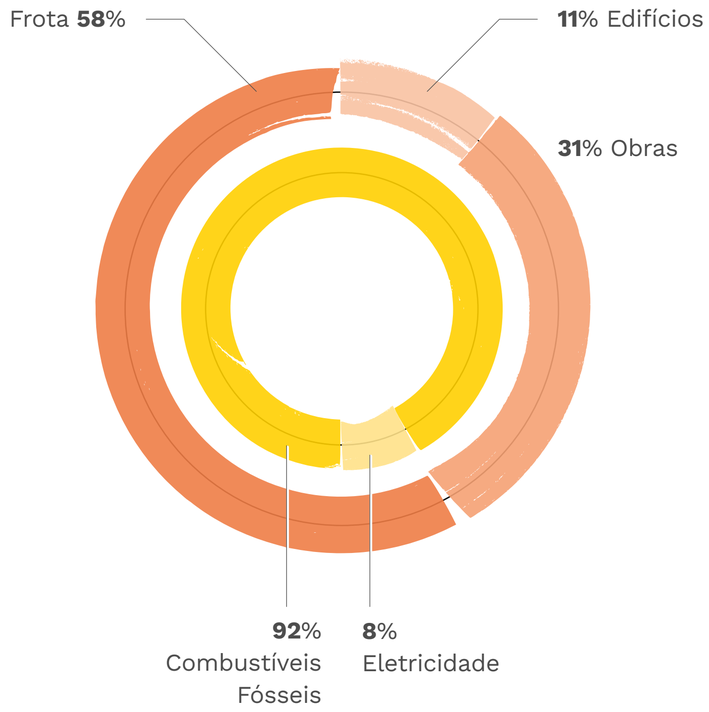
*Fonte: www.pordata.pt

Quantificamos e monitorizamos os nossos consumos. Verificou-se que, em 2023, 92% do consumo de energia teve origem em combustíveis fósseis e que 8% da energia foi obtida através de eletricidade, podendo ou não, a sua origem ser renovável (dependente do mix energético).

Consumo de energia (GJ)	Unidade	**Total 2023**	**Total 2022***
Gasóleo	GJ	**196.237**	145.130
Gasolina - frota	GJ	**18.093**	6.238
Gás natural	GJ	**6.923**	95
Eletricidade	GJ	**19.720**	13.388
Gás propano	GJ	**121**	366
Total	GJ	**241.093**	**165.218**
*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022		**Abrange 51 empresas**	Abrange 17 empresas

Consumo de Energia

O nosso maior consumo de energia é na Frota (correspondente a 58% do consumo total), seguido das Obras representando 31% e, por fim, pelos nossos Edifícios (11%).



Na frota estão incluídos os veículos próprios, *renting* e em *leasing* que são, na sua maioria, movidos a gasóleo, e cujos consumos de combustível estão reportados na tabela. Nos veículos ligeiros estamos a transitar progressivamente para veículos elétricos ou híbridos. No que respeita às restantes gamas, este será um processo faseado, sendo iniciado quando forem disponibilizadas alternativas eficientes no mercado.

Os dados referentes às obras consideram apenas os consumos das nossas empresas de Engenharia e Construção, sendo que apenas nessas temos o controlo do consumo. Estes dados dizem respeito a máquinas de grande e pequeno porte, geradores, equipamentos e máquinas presentes nas obras, assim como consumo dos veículos associados às obras.

As obras das empresas de Especialidades são tipicamente subempreitadas, pelo que não são consideradas para efeitos de contabilização de emissões de âmbito 1. Os consumos das obras internas ao Grupo já estão vertidos nos dados apresentados.

No que respeita aos consumos dos edifícios, estes referem-se às instalações fixas de Portugal, Angola e Gibraltar (sede e estaleiros), incluindo apartamentos e bases de vida. Excluem-se os consumos das instalações das quais não temos informação por estarem incluídos no contrato de arrendamento. Temos painéis fotovoltaicos instalados na nossa sede que nos permitiram produzir 517 kWh.

	Unidade	Total 2023	Total 2022*
Emissões diretas de GEE - Âmbito 1		**16.533**	**11.689**
Combustão estacionária	tCO_{2eq}	**5.619**	5.522
Gasóleo	tCO_{2eq}	**5.612**	5.499
Gás propano	tCO_{2eq}	**7**	23
Combustão móvel - frota	tCO_{2eq}	**10.776**	6.096
Gasóleo	tCO_{2eq}	**9.578**	5.680
Gasolina	tCO_{2eq}	**1.198**	416
F-gases**	tCO_{2eq}	**138**	71
Emissões indiretas de GEE - Âmbito 2		**647**	**453**
Eletricidade - *market based*	tCO_{2eq}	**-**	-
Eletricidade - *location based*	tCO_{2eq}	**647**	453
Total Âmbito 1 + 2	tCO_{2eq}	**17.180**	12.142
Intensidade carbónica (Emissões de GEE por Volume de Negócios)	tCO_{2eq}/M€	**31**	29
Volume de Negócios	M€	**547**	426
		Abrange 51 empresas	Abrange 17 empresas

*Considera as empresas presentes no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

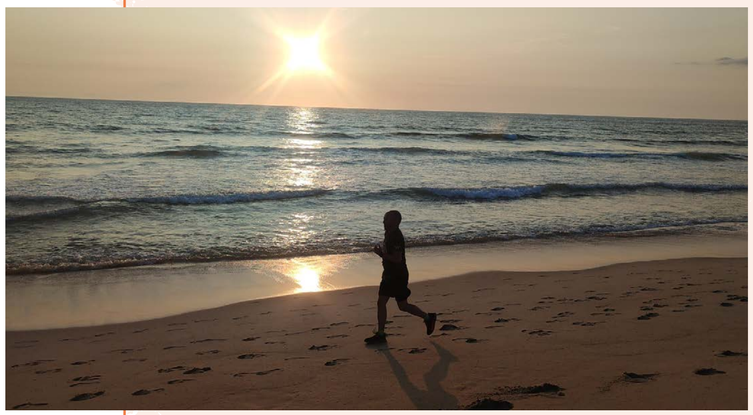
**Considerando 1% de fuga dos gases fluorados comprados ao longo do ano

Nota: Foi feita correção ao ano de 2022 por troca de fatores de emissão entre países.

Promovemos a utilização de meios de transporte públicos ou de meios suaves nas deslocações, sensibilizamos e damos a conhecer interna e externamente novas tendências de mobilidade e compensamos parte das nossas atividades de TI.

SEMANA EUROPEIA DA MOBILIDADE — "CASAIS *GREEN WALKS*"

Em setembro, na semana europeia da mobilidade, lançámos um desafio – **Casais *Green Walks*** – uma competição amigável entre departamentos com o mote "Move-te de forma sustentável. Economiza Energia" e que consistiu em registar todos os quilómetros nas modalidades de caminhada, corrida e bicicleta entre 18 de setembro e 2 de outubro. As três equipas com mais quilómetros registados ganharam prémios. Neste desafio inscreveram-se sete equipas perfazendo um total de 33 participantes e que percorreram cerca de 5.484 km de forma sustentável.



PARCERIA COM TRANSPORTES URBANOS DE BRAGA, DISPONIBILIZA UMA NOVA ROTA COM PARAGEM NA ENTRADA DA CASAIS

No âmbito do **Pacto de Mobilidade empresarial de Braga** (PMEB) foi criada uma parceria entre a TUB (Transportes Urbanos de Braga) e a Casais, para que os colaboradores de Braga pudessem deslocar-se até ao local de trabalho em meios de transporte coletivo. Foi adaptada uma rota já existente para incluir uma paragem na sede da Casais. Foi também negociado um acréscimo de horários no início da manhã e no final do dia, ficando mais ajustado ao cumprimento dos horários de trabalho. A Casais passou também a suportar o custo do carregamento dos passes mensais ou de módulos de viagens aos colaboradores que passaram a usufruir deste serviço.

Desde o início da parceria até ao final do ano, 72 colaboradores usufruíram de passe mensal (50 com utilização regular e 22 com utilização casual) e foram utilizados 23 módulos de viagens pré-comprados, em que cada um permite até seis utilizações.

PARCERIA DA FUNDAÇÃO MESTRE CASAIS PARA PROGRAMA EXECUTIVO "MOBILIDADE URBANA EM MUDANÇA: TENDÊNCIAS E OPORTUNIDADES NUM CONTEXTO DE DESCARBONIZAÇÃO"

Em 2023 iniciámos um programa executivo em associação com o CEiiA – "**Mobilidade Urbana em Mudança: Tendências e Oportunidades num Contexto de Descarbonização**", com a duração de 12 horas distribuídas por três dias e que teve 51 participações nas três edições – em Matosinhos em setembro, outra Cascais em outubro e a última em Faro em novembro. O público-alvo foram os líderes municipais, governamentais e empresariais, formuladores de políticas, gestores, operadores e demais profissionais que atuam no setor da mobilidade urbana e teve como objetivo proporcionar aos formandos:

- Uma compreensão estruturada dos principais desafios e soluções técnicas/conceptuais que os setores público e privado precisam de endereçar para descarbonizar com sucesso a mobilidade e o transporte.

- Perspetivas selecionadas sobre as tendências e oportunidades emergentes, permitindo que os formandos repensem as atividades profissionais (e pessoais) relacionadas com o transporte e se envolvam na profunda transformação da mobilidade urbana.

COMPENSAÇÃO DE CO_2 POR EQUIPAMENTO TI ADQUIRIDO

A nossa contribuição para redução da pegada carbónica é realizada também pelas áreas corporativas. Sabemos a importância dos parceiros nesta jornada. Privilegiamos parcerias estratégicas que nos ajudem a atingir os nossos objetivos. Foi selecionado um fornecedor que proporciona um programa de CO_2 *Offset*, permitindo ao departamento de TI contribuir para o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade.

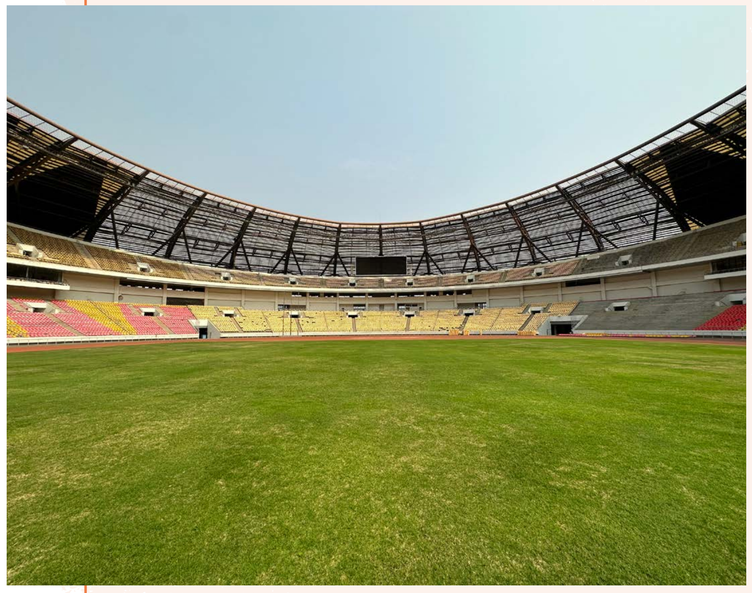
O nosso fornecedor rastreia as emissões de CO_2 emitidas no fabrico dos seus equipamentos e permite que o Grupo Casais compense essas emissões, investindo em projetos com um impacto ambiental positivo através de uma variedade de iniciativas aprovadas pelas Nações Unidas. Esta iniciativa de compensação de CO_2 foi certificada por uma entidade que realiza auditorias de sustentabilidade.

Em 2023 foram adquiridos 206 equipamentos e compensadas 203,5 tCO_2 de emissões carbónicas apoiando oito projetos:

- Jilin Changling Biomass Utilization Project: 2,43%
- Darajat Unit III Geothermal Project: 34,95%
- Piedra Larga Wind Farm Phase I: 13,59%
- Piedra Larga Wind Farm Phase II: 8,74%
- Monte Redondo Wind Farm Project: 0,49%
- Granja Tres Arroyos Methane Avoidance in Slaughterhouse Effluents Project: 9,22%
- Combined Cycle at Loma de la Tata: 24,27%
- Yongren Ganbala Grid-connected Photovoltaic Power Project: 6,31%

SUBSTITUIÇÃO PARA LÂMPADAS LED EM ESTÁDIO

Na troca e reparação de parte da instalação elétrica do estádio de Luanda, propusemos uma solução de iluminação baseada na tecnologia LED, por substituição de 456 lâmpadas de iodetos metálicos que constavam no pedido inicial por parte do cliente. A solução proposta e aceite reduziu para 120 o número de luminárias necessárias e permitirá uma poupança energética de 80%, reduzindo a pegada carbónica.



4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo

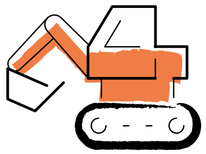
A par do aquecimento global, a preservação da biodiversidade e dos ecossistemas é um dos maiores e mais importantes desafios que enfrentamos.

Além da preocupação da identificação de localizações que estejam em concordância com os instrumentos de ordenamento do território, procuramos respeitar os ecossistemas existentes, minimizar a utilização dos recursos naturais e reduzir os impactos que possam advir dos nossos projetos.

