



SUSTENTABILIDADE NO GRUPO CASAIS

2024

WELL BUILT FOR WELL LIVING

SOBRE O DOCUMENTO

Durante o ano de 2024 iniciámos a convergência, de forma antecipada, com a Diretiva para a Comunicação de Informação sobre a Sustentabilidade das Empresas (CSRD). Será o primeiro ano que o Grupo apresenta um relatório integrado, onde incluímos a informação referente às nossas práticas de Sustentabilidade, de acordo com as normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS).