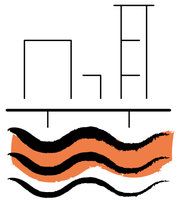
São, portanto, preocupações e prioridades nas construções das empreitadas do Grupo.

Práticas para minimização de impactos:

Preservação de zonas com ocorrência de espécies de fauna e flora sensíveis - importante para garantir a sobrevivência dessas espécies e a manutenção da biodiversidade local. A destruição de habitats naturais pode levar à extinção de espécies, o que pode ter efeitos negativos na cadeia alimentar e nos ecossistemas;



Minimização de movimentações de terras e exposição de solos nos períodos de maior pluviosidade - importante para evitar a erosão do solo e a degradação da qualidade do solo e da água. O solo é um recurso limitado e essencial para a manutenção da biodiversidade, por isso é importante trabalhar para protegê-lo e conservá-lo;



Garantia do curso natural das linhas de água sem interferência das atividades - importante para manter o equilíbrio ecológico dos ecossistemas aquáticos. As linhas de água são habitats naturais de diversas espécies aquáticas e terrestres, e a sua degradação pode ter impactos negativos na biodiversidade local. Além disso, as linhas de água têm um papel importante na regulação do clima e na manutenção do ciclo da água.

Em 2023, a Casais EC, a Casais Gibraltar e a Ancorpor tiveram unidades operacionais dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental:

A Casais EC iniciou dois trabalhos em zonas REN (Reserva Ecológica Nacional) e RAN (Reserva Agrícola Nacional). Um na linha do Douro (Caíde e Marco de Canaveses) numa área com cerca de 23 mil m² e outro em Alfornelos com uma área de aproximadamente de 38mil m². Em ambas foram e estão a ser implementadas, em obra, as medidas mitigadoras específicas para cada projeto indicadas pelas respetivas autorizações/ pareceres solicitados às entidades competentes e que abrangem desde recursos hídricos, ruído, vibrações e resíduos, entre outros.

A Ancorpor teve dois trabalhos em zona REN (Reserva Ecológica Nacional), um em Almada para estabilização de um talude e outro na Praia da Nazaré, para construção de uma solução de proteção na base da arriba, com a criação de uma duna de defesa contra a queda de blocos. Foram recebidas as devidas autorizações e implementadas em obra as medidas mitigadoras indicadas pelas respetivas autorizações/ pareceres solicitados às entidades competentes.

Em Gibraltar, dentro da Reserva Natural, realizámos um trabalho de construção da St. Marys Schools, com uma dimensão de 5.244 m². Ocorreram diversas reuniões com a entidade pública responsável pela gestão da reserva natural – *Department of the Environment, Sustainability, Climate Change and Heritage* - com o intuito de realizar este desafiante projeto sem perturbar os ciclos de vida relacionados com a Fauna e a Flora deste local. Algumas ações de proteção de fauna e flora na Reserva de Gibraltar foram a reposição de 6 ninhos de andorinhas e morcegos e a retirada de plantas do terreno, levando-as para um local seguro durante a obra para depois voltar a integrá-las no novo projeto.

PATROCINADORES DE CAMPANHA CONTRA TOALHITAS NAS SANITAS

Com vista a promover um Gibraltar mais limpo e verde e o combate ao descarte negligente de produtos domésticos, fomos patrocinadores da campanha contra toalhitas na sanita. Contribuímos com brindes (lápis em papel reciclado e canetas em plástico reciclado) e com a partilha e comunicação da iniciativa.

TRÍLOGO "CIDADE E BIODIVERSIDADE"

Um dos trílogos promovidos pela Fundação Mestre Casais foi dedicado ao tema "**Cidade e Biodiversidade**", sendo parte dos compromissos do pacto act4nature do BCSD.

Este trílogo trouxe uma visão orientada para as políticas municipais no que diz respeito à sustentabilidade urbana, onde foram expostos os desafios específicos enfrentados na promoção da biodiversidade, aliando a temática ao crescimento e desenvolvimento económico.

Foram destacadas iniciativas locais em Vila Real, enfatizando a importância de práticas urbanas sustentáveis, que não apenas contribuem para a qualidade de vida dos residentes, mas também fomentam a preservação da biodiversidade em meio urbano. Foi atribuído ênfase ao papel fundamental dos espaços verdes e corredores ecológicos nas cidades, tendo em conta a sua elevada relevância na promoção da biodiversidade, mitigação dos impactos das alterações climáticas e preservação dos ecossistemas naturais.

(3-3) (303-1) (303-2) (303-3) (306-1) (306-2) (306-3) (306-4) (306-5)

4.4.3. Gestão de Resíduos, Água e Efluentes

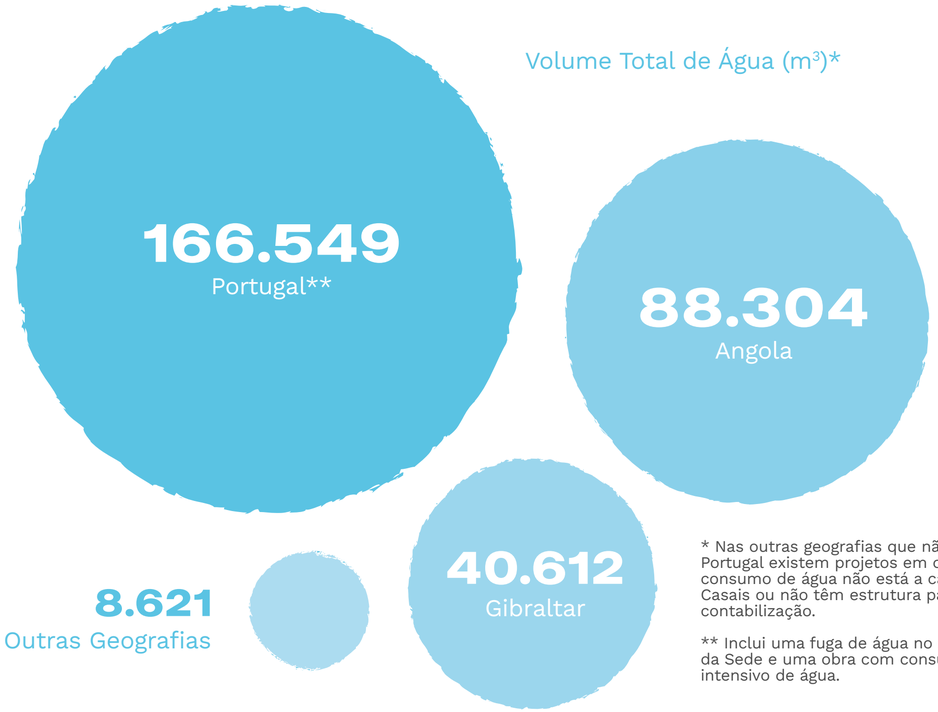
Enquanto empresa ativa e que opera em diferentes geografias dispomos de vários operadores parceiros na gestão de resíduos, água e efluentes, sendo selecionados de acordo com as suas capacidades e características.

As empresas do Grupo abrangidas pelo Sistema de Gestão Integrado (SGI), e cumprindo o princípio de precaução, identificam e avaliam os riscos e oportunidades ambientais associados às suas atividades. Fazem também a avaliação dos aspetos/vetores ambientais, nomeadamente no que respeita a consumos globais de água, produção de águas residuais e afluentes, e gestão de resíduos. Na avaliação são identificados os aspetos que podemos controlar e/ou apenas influenciar e se são "significativos" ou "não significativos". Os que são considerados "significativos" são controlados no âmbito dos documentos de Controlo Operacional do SGI. Por outro lado, os "não significativos" são monitorizados por forma a evitar que se tornem "significativos".

Água e Efluentes

A água fornecida ao Grupo provém essencialmente de terceiros, que a captam e tratam previamente, como no caso da rede de água pública.

Volume Total de Água (m^3)*



* Nas outras geografias que não Portugal existem projetos em que o consumo de água não está a cargo da Casais ou não têm estrutura para a sua contabilização.

** Inclui uma fuga de água no estaleiro da Sede e uma obra com consumo intensivo de água.

Nos casos em que a distribuição de água não é potável:

- Quando o processo envolve a dessalinização da água do mar, pelo processo de osmose reversa, é utilizada água engarrafada para efeitos de consumo humano.
- Nos casos em que não está disponível distribuição de forma consistente e transversal, o abastecimento é feito com recurso a cisternas, sendo tratada através de uma ETA e distribuída posteriormente às instalações. Quando não temos disponível uma ETA compramos água a terceiros, para fins de utilização de água no estaleiro. Nestes casos, para efeitos de hidratação, são utilizados bebedouros com tratamento por filtros de carvão ativado e granular ou é utilizada água engarrafada. Garantimos que não provocamos escassez de água nas comunidades ou na vegetação da área envolvente à zona de captação, e que esta cumpre com os regulamentos aplicáveis.

Para efeito de monitorização da gestão da água e efluentes, nos casos em que dispomos de uma ETA, é subcontratada uma empresa especializada em engenharia ambiental e sempre que existem não conformidades, estas são reportadas para análise e melhoria do processo, quando necessário.

Na Engenharia e Construção a principal fonte de consumo de água são as obras, sendo o restante consumido nas próprias instalações. Na área de Especialidades e Indústria a utilização de água é principalmente para consumo humano, sendo a água utilizada em obra da responsabilidade do empreiteiro geral ou cliente.

Com o intuito de fomentar a preocupação e consciencialização para o consumo de água no Grupo, foram instituídas medidas e realizadas ações como:

Reforço do envolvimento com direções de obra e resultados ambientais sobre o consumo de obra.

Visitas de acompanhamento às obras por parte do técnico de Qualidade e Ambiente.

Realização de ações de sensibilização relacionados com a temática.

DIA MUNDIAL DA ÁGUA

No **Dia Mundial da Água** foi construído um cartaz em três idiomas (português, inglês e francês) para sensibilizar os colaboradores para a importância da água, com informação do consumo do Grupo e com dicas para a sua utilização de forma mais eficiente possível.

Com o objetivo de melhoria contínua foi criada uma meta, para a Casais EC, relativa ao consumo de água mais exigente que nos anos anteriores. Com a exceção de uma obra abrangida pelo sistema da Casais EC, a meta de 115 m^3/M€ considerou-se como atingida. Comunicamos aos prestadores de serviço aplicáveis e monitorizamos mensalmente consumos reais de água através de contadores e faturas.

No Grupo Casais, a gestão de efluentes é realizada mediante os requisitos legais aplicáveis, nomeadamente na monitorização e na garantia de qualidade de água descartada. Em Portugal, e uma vez que a gestão dos efluentes é um tópico fora do âmbito do diploma do Regime Geral de Resíduos, não existem registos exatos de quantidades descartadas. Assim os valores seriam determinados por rácio de consumo que, por falta de comparativo com outras empresas/entidades, e atendendo a que grande parte da água consumida é introduzida como matéria no edifício construído, não foram apurados/avaliados.

No que respeita à produção de efluentes decorrentes das nossas atividades, em contexto de obra, este consistiu maioritariamente em águas residuais domésticas, não sendo produzidos efluentes industriais perigosos e não colocando complexidades à gestão dos mesmos.

Nos casos em que não existem infraestruturas criadas, recorremos ao tratamento dos efluentes através de ETAR, sendo estes escoados sem colocar em causa o bem-estar da vida humana e do meio ambiente. Em Moçambique e Gana o descarte é em fossas e a recolha dos efluentes é efetuada por camiões especializados.

No caso das instalações industriais em Braga, e atendendo à natureza das atividades que nestas ocorre, é realizado um pré-tratamento das águas residuais anterior à ligação com o ramal público. É também monitorizado semestralmente o valor de descarga e comunicado à entidade gestora.

5 REGRAS DE OURO

De forma a incentivar os colaboradores a desenvolverem a disciplina de consumo e/ou utilização responsável de água, foi desenvolvido um projeto de aprendizagem das **5 regras de ouro**:

1. Minimizar a utilização de água corrente nas atividades diárias.
2. Fechar a torneira durante a lavagem dos dentes ou o ensaboar das mãos assegurando que não esteja a pingar.
3. Monitorizar os consumos de água, detetando qualquer fuga ou anomalia e comunicando-as.
4. Utilizar os restos de água em copos ou garrafas para regar as plantas.
5. Optar por papel reciclado e reciclar o papel usado.

Resíduos

Atuamos em diversos mercados, a que correspondem diferentes realidades quanto às práticas e sistemas de suporte à gestão de resíduos. Assim, a gestão de resíduos tem uma abordagem ao nível do projeto.

APOIAMOS A SEXTA EDIÇÃO DA CONFERÊNCIA WASTES

O Grupo Casais apoiou a sexta edição da "**Conferência Internacional WASTES: Solutions, Treatments and Opportunities**", na universidade do Minho, onde se debateram ideias centradas no setor da gestão sustentável de resíduos. "Incorporação de Resíduos na Pavimentação", "*From Waste to Innovative Products*", "*Digitalization in Waste Management*", "O Resíduo como Recurso" e "*Waste-to-energy tecnhnologies*" foram alguns dos tópicos debatidos nessa conferência que se realizou entre 6 e 8 de setembro.

10.ª SEMANA DA REABILITAÇÃO URBANA DE LISBOA

Fomos convidados e tivemos o gosto de participar na **10.ª Semana da Reabilitação Urbana de Lisboa** (SRU Lisboa), marcando também presença no espaço empresarial. No dia 29 de março, participámos como oradores no painel para debater sobre "Economia Circular & Custos - o Futuro da Construção", onde trouxemos uma perspetiva de melhor integração de práticas de ciclo curto da circularidade, bem como as oportunidades disponíveis com a industrialização e a utilização de biomateriais na construção.

No Grupo Casais subscrevemos, em primeiro lugar, o princípio de prevenção e redução de resíduos.

Nos casos em que não conseguimos reduzir, sempre que possível, fazemos a sua separação para o podermos reutilizar, reciclar ou efetuar outro tipo de valorização, deixando para último, o método com maior impacto ambiental, a sua eliminação.

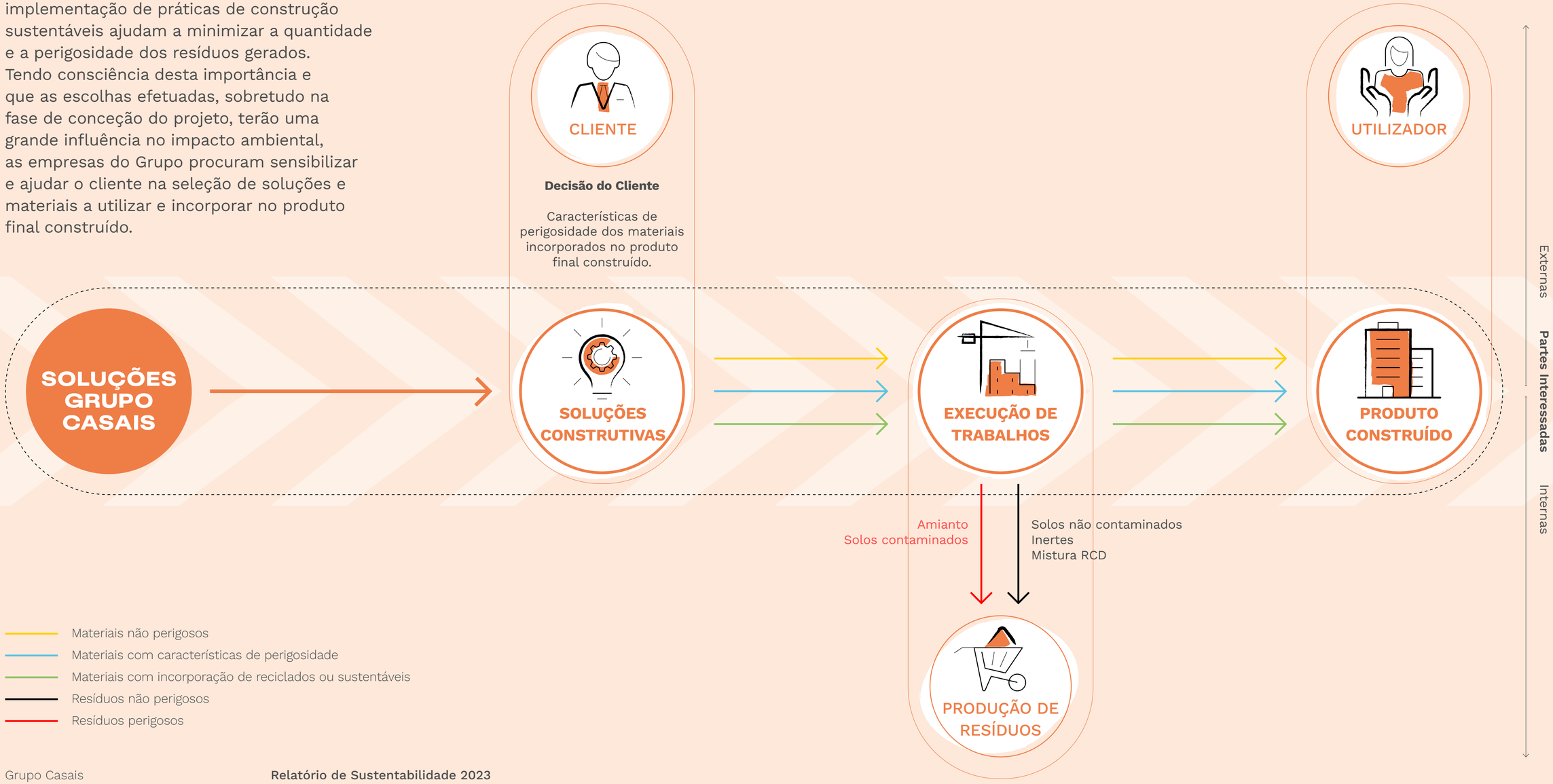
- Incorporação de reciclados em obra
- Utilização de Resíduos de Construção e Demolição (RCD) em obra
- Reciclagem

- Britagem e fresagem em obra

- Materiais reutilizados
- Utilização de subprodutos
- Metodologias de prevenção em obra

Dependem da solução construtiva selecionada: Identificação e aprovação pelo Projetista responsável

A seleção criteriosa de materiais e a implementação de práticas de construção sustentáveis ajudam a minimizar a quantidade e a perigosidade dos resíduos gerados. Tendo consciência desta importância e que as escolhas efetuadas, sobretudo na fase de conceção do projeto, terão uma grande influência no impacto ambiental, as empresas do Grupo procuram sensibilizar e ajudar o cliente na seleção de soluções e materiais a utilizar e incorporar no produto final construído.



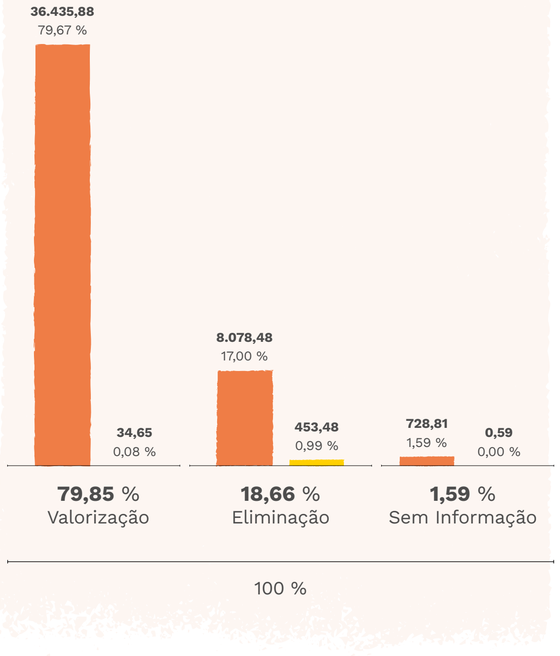
Em Portugal existem práticas especificas resultantes do cumprimento da regulamentação local. Assim, um grupo de empresas do mercado português, e por questões de otimização, utiliza uma e-GAR (guia eletrónica de gestão de resíduos) e a informação referente a resíduos é efetuada através de preenchimento anual do Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR). As restantes empresas de Portugal utilizam a plataforma da Agência Portuguesa do Ambiente - APA (SILiAmb) para consulta e validação das e-GARs.

Nas empresas em que a gestão de resíduos é efetuada por terceiros, a separação é feita pela Casais antes da recolha e tratamento por essas entidades (operadores licenciados), que nos enviam a informação e que é posteriormente arquivada.

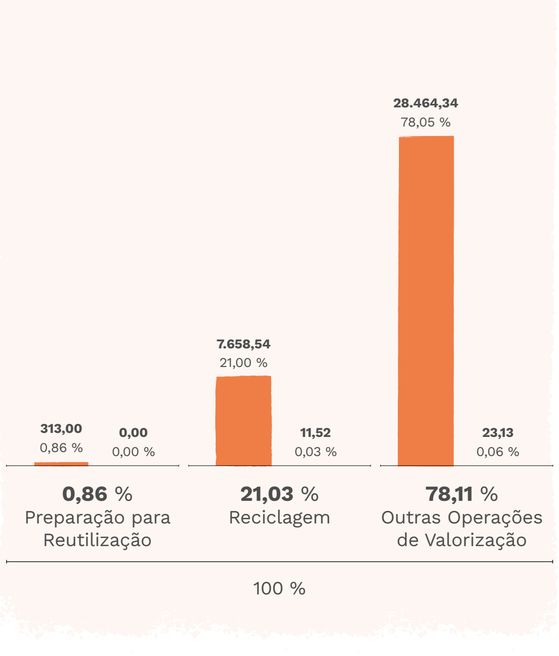
Nas obras da Casais EC, e com o objetivo de melhorar a qualidade dos resíduos enviados para reciclagem, bem como para diminuir custos associados à gestão de resíduos, foi definida uma meta máxima de 5% de mistura de Resíduos de Construção e Demolição.

A maior parte dos resíduos produzidos foram descartados em operações de valorização (correspondente a 79,85%), maioritariamente para outros tipos de valorização que não reciclagem ou preparação para reutilização, com 78,05% de resíduos não perigosos. No que respeita à eliminação, grande parte (67,87%) vai para aterro.

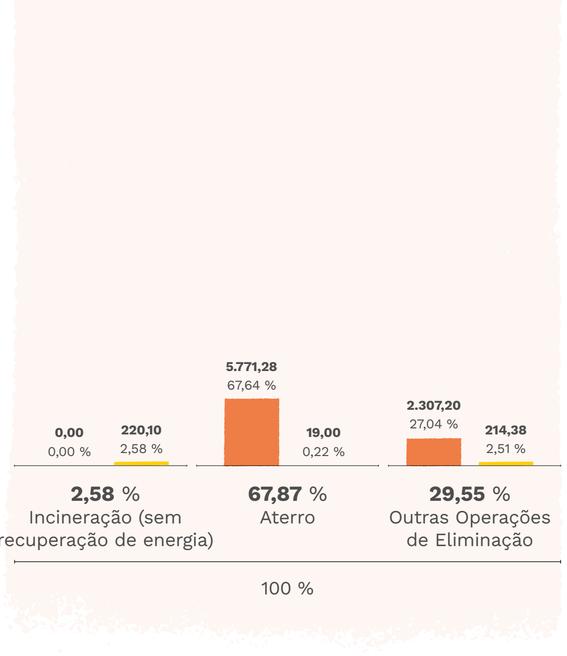
DESTINO FINAL DOS RESÍDUOS PRODUZIDOS
(t)



TIPO DE OPERAÇÃO DE VALORIZAÇÃO
(t)



TIPO DE OPERAÇÃO DE ELIMINAÇÃO
(t)



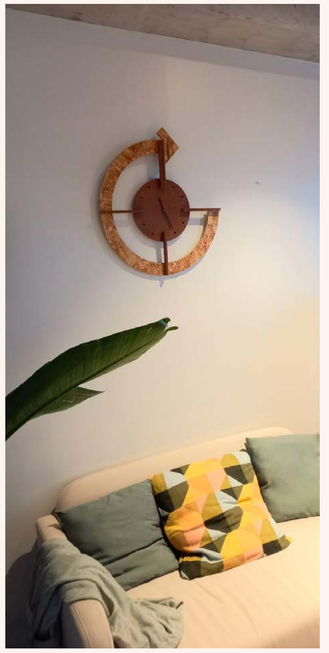
REDUÇÃO DE RESÍDUOS OU REAPROVEITAMENTO DE MATERIAIS

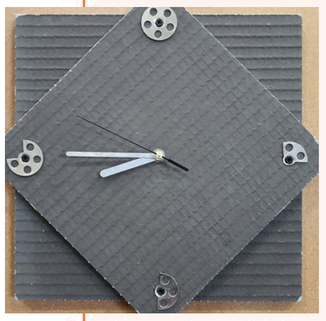
Reconhecendo a necessidade de criação de estratégias para a mitigação da deposição de resíduos e a mais-valia que estes podem ter se forem reintroduzidos no ciclo produtivo, criámos os seguintes procedimentos:

- Quando possível, incorporação na obra de solos e rochas escavados durante a empreitada, por exemplo melhorando os caminhos de obra;
- Utilização de placas sobrantes para fabrico de caixas para expedição de material;
- Utilização do esmalte sobrante para subcapa;
- Recolha e reutilização de paletes;
- Queima do serrim, em caldeira de biomassa, para aquecimento das instalações;
- Reaproveitamento dos resíduos de materiais que são extraídos do corte de madeira ou do corte de perfis metálicos para a produção de novos itens; Os resíduos de madeira maciça são vendidos para utilização para outros fins, tais como a produção de ripas, utilização na montagem das estruturas dos telhados, produção de lenhas e carvão vegetal.

SEMANA EUROPEIA DA PREVENÇÃO DE RESÍDUOS 2023

No âmbito da **Semana Europeia da Prevenção de Resíduos** foi organizado um concurso com o mote “Dá uma vida nova aos teus resíduos, transformando-os em obras de arte!” com o objetivo de sensibilização para o tema da prevenção dos resíduos e para a importância da reutilização. Neste contexto os projetos apresentados pelos colaboradores apenas poderiam conter resíduos das suas obras.





S-OBRAS

A Fio-blu é uma plataforma que promove a construção eficiente e sustentável ao disponibilizar soluções que permitam que a próxima geração de edifícios seja mais sustentável, mais saudável e mais preparada para o futuro. Tendo como lema “No aproveitar é que está o ganho”, em 2023 foi criado o projeto **S-Obras**, onde se podem encontrar produtos sobrantes de obras do Grupo Casais. Estes podem ser utilizados noutros projetos de remodelação, promovendo a circularidade do produto. A plataforma procura responder aos desafios das alterações climáticas no setor da construção através da utilização de materiais já produzidos, contribuindo para a descarbonização e a economia circular.

PROCEDIMENTO DE REUTILIZAÇÃO TÊXTIL

Com o intuito de **reaproveitamento de materiais**, foi feita uma recolha de fardas de trabalho antigas, coletes refletores e lonas de publicidade já utilizadas, para criar novos produtos. O objetivo é produzir sacos, bolsas, vasos e outro tipo de produtos, aumentando o ciclo de vida destes têxteis antigos, contribuindo para a circularidade. Dos têxteis recolhidos em 2023, foram contabilizados 33kg de fardas, tendo sido produzidos vasos (disponíveis na Fio-blu) e estojos, que foram distribuídos como brindes num evento interno.

PARTICIPAÇÃO NO 9° TRACK DO PROJETO CIRCO HUB PORTUGAL

O programa **CIRCO** procura incentivar a economia circular através do design. As empresas e os designers trabalham em conjunto para desenvolver produtos, serviços e modelos de negócio com pensamento na circularidade, segundo uma metodologia de formação desenvolvida nos Países Baixos. A Casais participou numa formação do projeto CIRCO Hub Portugal, onde aplicou o método CIRCO de design de modelos de negócio circulares no produto Paredes Infraestruturadas Modulares.

CIRCO Hub Portugal | CRIAR NEGÓCIOS ATRAVÉS DO DESIGN CIRCULAR

4.4.4. Relação com as Comunidades

No Grupo Casais asseguramos as condições de saúde e segurança no trabalho em 100% das nossas obras. Em todos os projetos da Casais EC foram executadas avaliações ambientais (avaliações de aspetos ambientais e respetivas medidas de minimização em obra, no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental), conselhos de trabalho, comissões de segurança e outras entidades representativas dos colaboradores.

A nossa missão é clara e definida pela paixão de construir não só estruturas, mas também relações, oportunidades e comunidades.

Esta missão é encontrada nos gestos diários, na vontade genuína de fazer o bem, sem ter de esperar por um projeto ou licença para atuar. Esta simplicidade na ação é o que fortalece o nosso espírito de equipa e solidifica a nossa contribuição para um mundo melhor.

Ao atuarmos em diversas geografias, deparamo-nos com realidades e com tipos de necessidades diferentes. Procuramos contribuir para a melhoria ou mesmo mitigação dessas necessidades. Empenhamo-nos por empregar colaboradores locais, procuramos projetos que fomentem o desenvolvimento das comunidades, como no caso das obras de saneamento e drenagem em Luanda, ou a construção de 1.400 casas para habitação da comunidade de Muxima, em Angola.

No que respeita a iniciativas de apoio e solidariedade social, apoiámos 33 instituições ou projetos, fizemos ações de voluntariado que incluíram recolha de sangue, recolha de vestuário masculino para colaboradores da empresa, entregámos a uma instituição vestuário feminino e de criança e patrocinámos cinco equipas desportivas ou eventos.

As nossas iniciativas e apoios são geridos pela Comissão de Responsabilidade Social, pela Direção de Marketing, Imagem e Comunicação (MIC) e pela Direção de Recursos Humanos (DRH) que gerem os pedidos de apoio e alocação de verbas, tendo como grupos-alvo:

- Crianças desfavorecidas;
- Famílias com carências sociais:
- Projetos de cariz de carência financeira.

NATAL SOLIDÁRIO 2023 E OUTROS EVENTOS SOLIDÁRIOS

Foram atribuídos apoios monetários, materiais e patrocínios a diversos projetos sociais e IPSS previamente identificadas.

No evento **Natal Solidário** de 2023 apoiámos as seguintes entidades:

- APPACDM de Braga
- Centro de Convívio de Santo António
- Projeto SEMEAR
- Lar Conde de Agrolongo
- Casa Saúde Bom Jesus
- Centro Social de Tibães
- APD – Associação Portuguesa de Deficientes
- CERCI Braga
- Delegação de Braga da Liga Portuguesa Contra o Cancro
- Associação Abrigo para a Vida
- Fundação AMI
- Associação Salvador
- Aldeia de Crianças SOS
- Associação Remar Portuguesa
- MINEA – Ministério de Energia e Águas

Ao longo do ano apoiámos também as entidades/projetos seguintes:

- Centro Novais e Sousa
- Projeto Virar a Página
- Bombeiros Voluntários de Braga
- Grupo Folclórico S. Martinho Tibães
- Centro de Solidariedade da Sagrada Família
- Cruz Vermelha
- Fundação do Gil
- Cabido da Sé da Braga
- Gasporto (ONGD de Moçambique) - Programa Pfuka U Famb
- Associação de Apoio ao Albinismo (ONGD de Moçambique)
- St Mary´s School em Gibraltar
- Caring for Gibraltar
- Meningitis Research Foundation
- Stepan
- Justgiving Cancer Researc
- Centro de Acolhimento - Lar da Nazaré
- Associação Amor Gera Amor

Além das iniciativas que vão ocorrendo ao longo do ano, subsiste a nossa preocupação em causar o menor impacto negativo nas comunidades envolventes aos projetos que participamos e em assegurar que as comunidades têm acesso ou passam a ter melhores condições de vida. Pretendemos criar algo que contribua com impacto positivo, de forma mais permanente. Assim, foi constituída a Fundação Mestre Casais, instituída pela Casaisinvest, que contribui para a promoção da sustentabilidade humana e da sustentabilidade ambiental, gera e partilha novo conhecimento com objetivo de capacitar a sociedade para os desafios e temas relevantes do ponto de vista ESG, com o propósito da preservação da harmonia e equilíbrio entre o ser humano (a sociedade), o planeta (o ambiente) e o desenvolvimento económico.

FUNDAÇÃO MESTRE CASAIS

Fundação Mestre Casais

O ano de 2023 foi um ano muito rico e diversificado em termos de temas debatidos, de ações e estudos centrados na sustentabilidade e ESG:

Parcerias da Fundação Mestre Casais:

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL
CEiiA
MOSTEIRO DE TIBÃES
ORDEM DOS ENGENHEIROS
SERRAVES
UMinho Editora
IMT INSTITUTO DA MOBILIDADE E DOS TRANSPORTES, I.P.

—

Quatro **trílogos** que percorreram diversas cidades portuguesas e no formato que já os caracteriza de jantar-debate ou com cocktail, sempre com foco na sustentabilidade: em março "**Inovação Industrial**" em Vila Nova de Famalicão, em abril "**O Futuro do Interior**" em Bragança, em setembro "**Turismo Sustentável**" em Braga e em outubro "**Cidade e Biodiversidade**" em Vila Real. Contaram com 48, 50, 48 e 25 participações respetivamente.

—

Coorganização de duas **conferências**: a primeira ocorreu em maio no âmbito da 6.ª Semana da Economia de Braga onde foi debatida a necessidade de melhorar a produtividade das empresas, tendo por base a tecnologia e a inovação - "**Transferência Tecnológica para as Empresas da Construção**" – que recebeu cerca de 110 participantes; a segunda "**2050 – É ainda possível Descarbonizar o Transporte Urbano?**" ocorreu em outubro no *Portugal Smart Cities Summit*, no Auditório "Fundação AIP" em Lisboa, onde se deu uma visão dos desafios e de como atingir a descarbonização do transporte urbano.

—

Lançamento de dois **ensaios** para a Sustentabilidade: em janeiro "**Comunidades de Energia Renovável**" que procura mostrar o potencial das comunidades de energia, com o testemunho de dez convidados que nos esclarecerem sobre as vantagens e limitações desta realidade na sua aplicação em Portugal; em setembro "**Regionalização e Descentralização em Portugal**", que promove a reflexão sobre oportunidades e os fundamentos para se avançar no processo de regionalização em Portugal e sobre o que pode estar em causa quando se encetam iniciativas de descentralização do poder, suportadas apenas nas instâncias locais. Destaca-se ainda um terceiro ensaio que ficou terminado em 2023 mas que apenas vai ser publicado em 2024.

—

Atribuição de uma **bolsa** para uma estudante de engenharia civil da UMinho, em parceria com a Universidade do Minho, correspondente ao valor das propinas.

—

Lançamento do **programa executivo** em associação com o CEiiA – "**Mobilidade Urbana em Mudança: Tendências e Oportunidades num Contexto de Descarbonização**", com três edições, sendo uma em Matosinhos em setembro, outra em Cascais em outubro e a última em Faro em novembro. Pretende identificar os desafios e as soluções emergentes para a descarbonização da mobilidade, com base nas tendências internacionais e na perspetiva das oportunidades para uma mudança que se impõe nas cidades. Este programa contou com 51 participações.

—

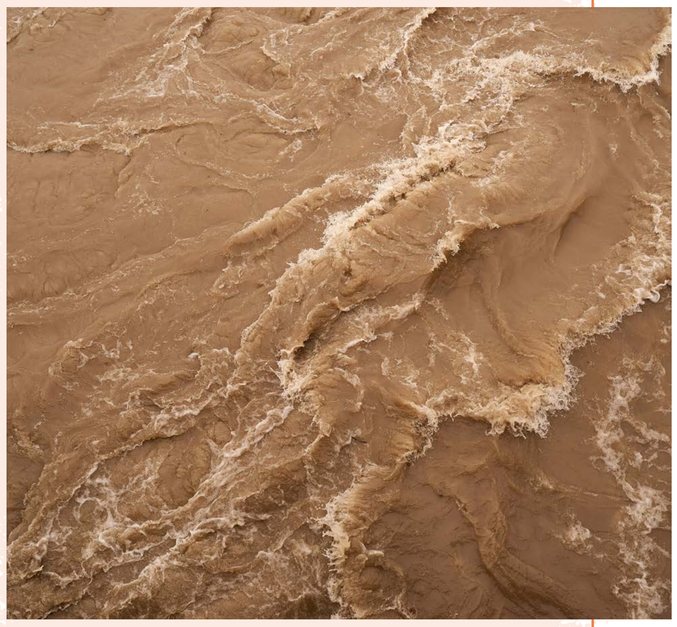
Promoção da segunda edição dos **Prémios** Fundação Mestre Casais/CEiiA de Jornalismo para a Sustentabilidade, reconhecendo, através da atribuição de 24.000€ em prémios, trabalhos que elevaram as questões da sustentabilidade em diferentes plataformas de comunicação, como a imprensa, a televisão, a rádio e os média digitais. A cerimónia de entrega de prémios ocorreu em julho.

RECOLHA DE SANGUE

Sob o mote “Dar sangue é partilhar vida!” participámos em campanhas de **doação de sangue**, duas na sede em Braga, em parceria com o Instituto Português do Sangue e da Transplantação (IPST) e outra campanha em parceria com a Cruz Vermelha Espanhola que decorreu em Três Cantos, Madrid, onde está o escritório da Casais em Espanha. No total tivemos o contributo de 80 colaboradores.

APOIO NAS INUNDAÇÕES NA PROVÍNCIA DE MAPUTO

Em fevereiro de 2023, Moçambique foi atingido por inundações devastadoras, particularmente na província de Maputo, na região de Boane. Perante este evento climático, quisemos apoiar a população contribuindo com um donativo para a compra de colchões para as vítimas que ficaram desalojadas terem condições de repouso em zonas seguras.



PARTICIPAÇÃO NA CORRIDA *“RETOPICHON”*

A 16 novembro participámos numa corrida, a convite de um parceiro, para dar visibilidade e angariar fundos para a *Fundación de Medicamentos Huérfanos y Enfermedades Raras*, mais concretamente para o apoio na recuperação da Sofia. A prova de três quilómetros, realizou-se no topo do do Edificio Oxxeo da Fundación Gmp em Madrid.

UM POSTAL, UMA REFEIÇÃO

"**Um Postal, Uma Refeição**" é uma iniciativa que apoia o programa Pfuka U Famba (que em changana significa “levanta-te e anda”), gerido pela GASPORTO - Organização Não Governamental para o Desenvolvimento, com o propósito de combater a subnutrição infantil até aos três anos na vila de Macia, em Moçambique. Contribuímos para esta iniciativa, através da compra de postais, cujo valor reverte para o programa que opera num Centro de Reabilitação Nutricional, oferecendo diariamente alimentação adequada como leite em pó, papas enriquecidas e sopas, até que se recupere o estado nutricional dos bebés. Além de atender às necessidades imediatas de nutrição, foca-se também na formação e capacitação das cuidadoras, realçando a importância da educação para uma mudança sustentável. Em 2023, esta iniciativa conseguiu providenciar alimentação a 78 bebés e seus cuidadores na Vila Macia na província de Gaza.

JUNTOS NO DESENVOLVIMENTO, CONSTRUIR SORRISOS

JUNTOS no desenvolvimento
CONSTRUIR SORRISOS

Reabilitação na Associação Amor Gera Amor

A **Associação Amor Gera Amor** é uma associação de cariz social que presta apoio a familiares com filhos diagnosticados com cancro e que estão hospitalizados. Geralmente estas famílias residem fora de Luanda, pelo que, aproveitam as instalações desta Associação para se acomodarem enquanto decorre o período de tratamento dos seus familiares.

O Grupo Casais participou numa atividade de melhoria das instalações desta associação, nomeadamente em pinturas, arranjo de pavimentos, troca de loiças sanitárias e iluminação nos espaços comuns.

Doação de terra para a preservação de um espaço natural, no Miradouro da Lua

Os dias consecutivos de chuva intensa que a cidade de Luanda enfrentou recentemente, provocou vários desabamentos de terra no Miradouro da Lua. Para preservar o futuro deste espaço natural e mantê-lo seguro, mobilizámos camiões com terra, cerca de 11 cargas de camião, que serviu para substituir a terra que foi deslocada pelas chuvas e ajudar a fixar o terreno.

ANEXOS

05

5.1. Sumário de Conteúdos da GRI

Declaração de uso	O Grupo Casais relatou em conformidade com as Normas GRI as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas Setoriais da GRI aplicáveis	—

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Conteúdos gerais			
A organização e as suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1	Detalhes Organizacionais	Sobre o Relatório
			2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo
	2-2	Entidades incluídas no Relatório de Sustentabilidade	Sobre o Relatório
	2-3	Período de Reporte, frequência e contacto	Sobre o Relatório
	2-4	Reformulação de informações	Sobre o Relatório
	2-5	Verificação externa	Sobre o Relatório
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da organização - 2.1.4. Negócio
			2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo
			4 . Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
	2-7	Empregados	2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Governo			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9	Estrutura e composição do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-12	Papel do mais alto órgão de governo na supervisão da gestão de impactos	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-13	Delegação de responsabilidades na gestão de impactos	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-14	Papel do mais alto órgão de governo no Relatório de Sustentabilidade	Sobre o Relatório
			3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade
	2-15	Conflitos de Interesse	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-19	Políticas de remuneração	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-20	Processo para determinação da remuneração	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
	2-21	Proporção da remuneração total anual	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22	Mensagem sobre a estratégia para o Desenvolvimento Sustentável	1. Mensagem da Administração
	2-23	Compromissos	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio
			4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras
			4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo
			4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras
			4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-24	Incorporação de compromissos	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio
			4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras
			4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo
			4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras
			4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado
	2-25	Processos parra remediar impactos negativos	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas
			4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.4. Relação com as Comunidades
	2-26	Mecanismos de procura de aconselhamento ou para levantar preocupações	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas
	2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	No decorrer de 2023, não se verificou incumprimento de regulamentos*.
	2-28	Participação em associações	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas
Envolvimento com partes interessadas			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29	Abordagem ao envolvimento de partes interessadas	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas
	2-30	Acordos de negociação coletiva	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de determinação de temas materiais	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade
			3. Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio
	3-2	Lista de temas materiais	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade
			3.4 Estratégia de Integração ESG no Negócio

*Considera-se no âmbito deste relatório que, para "multas significativas", contribuem multas por violação de disposições
legais e regulamentares relativas ao ambiente e à área socioeconómica identificadas como contraordenações graves.

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	2. O Grupo Casais - 2.2. Gestão de Risco
			4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras
			4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo
			4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras
			4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado
Desempenho económico - Tópico material: Adaptação e resiliência			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.4. Adaptação e Resiliência
GRI 201: Desempenho económico	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Práticas de compras - Tópico material: Gestão da cadeia de valor			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1	Proporção de despesas com fornecedores locais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
GRI 205: Combate à corrupção	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de anticorrupção	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
Combate à corrupção - Tópico material: Ética, conformidade e Governo			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo
GRI 205: Combate à corrupção	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relativos a corrupção	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo
	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de anticorrupção	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo
	205-3	Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Materiais - Tópico material: Conservação e eficiência dos recursos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos
GRI 301: Materiais	301-1	Peso ou volume total de materiais utilizados para produzir e embalar os principais produtos e serviços da organização no decorrer do período coberto pelo relatório	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Energia e Emissões - Tópico material: Mitigação das alterações climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
GRI 302: Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
GRI 305: Emissões	305-1	Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE - Âmbito 1	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	305-2	Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE - Âmbito 2	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	305-4	Intensidade carbónica	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Biodiversidade e Uso do Solo - Tópico material			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo
GRI 304: Biodiversidade	304-1	Sites operacionais próprios, arrendados ou geridos dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo
Água e Resíduos - Tópico material: Gestão de resíduos, água e efluentes			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
GRI 303: Água	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
	303-2	Gestão de impactos relacionados com a rejeição de água	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
	303-3	Captação total de água	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
GRI 306: Resíduos	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
	306-2	Gestão de impactes significativos relacionados com resíduos	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
	306-3	Resíduos produzidos	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	306-4	Resíduos não destinados a eliminação	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	306-5	Resíduos destinados a eliminação	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.3. Gestão de Resíduos, Águas e Efluentes
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Emprego - Tópico material: Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
GRI 401: Emprego	401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	401-2	Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
	401-3	Licenças de parentalidade	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Saúde e segurança no trabalho - Tópico material: Saúde e segurança			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de acidentes	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-7	Prevenção e mitigação de impactes de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-9	Acidentes de trabalho	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
	403-10	Doenças ocupacionais	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Competentes e Seguras - 4.1.2. Saúde e Segurança
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Formação - Tópico material: Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
GRI 404: Formação	404-1	Média de horas de formação por ano e por colaborador	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	404-3	Percentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Diversidade e igualdade de oportunidades			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1	Diversidade em órgãos de Governo e colaboradores	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.3. Inclusão e Diversidade
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
	405-2	Rácio do salário-base e da remuneração entre mulheres e homens	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.3. Inclusão e Diversidade
			5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas
Não discriminação			
GRI 406: Não Discriminação	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.3. Inclusão e Diversidade
Trabalho infantil - Tópico material: Direitos humanos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.2. Direitos Humanos
GRI 408: Trabalho infantil	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.2. Direitos Humanos

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão
Trabalho forçado ou análogo ao escravo - Tópico material: Direitos humanos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.2. Direitos Humanos
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo - 4.2.2. Direitos Humanos
Comunidades locais - Tópico material: Relação com as comunidades			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.4. Relação com as Comunidades
GRI 413: Comunidades locais	413-1	Operações que implementaram processos de envolvimento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento	4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.4. Relação com as Comunidades
Marketing e rotulagem			
GRI 417: Marketing e rotulagem	417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.2. Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas
Tópico material: Edifícios e tecnologia verdes			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras - 4.3.1. Edifícios e Tecnologia Verdes

5.2. Indicadores GRI e Notas Metodológicas

Indicadores GRI 200 Económicos

GRI 201-1 Valor económico direto gerado e distribuído

	Total	Portugal	Espanha	França	Bélgica	Alemanha	Países Baixos	Gibraltar	Angola	Gana	Moçambique	Emirados Árabes Unidos	Brasil
Valor Económico Gerado	**594.171.877,75 €**	**336.524.970,09 €**	**1.633.925,64 €**	**2.219.896,06 €**	**11.823.433,33 €**	**5.046.288,26 €**	**59.987,01 €**	**83.035.515,56 €**	**140.833.849,89 €**	**2.383.013,58 €**	**1.778.818,54 €**	**4.755.789,95 €**	**4.076.389,84 €**
Volume de negócios	547.444.131,74 €	310.089.360,90 €	275.190,86 €	2.169.757,55 €	7.848.849,49 €	4.479.335,58 €	0,00 €	83.035 515,56 €	126.991.570,59 €	2.097.886,69 €	1.708.515,25 €	4.705.651,44 €	4.042.497,83 €
Outros rendimentos	46.727.746,01 €	26.435.609,19 €	1.358.734,78 €	50.138,51 €	3.974.583,84 €	566.952,68 €	59.987,01 €	0,00 €	13.842.279,30 €	285.126,89 €	70.303,29 €	50.138,51 €	33.892,01 €
Valor Económico Distribuído	**579.534.287,10 €**	**314.351.124,10 €**	**3.143.169,08 €**	**2.072.459,45 €**	**11.594.789,76 €**	**4.944.190,50 €**	**228.267,70 €**	**83.663.276,55 €**	**145.103.351,99 €**	**3.064.618,54 €**	**2.456.322,57 €**	**4.617.397,02 €**	**4.295.319,87 €**
Custos Operacionais (sem salários e benefícios de Colaboradores)	457.849.121,82 €	250.824.146,75 €	1.573.355,74 €	1.330.655,61 €	6.820.328,15 €	1.942.508,73 €	195.053,70 €	68.678.333,36 €	115.310.750,87 €	2.746.298,05 €	2.047.891,42 €	4.585.295,23 €	1.794.504,21 €
Salários e benefícios de Colaboradores	108.012.317,82 €	57.564.155,91 €	1.569.813,34 €	704.656,84 €	4.653.444,76 €	2.976.514,07 €	33.214,00 €	11.094.239,19 €	26.253.602,43 €	303.416,80 €	404.846,51 €	32.101,79 €	2.422.312,18 €
Distribuição de dividendos	4.266.000,00 €	766.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.500.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Pagamentos ao Estado	9.087.232,80 €	4.880.791,39 €	0,00 €	37.147,00 €	121.016,85 €	25.167,70 €	0,00 €	390.704,00 €	3.538.998,69 €	14.903,69 €	0,00 €	0,00 €	78.503,48 €
Donativos e outros investimentos na comunidade	319.614,69 €	316.030,05 €	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	3.584,64 €	0,00€	0,00€
Valor Económico Acumulado	**14.637.590,62 €**	**22.173.845,99 €**	**-1.509.243,45 €**	**147.436,61 €**	**228.643,57 €**	**102.097,76 €**	**-168.280,69 €**	**-627.760,99 €**	**-4.269.502,11 €**	**-681.604,96 €**	**-677.504,03 €**	**138.392,93 €**	**-218.930,03 €**

Indicadores GRI 300 Ambientais

GRI 301-1 Peso ou volume total de materiais utilizados para produzir e embalar os principais produtos e serviços da organização**

Materiais utilizados por tipo	Unidades	Total 2023	Total 2022*
Betão, argamassas e agregados	t	452.609	329.049
Metais	t	88.291	16.967
Alvenaria	t	24.860	24.927
Madeira e Derivados	t	15.580	3.787
Total consumido	**t**	**581.340**	**374.730**
Total não proveniente de reciclagem	t	579.831	354.297
Total proveniente de reciclagem	t	1.509	20.432
% proveniente de reciclagem	%	0%	5%
Total proveniente de fontes renováveis	t	15.403	3.441
Total não proveniente de fontes renováveis	t	565.937	371.288
% proveniente de fontes renováveis	%	3%	1%

Não foram considerados os materiais da Construy by Grupo Casais, os materiais sem conversão para volume da CNTEurope – Portugal e das obras onde são contratadas subempreitadas integrais.

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

**Fator de conversão:
Betão: 1m³ =2.400 kg (Fonte: https://buildingclub.info/calculator/concrete-from-m3-to-kg-and-tons/)
Madeira: 1m³ =565 kg (Fonte: https://jb.utad.pt/especie/Pinus_pinaster)

Indicadores
GRI 300
Ambientais

GRI 302-1
Consumo de energia dentro da organização

Consumo de energia (GJ)	Unidades	Total 2023	Total 2022*
Gasóleo	GJ	196.237	145.130
Gasolina - frota	GJ	18.093	6.238
Gás natural	GJ	6.923	95
Eletricidade	GJ	19.720	13.388
Gás propano	GJ	121	366
Total	GJ	241.093	165.218

*Valores corrigidos para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Nota: Foi feita correção ao ano de 2022 por troca de fatores de emissão entre países.

Para converter cada consumo de energia em GJ, foram utilizados os seguintes fatores de conversão:

Conversão de energia	Fator	Unidade	Valor	Fonte
Gasóleo	PCI	GJ/t	43	DGEG, 2022 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasóleo	Densidade	kg/l	0,84	DGEG, 2021 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	PCI	GJ/t	44	DGEG, 2022 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	Densidade	kg/l	0,746	DGEG, 2021 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás natural	PCI	GJ/Nm^3 x 10^3	38,133	DGEG, 2022 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás Propano	PCI	GJ/t	46	DGEG, 2022 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Eletricidade	kWh	GJ/kWh	0,0036	DGEG, 2022 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/

Indicadores GRI 300 Ambientais

GRI 305-1 Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 1

GRI 305-2 Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 2

GRI 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa - GEE

	Unidades	Total 2023	Total 2022*
Emissões diretas de GEE — Âmbito 1		**16.533**	**11.689**
Combustão estacionária	tCO_{2eq}	5.619	5.522
Gasóleo	tCO_{2eq}	5.612	5.499
Gás propano	tCO_{2eq}	7	23
Combustão móvel - frota	tCO_{2eq}	10.776	6.095
Gasóleo	tCO_{2eq}	9.578	5.680
Gasolina	tCO_{2eq}	1.198	416
F-gases**	tCO_{2eq}	138	71
Emissões indiretas de GEE — Âmbito 2		**647**	**453**
Eletricidade - *market based*	tCO_{2eq}	-	-
Eletricidade - *location based*	tCO_{2eq}	647	453
Total Âmbito 1 + 2	**tCO_{2eq}**	**17.180**	**12.142**
Intensidade carbónica (Emissões de GEE por Volume de Negócios)	**tCO_{2eq}/M€**	**31**	**29**
Volume de Negócios	**M€**	**547**	**426**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

**Considerando 1% de fuga dos gases fluorados comprados ao longo do ano

O inventário de emissões teve por base os consumos de energia divulgados no indicador 302-1 e as recargas de gases fluorados, os quais foram convertidos em emissões considerando os fatores de emissão apresentados na tabela seguinte.
Foi feita correção ao ano de 2022 por troca de fatores de emissão entre países.

Indicadores
GRI 300
Ambientais

GRI 305-1
Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE
— Âmbito 1

GRI 305-2
Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE
— Âmbito 2

GRI 305-4
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa - GEE

	Conversão em emissões	Fator	Unidades	Valor	Fonte
	CO_2	GWP - AR5	$kgCO_{2eq}/kgCO_2$	1	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	CH_4	GWP - AR5	$kgCO_{2eq}/kgCH_4$	28	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	N_2O	GWP - AR5	$kgCO_{2eq}/kg\ N_2O$	265	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Portugal	Gasóleo - estacionário	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	74,100	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasóleo - estacionário	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,001	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasóleo - estacionário	FE N_2O	$kg\ N_2O/GJ$	0,000	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gás propano	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	63,100	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gás propano	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,001	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gás propano	FE N_2O	$kg\ N_2O/GJ$	0,004	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasóleo - combustão móvel	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	74,100	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasóleo - combustão móvel	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,004	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasóleo - combustão móvel	FE N_2O	$kg\ N_2O/GJ$	0,029	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasolina - combustão móvel	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	69,300	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasolina - combustão móvel	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,050	APA 2023, *National Inventory Report*
	Gasolina - combustão móvel	FE N_2O	$kg\ N_2O/GJ$	0,002	APA 2023, *National Inventory Report*

Indicadores GRI 300 Ambientais

GRI 305-1 Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 1

GRI 305-2 Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 2

GRI 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa - GEE

	Conversão em emissões	Fator	Unidades	Valor	Fonte
Outras geografias	Gasóleo - estacionário	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	74,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasóleo - estacionário	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,010	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasóleo - estacionário	FE N_2O	kg N_2O/GJ	0,001	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gás propano	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	63,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gás propano	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,005	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gás propano	FE N_2O	kg N_2O/GJ	0,000	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasóleo - combustão móvel	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	76,890	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasóleo - combustão móvel	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,004	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasóleo - combustão móvel	FE N_2O	kg N_2O/GJ	0,004	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasolina - combustão móvel	FE CO_2	$kgCO_2/GJ$	65,261	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasolina - combustão móvel	FE CH_4	$kgCH_4/GJ$	0,002	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
	Gasolina - combustão móvel	FE N_2O	kg N_2O/GJ	0,002	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id

Indicadores
GRI 300
Ambientais

GRI 305-1
Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE
— Âmbito 1

GRI 305-2
Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE
— Âmbito 2

GRI 305-4
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa - GEE

	Conversão em emissões	Fator	Unidades	Valor	Fonte
Portugal	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,188	edp 2023, https://www.edp.pt/origem-energia/
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,086	APREN 2023, https://www.apren.pt/pt/energias-renovaveis/outros
Angola	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,166	Low Carbon Power, 2021: https://lowcarbonpower.org/region/Angola
Espanha	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,137	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/Spain
França	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,048	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/France
Bélgica	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,154	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/Belgium
Alemanha	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,304	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/Germany
Gana	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,356	Low Carbon Power 2021, https://lowcarbonpower.org/region/Ghana
Moçambique	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,122	Low Carbon Power 2021, https://lowcarbonpower.org/region/Mozambique
Gibraltar	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,655	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/Gibraltar
Emirados Árabes Unidos	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,437	Low Carbon Power 2021, https://lowcarbonpower.org/region/United_Arab_Emirates
Brasil	Eletricidade - *market based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	-	0
	Eletricidade - *location based*	FE CO_2	$kgCO_2$/kwh	0,068	Low Carbon Power 2023, https://lowcarbonpower.org/region/Brazil

Indicadores GRI 300 Ambientais

GRI 305-1 Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 1

GRI 305-2 Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE — Âmbito 2

GRI 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa - GEE

	Conversão em emissões	Fator	Unidades	Valor	Fonte
F-gases	R134A	FE CO_2		1,430	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R32	FE CO_2		0,680	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R22	FE CO_2		1,760	GHG Protocol Potential GWP values
	R402A	FE CO_2		2,100	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R404A	FE CO_2		3,920	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R407C	FE CO_2		1,770	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R410A	FE CO_2		2,088	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R417A	FE CO_2		2,346	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R422A	FE CO_2		3,143	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R422D	FE CO_2		2,729	https://gfconversor.apambiente.pt/
	SF6	FE CO_2		22,800	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R424A	FE CO_2		2,440	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R427A	FE CO_2		2,138	https://gfconversor.apambiente.pt/
	R453A	FE CO_2		1,765	https://gfconversor.apambiente.pt/
	HFC-227ea (FM-200)	FE CO_2		3,220	https://gfconversor.apambiente.pt/

Indicadores
GRI 300
Ambientais

GRI 306-3
Resíduos produzidos

GRI 306-4
Resíduos não destinados a eliminação

GRI 306-5
Resíduos destinados a eliminação

Tipo de resíduos	Destino final	Tipo de operação	Unidade	Total 2023	Total 2022*
Não perigosos	Valorização	Preparação para reutilização	t	313	0
		Reciclagem	t	7.659	38.133
		Outras operações de valorização	t	28.464	8.717
		Resíduos evitados	t	0	62
	Eliminação	Incineração (com recuperação de energia)	t	0	0
		Incineração (sem recuperação de energia)	t	0	0
		Aterro	t	5.771	2.022
		Outras operações de eliminação	t	2.307	2.735
Perigosos	Valorização	Preparação para reutilização	t	0	0
		Reciclagem	t	12	8
		Outras operações de valorização	t	23	12
		Resíduos evitados	t	0	0
	Eliminação	Incineração (com recuperação de energia)	t	0	38
		Incineração (sem recuperação de energia)	t	220	44
		Aterro	t	19	3.987
		Outras operações de eliminação	t	214	12
Não perigosos		Sem informação	t	729	-
Perigosos		Sem informação	t	1	-

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores GRI 400 Sociais*

GRI 2-7 Empregados

	Tipo de contrato	Homens	Mulheres	Total
Portugal	Permanente	703	139	**842**
	Temporário	1.122	122	**1.244**
Espanha	Permanente	8	4	**12**
	Temporário	-	-	**-**
França	Permanente	15	1	**16**
	Temporário	-	-	**-**
Bélgica	Permanente	60	1	**61**
	Temporário	96	3	**99**
Alemanha	Permanente	31	-	**31**
	Temporário	40	-	**40**
Gibraltar	Permanente	162	22	**184**
	Temporário	-	-	**-**
Angola	Permanente	889	98	**987**
	Temporário	1.355	108	**1.463**
Gana	Permanente	11	3	**14**
	Temporário	-	-	**-**
Moçambique	Permanente	35	11	**46**
	Temporário	53	1	**54**
Emirados Árabes Unidos	Permanente	-	-	**-**
	Temporário	8	2	**10**
Brasil	Permanente	27	7	**34**
	Temporário	-	-	**-**

	Tipo de contrato	Homens	Mulheres	Total
Total 2023	**Permanente**	**1.941**	**286**	**2.227**
	Temporário	**2.674**	**236**	**2.910**
total 2022	Permanente	1.349	207	**1.556**
	Temporário	2.063	181	**2.244**

*As categorias utilizadas correspondem aos níveis de desagregação utilizados internamente

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 2-7 Empregados

	Tipo de trabalho	Homens	Mulheres	Total
Portugal	Tempo integral	1.823	259	**2.082**
	Tempo parcial	2	2	**4**
Espanha	Tempo integral	8	3	**11**
	Tempo parcial	-	1	**1**
França	Tempo integral	15	1	**16**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Bélgica	Tempo integral	156	4	**160**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Alemanha	Tempo integral	71	-	**71**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Gibraltar	Tempo integral	162	20	**182**
	Tempo parcial	-	2	**2**
Angola	Tempo integral	2.244	206	**2.450**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Gana	Tempo integral	11	3	**14**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Moçambique	Tempo integral	88	12	**100**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Emirados Árabes Unidos	Tempo integral	8	2	**10**
	Tempo parcial	-	-	**-**
Brasil	Tempo integral	27	7	**34**
	Tempo parcial	-	-	**-**

	Tipo de trabalho	Homens	Mulheres	Total
Total 2023	**Tempo integral**	**4.613**	**517**	**5.130**
	Tempo parcial	**2**	**5**	**7**
total 2022	Tempo integral	3.412	385	**3.797**
	Tempo parcial	-	3	**3**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 2-8 Trabalhadores que não são empregados

Trabalhadores que não são empregados	Homens	Mulheres	Total
Portugal	3	4	**7**
Espanha	50	1	**51**
França	-	-	**-**
Bélgica	-	-	**-**
Alemanha	-	-	**-**
Gibraltar	386	-	**386**
Angola	30	-	**30**
Gana	6	-	**6**
Moçambique	-	-	**-**
Emirados Árabes Unidos	95	-	**95**
Brasil	-	-	**-**
Total 2023	**570**	**5**	**575**
Total 2022	419	-	**419**

Principalmente estagiários, trabalhadores operacionais de construção civil e tarefeiros ou prestadores de serviços. Apenas em Gibraltar e Emirados Árabes Unidos foram contabilizados os trabalhadores operacionais contratados por subempreiteiros.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (Nº)

Portugal

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	1	-	-	1	-	**1**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	1	2	8	2	-	11	2	**13**
Especialização/ Coordenador	4	18	14	-	-	30	6	**36**
Técnico	64	41	55	32	10	149	53	**202**
Operacional e Administrativo	209	310	188	72	17	768	28	**796**
Total	278	371	266	106	27	959	89	**1.048**

Espanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	1	1	-	2	-	**2**
Especialização/ Coordenador	-	-	1	3	-	3	1	**4**
Técnico	-	-	2	3	-	3	2	**5**
Operacional e Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Total	-	-	4	7	-	8	3	**11**

França

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Operacional e Administrativo	-	2	1	2	3	8	-	**8**
Total	-	2	1	2	3	8	-	**8**

Bélgica

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Operacional e Administrativo	4	6	7	7	-	24	-	**24**
Total	4	6	7	7	-	24	-	**24**

Alemanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	1	-	-	-	1	-	**1**
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Operacional e Administrativo	-	4	4	2	-	10	-	**10**
Total	-	5	4	2	-	11	-	**11**

Gibraltar

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	1	-	-	1	-	**1**
Especialização/ Coordenador	-	1	-	-	-	1	-	**1**
Técnico	3	-	-	1	-	2	2	**4**
Operacional e Administrativo	3	-	-	-	-	3	-	**3**
Total	6	1	1	1	-	7	2	**9**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (Nº)

Angola

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	1	2	-	-	3	-	3
Especialização/ Coordenador	1	7	5	1	-	12	2	14
Técnico	8	33	17	10	3	59	12	71
Operacional e Administrativo	98	195	110	12	1	387	29	416
Total	107	236	134	23	4	461	43	504

Gana

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	2	1	-	1	3	1	4
Técnico	-	3	3	-	2	7	1	8
Operacional e Administrativo	-	2	-	-	-	1	1	2
Total	-	7	4	-	3	11	3	14

Moçambique

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	26	14	7	6	-	52	1	53
Total	26	14	7	6	-	52	1	53

Emirados Árabes Unidos

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	3	1	-	-	4	-	4
Operacional e Administrativo	-	1	-	1	-	1	1	2
Total	-	4	2	1	-	6	1	7

Brasil

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	2	2	2	-	-	4	2	6
Operacional e Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	2	2	-	-	4	2	6

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (Nº)

	Total 2023							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	-	-	1	-	-	1	-	**1**
Gestão de Topo	-	-	1	-	-	1	-	**1**
Gestão	1	3	12	3	-	17	2	**19**
Especialização/ Coordenador	5	29	21	4	1	50	10	**60**
Técnico	77	82	80	46	15	228	72	**300**
Operacional e Administrativo	340	534	317	102	21	1.254	60	**1.314**
Total	423	648	432	155	37	1.551	144	**1.695**

	Total 2022*							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
	-	-	1	-	-	1	-	**1**
	3	4	6	4	-	16	3	**19**
	2	8	9	4	-	20	4	**24**
	62	44	31	33	1	141	35	**176**
	453	591	370	137	-	1.488	101	**1.589**
	520	647	417	178	47	1.666	143	**1.809**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (Nº)

Portugal

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	1	-	-	1	-	1
Especialização/ Coordenador	8	10	13	10	2	34	9	43
Técnico	19	36	35	20	5	101	14	115
Operacional e Administrativo	156	168	153	75	25	546	31	577
Total	183	214	202	105	32	682	54	736

Espanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	-	-	-	2	-	-	2	2
Total	-	-	-	2	-	-	2	2

França

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	1	3	2	4	1	11	-	11
Total	1	3	2	4	1	11	-	11

Bélgica

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	6	22	10	9	2	49	-	49
Total	6	22	10	9	2	49	-	49

Alemanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	1	-	-	1	-	1
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	7	3	5	10	6	31	-	31
Total	7	3	6	10	6	32	-	32

Gibraltar

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	5	1	5	5	-	13	3	16
Operacional e Administrativo	2	6	1	2	2	11	2	13
Total	7	7	6	7	2	24	5	29

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (Nº)

Angola

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	1	3	1	1	6	-	6
Especialização/ Coordenador	2	14	5	1	-	21	1	22
Técnico	16	60	35	9	5	119	6	125
Operacional e Administrativo	105	256	118	25	3	481	26	507
Total	123	331	161	36	9	627	33	660

Gana

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	1	-	-	1	-	1
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	1	-	-	1	-	1

Moçambique

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	1	-	1	-	1
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	32	4	-	-	-	32	4	36
Total	32	4	-	1	-	33	4	37

Emirados Árabes Unidos

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	2	-	-	-	2	-	2
Operacional e Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	2	-	-	-	2	-	2

Brasil

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	-
Especialização/ Coordenador	-	-	1	-	-	1	-	1
Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-
Operacional e Administrativo	13	21	14	14	1	62	1	63
Total	13	21	15	14	1	63	1	64

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (Nº)

	Total 2023							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	1	4	1	1	7	-	**7**
Especialização/ Coordenador	10	24	21	12	2	59	10	**69**
Técnico	40	99	75	34	10	235	23	**258**
Operacional e Administrativo	322	483	303	141	40	1.223	66	**1.289**
Total	372	607	403	188	53	1.524	99	**1.623**

	Total 2022*							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
	-	-	-	1	-	1	-	**1**
	-	4	6	2	-	12	-	**12**
	2	8	13	6	2	28	3	**31**
	27	43	25	20	10	99	26	**125**
	242	300	211	143	48	892	52	**944**
	271	355	255	172	60	1.032	81	**1.113**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (%)

Portugal

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	33%	0%	0%	14%	0%	**11%**
Gestão de Topo	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
Gestão	100%	13%	14%	18%	0%	16%	11%	**15%**
Especialização/ Coordenador	33%	26%	17%	0%	0%	19%	15%	**18%**
Técnico	46%	26%	30%	21%	28%	29%	32%	**30%**
Operacional e Administrativo	96%	84%	75%	39%	21%	72%	80%	**72%**
Total	75%	60%	45%	28%	21%	53%	34%	**50%**

Espanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	100%	100%	-	100%	-	**100%**
Especialização/ Coordenador	-	-	50%	150%	-	100%	100%	**100%**
Técnico	-	-	200%	75%	-	100%	100%	**100%**
Operacional e Administrativo	-	-	-	0%	-	-	0%	**0%**
Total	-	-	100%	88%	-	100%	75%	**92%**

França

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	0%	-	-	-	0%	**0%**
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Técnico	-	0%	-	-	0%	0%	-	**0%**
Operacional e Administrativo	-	67%	50%	33%	300%	67%	-	**67%**
Total	-	50%	25%	33%	150%	53%	0%	**50%**

Bélgica

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	0%	-	-	-	0%	-	**0%**
Especialização/ Coordenador	0%	0%	-	0%	-	0%	0%	**0%**
Técnico	-	0%	0%	0%	-	0%	-	**0%**
Operacional e Administrativo	40%	25%	16%	13%	0%	17%	0%	**17%**
Total	36%	18%	15%	13%	0%	15%	0%	**15%**

Alemanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
Especialização/ Coordenador	-	100%	0%	-	-	50%	-	**50%**
Técnico	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
Operacional e Administrativo	-	50%	25%	7%	0%	15%	-	**15%**
Total	-	56%	20%	7%	0%	15%	-	**15%**

Gibraltar

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	0%	0%	-	0%	-	**0%**
Gestão	-	-	13%	0%	-	8%	-	**8%**
Especialização/ Coordenador	0%	10%	0%	0%	-	4%	0%	**3%**
Técnico	75%	0%	0%	6%	0%	3%	13%	**5%**
Operacional e Administrativo	100%	0%	0%	0%	0%	5%	-	**5%**
Total	75%	3%	2%	2%	0%	4%	9%	**5%**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (%)

Angola

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
Gestão de Topo	-	-	0%	-	0%	0%	-	**0%**
Gestão	-	50%	8%	0%	0%	9%	0%	**9%**
Especialização/ Coordenador	17%	27%	16%	8%	0%	18%	18%	**18%**
Técnico	20%	15%	13%	13%	10%	13%	34%	**14%**
Operacional e Administrativo	33%	23%	21%	10%	3%	23%	18%	**23%**
Total	31%	22%	18%	10%	6%	21%	21%	**21%**

Gana

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	**100%**
Técnico	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	**100%**
Operacional e Administrativo	-	100%	-	-	-	100%	100%	**100%**
Total	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	**100%**

Moçambique

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
Gestão	-	0%	-	-	-	0%	-	**0%**
Especialização/ Coordenador	-	0%	-	0%	-	0%	0%	**0%**
Técnico	0%	0%	0%	-	-	0%	0%	**0%**
Operacional e Administrativo	87%	37%	88%	60%	-	67%	13%	**62%**
Total	84%	30%	70%	50%	-	59%	8%	**53%**

Emirados Árabes Unidos

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	0%	50%	-	-	33%	-	**33%**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Técnico	-	75%	100%	-	-	100%	0%	**80%**
Operacional e Administrativo	-	100%	-	100%	-	100%	100%	**100%**
Total	-	67%	67%	100%	-	75%	50%	**70%**

Brasil

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	0%	-	0%	-	**0%**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	0%	0%	-	-	0%	0%	**0%**
Técnico	67%	40%	67%	0%	0%	33%	67%	**40%**
Operacional e Administrativo	-	0%	0%	0%	-	0%	0%	**0%**
Total	67%	17%	20%	0%	0%	15%	33%	**18%**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas (%)

	Total 2023								Total 2022*							
	Faixa Etária					Género			Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	-	-	25%	0%	0%	13%	0%	**10%**	-	-	10%	0%	0%	7%	0%	**6%**
Gestão de Topo	-	0%	6%	0%	0%	4%	0%	**3%**	150%	29%	8%	20%	40%	15%	21%	**16%**
Gestão	100%	14%	13%	14%	0%	14%	10%	**14%**								
Especialização/ Coordenador	25%	24%	16%	8%	11%	19%	15%	**18%**	20%	11%	8%	6%	10%	9%	9%	**9%**
Técnico	41%	19%	22%	18%	19%	21%	32%	**23%**	44%	21%	19%	24%	17%	26%	24%	**26%**
Operacional e Administrativo	61%	41%	37%	23%	13%	40%	29%	**40%**	88%	55%	58%	40%	30%	59%	57%	**59%**
Total	55%	35%	29%	20%	14%	34%	28%	**33%**	78%	47%	41%	31%	26%	49%	37%	**48%**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (%)

Portugal

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
Gestão de Topo	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
Gestão	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	**1%**
Especialização/ Coordenador	67%	14%	15%	36%	33%	22%	22%	**22%**
Técnico	14%	23%	19%	13%	14%	20%	9%	**17%**
Operacional e Administrativo	72%	46%	61%	41%	31%	51%	89%	**52%**
Total	49%	35%	34%	27%	25%	37%	21%	**35%**

Espanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	0%	0%	-	0%	-	**0%**
	-	-	0%	0%	-	0%	0%	**0%**
	-	-	0%	0%	-	0%	0%	**0%**
	-	-	-	200%	-	-	200%	**200%**
	-	-	0%	25%	-	0%	50%	**17%**

França

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	0%	-	-	-	0%	**0%**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	0%	-	-	0%	0%	-	**0%**
	-	100%	100%	67%	100%	92%	-	**92%**
	-	75%	50%	67%	50%	73%	0%	**69%**

Bélgica

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão	-	0%	-	-	-	0%	-	**0%**
Especialização/ Coordenador	0%	0%	-	0%	-	0%	0%	**0%**
Técnico	-	0%	0%	0%	-	0%	-	**0%**
Operacional e Administrativo	60%	92%	23%	17%	13%	34%	0%	**34%**
Total	55%	67%	21%	17%	13%	31%	0%	**31%**

Alemanha

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
	-	0%	100%	-	-	50%	-	**50%**
	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
	-	38%	31%	34%	46%	47%	-	**47%**
	-	33%	30%	34%	46%	45%	-	**45%**

Gibraltar

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	0%	0%	-	0%	-	**0%**
	-	-	0%	0%	-	0%	-	**0%**
	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	**0%**
	125%	5%	19%	29%	0%	22%	20%	**21%**
	67%	86%	9%	8%	10%	17%	-	**20%**
	88%	18%	10%	13%	8%	15%	23%	**16%**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (%)

Angola

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
Gestão de Topo	-	-	0%	-	0%	0%	-	**0%**
Gestão	-	50%	13%	20%	50%	19%	0%	**18%**
Especialização/ Coordenador	33%	54%	16%	8%	0%	32%	9%	**29%**
Técnico	39%	27%	26%	12%	16%	25%	17%	**25%**
Operacional e Administrativo	35%	31%	22%	20%	9%	29%	16%	**28%**
Total	36%	30%	22%	16%	13%	28%	16%	**27%**

Gana

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	0%	100%	-	0%	33%	0%	**25%**
	-	0%	0%	-	0%	0%	0%	**0%**
	-	0%	-	-	-	0%	0%	**0%**
Total	-	0%	25%	-	0%	9%	0%	**7%**

Moçambique

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	0%	-	-	0%	-	**0%**
	-	0%	-	-	-	0%	-	**0%**
	-	0%	-	50%	-	50%	0%	**25%**
	0%	0%	0%	-	-	0%	0%	**0%**
	107%	11%	0%	0%	-	41%	50%	**42%**
Total	103%	9%	0%	8%	-	38%	33%	**37%**

Emirados Árabes Unidos

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Gestão de Topo	-	0%	0%	-	-	0%	-	**0%**
Gestão	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Especialização/ Coordenador	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Técnico	-	50%	0%	-	-	50%	0%	**40%**
Operacional e Administrativo	-	0%	-	0%	-	0%	0%	**0%**
Total	-	33%	0%	0%	-	25%	0%	**20%**

Brasil

	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	Total
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	-	-	0%	-	0%	-	**0%**
	-	-	-	-	-	-	-	**-**
	-	0%	25%	-	-	14%	0%	**11%**
	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
	-	1050%	467%	467%	-	886%	100%	**788%**
Total	433%	175%	150%	200%	100%	233%	17%	**194%**

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas (%)

	Total 2023							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
Gestão de Topo	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
Gestão	0%	5%	4%	5%	25%	6%	0%	**5%**
Especialização/ Coordenador	50%	20%	16%	23%	22%	22%	15%	**20%**
Técnico	21%	23%	21%	13%	13%	22%	10%	**20%**
Operacional e Administrativo	58%	37%	35%	32%	24%	39%	32%	**39%**
Total	49%	33%	27%	24%	20%	33%	19%	**32%**

	Total 2022*							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
	-	-	0%	25%	0%	7%	0%	**6%**
	0%	29%	8%	10%	0%	11%	0%	**10%**
	20%	11%	12%	10%	20%	13%	6%	**12%**
	19%	21%	15%	14%	29%	18%	18%	**18%**
	47%	28%	33%	41%	38%	35%	30%	**35%**
	41%	26%	25%	30%	33%	30%	21%	**29%**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-1
Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas	Portugal	Espanha	França	Bélgica	Alemanha	Gibraltar	Angola	Gana	Moçambique	Emirados Árabes Unidos	Brasil	**Total 2023**	Total 2022*
Nº	1.048	11	8	24	11	9	504	14	53	7	6	**1.695**	1.809
%	50%	92%	50%	15%	15%	5%	21%	100%	53%	70%	18%	**33%**	48%
Saídas													
Nº	736	2	11	49	32	29	660	1	37	2	64	**1.623**	1.113
%	35%	17%	69%	31%	45%	16%	27%	7%	37%	20%	194%	**32%**	29%

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Foram consideradas as seguintes formulas:

Taxa de entradas = Número de entradas / Número total de colaboradores a 31 de Dezembro de 2023

Taxa de saídas = Número de saídas / Número total de colaboradores a 31 de Dezembro de 2023

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 401-3
Licenças de parentalidade

	Portugal			Angola			Gibraltar			Outras Geografias			Total 2023			Total 2022*		
	Mas.	Fem.	**Total**	Mas.	Fem.	**Total**	Mas.	Fem.	**Total**	Mas.	Fem.	**Total**	Mas.	Fem.	**Total**	Mas.	Fem.	**Total**
Nº total com direito a licença de parentalidade	75	26	**101**	23	13	**36**	2	5	**7**	5	-	**5**	105	44	**149**	29	23	**98**
Nº total que beneficiaram de licença de parentalidade	75	26	**101**	23	13	**36**	2	5	**7**	5	-	**5**	105	44	**149**	29	23	**98**
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de parentalidade	75	26	**101**	23	13	**36**	2	5	**7**	4	-	**4**	104	44	**148**	29	23	**98**
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de parentalidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho	70	24	**94**	20	13	**33**	1	4	**5**	4	-	**4**	95	41	**136**	22	24	**68**
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de parentalidade no ano anterior (2022)	70	25	**95**	20	25	**45**	5	4	**9**	4	-	**4**	99	54	**153**	22	28	**88**
Taxa de Retorno (%)	100%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**	80%	-	**80%**	99%	100%	**99%**	100%	100%	**100%**
Taxa de Retenção (%)	100%	96%	**99%**	100%	52%	**73%**	20%	100%	**56%**	100%	-	**100%**	96%	76%	**89%**	100%	86%	**77%**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Indicadores GRI 400 Sociais

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	2023		2022*	
	Nº	Índice de frequência	Nº	Índice de frequência
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	-	-	-	-
Acidentes de trabalho graves	4	0	-	-
Acidentes de trabalho	272	25	183	26
Horas Trabalhadas	11.045.599	-	6.955.593	-

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Foram considerados como acidentes de trabalho graves todos os acidentes que deram origem a uma baixa média superior a 6 meses.

Adicionalmente, foi considerado o fator de conversão 1.000.000 horas para o cálculo do índice de frequência.

GRI 403-10 Doenças ocupacionais

	2023		2022	
	Nº	Índice de frequência	Nº	Índice de frequência
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	-	-	-	-
Doenças ocupacionais	-	-	-	-

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 404-1 Média de horas de formação por colaborador

Média de horas de formação por categoria funcional por FTE	Portugal	Angola	Gibraltar	Outras Geografias	Total 2023	Total 2022*
Administração	10,6	32,0	0,0	0,0	**12,5**	39,4
Gestão de Topo	59,6	51,4	136,6	22,8	**59,9**	50,0
Gestão	65,4	41,6	26,1	25,0	**52,8**	-*
Especialização/ Coordenador	39,9	33,1	47,5	25,0	**37,6**	42,1
Técnico	23,1	14,9	28,1	39,3	**21,7**	27,4
Operacional e Administrativo	6,0	21,2	3,2	7,4	**12,2**	17,8
Total	**17,2**	**20,6**	**23,2**	**14,5**	**18,4**	**22,4**

Média de horas de formação por género por FTE	Portugal	Angola	Gibraltar	Outras Geografias	Total 2023	Total 2022*
Masculino	14,7	20,7	19,4	14,6	**17,1**	25,7
Feminino	37,5	18,9	48,6	0,2	**32,1**	27,5
Total	**17,2**	**20,6**	**23,2**	**14,5**	**18,4**	**25,9**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

O método de cálculo foi alterado para garantir que todas as horas de formação eram contabilizadas, incluindo as horas de colaboradores que saíram do Grupo.

Em 2023 foi utilizado o método dos FTE.

Em 2022 A categoria Gestão de Topo e Gestão foram contabilizadas juntas.

Indicadores
GRI 400
Sociais

404-3
Colaboradores que receberam avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

	Portugal			Angola			Gibraltar			Outras Geografias			Total 2023			Total 2022*		
	Homens	Mulheres	**Total**	Homens	Mulheres	**Total**	Homens	Mulheres	**Total**	Homens	Mulheres	**Total**	Homens	Mulheres	**Total**	Homens	Mulheres	**Total**
Administração	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**	100%	100%	**100%**
Gestão de Topo	100%	100%	**100%**	100%	-	**100%**	100%	-	**100%**	100%	-	**100%**	100%	100%	**100%**	95%	100%	**96%**
Gestão	99%	100%	**99%**	100%	100%	**100%**	92%	-	**92%**	100%	100%	**100%**	98%	100%	**99%**			
Especialização/ Coordenador	99%	100%	**99%**	100%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**	100%	100%	**93%**	100%	97%	**99%**	98%	98%	**98%**
Técnico	98%	99%	**98%**	100%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**	100%	100%	**97%**	99%	99%	**99%**	98%	99%	**98%**
Operacional e Administrativo	98%	100%	**98%**	100%	100%	**100%**	100%	-	**100%**	100%	100%	**99%**	98%	100%	**98%**	96%	97%	**96%**
Total (%)	98%	100%	**98%**	100%	100%	**100%**	99%	100%	**99%**	100%	100%	**98%**	99%	99%	**99%**	96%	99%	**97%**
Total de colaboradores elegíveis (nº)	1.469	226	**1.695**	386	54	**440**	151	22	**173**	264	22	**286**	2.270	324	**2.594**	1.485	208	**1.693**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Considera apenas os colaboradores elegíveis para receberem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira. Para ser elegível, é necessário que o colaborador cumpra com os seguintes requisitos: todos os colaboradores com um mínimo de 6 meses de antiguidade.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 405-1
Diversidade em órgãos de Governo e colaboradores

	Total 2023							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	0%	0%	57%	24%	19%	86%	14%	**1%**
Gestão de Topo	0%	10%	57%	23%	10%	97%	3%	**1%**
Gestão	1%	15%	66%	15%	3%	86%	14%	**3%**
Especialização/ Coordenador	6%	36%	40%	15%	3%	80%	20%	**7%**
Técnico	15%	32%	27%	20%	6%	83%	17%	**25%**
Operacional e Administrativo	17%	39%	26%	13%	5%	94%	6%	**64%**
Número Total	767	1.860	1.491	781	264	4.639	524	**5.163**

	Total 2022*							
	Faixa Etária					Género		
	< 30	30-39	40-49	50-59	>59	Mas.	Fem.	**Total**
Administração	-	-	56%	22%	22%	78%	22%	**0%**
Gestão de Topo / Gestão	2%	12%	66%	16%	4%	88%	12%	**2%**
Especialização/ Coordenador	4%	28%	41%	23%	4%	82%	18%	**2%**
Técnico	21%	30%	24%	20%	5%	79%	21%	**6%**
Operacional e Administrativo	19%	40%	24%	13%	4%	94%	6%	**90%**
Número Total	664	1.378	1.008	570	180	3.412	388	**3.800**

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

As categorias utilizadas correspondem aos níveis de desagregação utilizados internamente e o total de colaboradores foi contabilizado a 31 de Dezembro de 2023.

Indicadores
GRI 400
Sociais

GRI 405-2
Rácio do salário-base e da remuneração entre mulheres e homens

	Portugal		Angola		Gibraltar		Outras Geografias		Total 2023		Total 2022*	
	Salário base	Renumeração total	Salário base	Renumeração total	Salário base	Renumeração total	Salário base	Renumeração total	Salário base	Renumeração total	Salário base	Renumeração total
Administração	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29%	40%
Gestão de Topo	52%	52%	-	-	-	-	-	-	36%	38%	87%	71%
Gestão	92%	79%	114%	66%	-	-	77%	69%	83%	58%		
Especialização/ Coordenador	88%	87%	97%	80%	90%	90%	79%	79%	95%	80%	83%	80%
Técnico	102%	74%	176%	110%	99%	99%	90%	107%	128%	85%	105%	103%
Operacional e Administrativo	92%	84%	75%	58%	-	-	86%	80%	52%	50%	61%	61%
Total	108%	92%	111%	78%	103%	103%	126%	135%	122%	98%	117%	109%

*Valores para as empresas que constam no Relatório de Sustentabilidade de 2022.

5.3. Compromissos Act4Nature

	Compromissos Individuais SMART*	Indicador / Meta associada	Data limite ou período de implementação	Estado da Ação
1	Publicação de Relatório de Sustentabilidade que inclui os indicadores abaixo para monitorização do compromisso Act4Nature Portugal.	Relatório de Sustentabilidade seguindo as normas GRI disponibilizado anualmente no site da Empresa	A partir de 2022	**Presente relatório**
2	Utilização de critérios de sustentabilidade, tais como valor investido em I&D em processos de melhoria de sustentabilidade (incluindo biodiversidade), utilização de materiais renováveis e certificados na sua origem e minimização de impactos na extração, etc., na avaliação de 100% dos fornecedores críticos.	% de fornecedores críticos avaliados de acordo com critérios de sustentabilidade	A partir de 2025	**0**
3	Incorporação de critérios ESG, tais como a introdução de biomateriais ou a minimização de impactos na biodiversidade, na apreciação de investimentos próprios significativos (a partir de 5M€)	% de investimentos próprios significativos avaliados com critérios ESG	A partir de 2024	**100%**
4	Incorporação de madeira enquanto material de construção em 30% de todos os novos projetos, promovendo soluções baseadas na Natureza, monitorizando anualmente já a partir de 2023.	% de novos projetos com incorporação de madeira enquanto material de construção	A partir de 2030	**6%**
5	Garantir que pelo menos 75% do investimento e recursos de inovação é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções com menor impacto, nomeadamente através da redução de utilização de materiais não renováveis e potenciando a circularidade, assim reduzindo a extração de novos materiais.	Indicadores próprios no Relatório de Sustentabilidade	A partir de 2024	**100%**
6	Publicar, através da Fundação Mestre Casais, no âmbito da sua “Coleção de Ensaios para a Sustentabilidade” e em dupla Chancela com a Universidade do Minho, um ensaio especificamente orientado para a biodiversidade (algo que não estava previsto), o qual deverá ser disponibilizado à empresa e à sociedade em acesso aberto, assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.	Ensaio publicado orientados para a biodiversidade	2023	**Previsto para 2024, em fase de formatação.**
7	Estabelecer uma parceria com a Fundação Mestre Casais para que seja criada uma secção de debates da biodiversidade, a incluir na iniciativa “Trílogos da Fundação para a Sustentabilidade”, assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.	Número de trílogos orientados para a biodiversidade	anualmente a partir de 2023	**Trílogo "Cidade e Biodiversidade” decorreu no dia 21/10/2023, em Vila Real**

*_Specific_ (Específicos) | _Measurable_ (Mensuráveis) | _Additional_ (Adicionais) | _Realistic_ (Realistas) | _Time-bound_ (Com um prazo definido)

5.4. Compromissos PMEB

Compromisso	Tema	Descrição Detalhada	Ponto de Situação
A1	Veículos elétricos	Aumentar a promoção de veículos elétricos em frotas de veículos de uso privado e em frotas operacionais. Consideram-se veículos elétricos os veículos 100% elétricos e os veículos híbridos plug-in. Os veículos híbridos não plug-in não devem ser contabilizados.	**Concluído**
A2	Carregadores	Aumentar o número de carregadores nos parques de estacionamento.	**Concluído**
A12	Pool de Bicicletas	Disponibilizar aos colaboradores um conjunto de bicicletas que possam ser reservadas e usadas conforme necessário para deslocações em serviço.	Em desenvolvimento
A13	Parcerias com os operadores de transporte público	Efetuar parcerias com operadores de transporte público locais de modo a garantir que os colaboradores possam deslocar se até ao local de trabalho em meios de transporte coletivos.	**Concluído**
A14	Fácil acesso a soluções de mobilidade	Promover soluções de mobilidade e infraestrutura que facilitam o acesso e melhorem a experiência dos colaboradores que optem por meios de transporte sustentáveis (por exemplo, cobertura em zonas de espera; carregadores elétricos para bicicletas).	**Concluído**
A15	Chuveiros	Disponibilizar instalações para cuidados pessoais (por exemplo, chuveiros) para aqueles que usam soluções de micro mobilidade (por exemplo, bicicleta) para as deslocações casa-trabalho.	**Concluído**
A16	Plataforma de Boleia	Disponibilizar uma plataforma interna que permita a partilha de boleias.	Em desenvolvimento
A17	Estacionamento para bicicletas e motas	Implementar infraestruturas de estacionamento para bicicletas ou motas perto da entrada do edifício.	Em desenvolvimento
A18	Passe mensal gratuito	Fornecer aos colaboradores um passe de transporte coletivo mensal gratuito.	**Concluído**
A19	Acesso à informação dos transportes coletivos em tempo real	Prestar informações dentro do edifício sobre o horário agendado / real do transporte coletivo (por exemplo, próximo autocarro ou comboio).	**Concluído**
A20	Teletrabalho / Regime híbrido	Adotar um regime de teletrabalho ou um regime de trabalho mais flexível que permita aos colaboradores trabalhar a partir de casa, em certos dias da semana laboral.	**Concluído**
A22	Incluir informações de transporte multimodal no *website* corporativo	Incluir informações sobre transportes multimodais e mobilidade suave (por exemplo, uso e estacionamento) nas comunicações com clientes e visitantes (por exemplo, ***website***, e-mails) e priorizá-las sobre as informações de estacionamento.	**Concluído**
A23	Reuniões remotas	Garantir o espaço disponível e incentivar reuniões à distância.	**Concluído**

Casaisinvest SGPS, S.A.

Sede
Rua do Anjo, nº 27,
Mire de Tibães, Apartado 2702
4700-565 Braga
Portugal

+351 **253 305 400**

Delegação Lisboa
Rua do Pólo Norte, nº 14,
Escritório 3.2, Piso 3
1900-266 Lisboa
Portugal

+351 **218 959 014/5**

casais.pt
casais@casais.pt

CASAIS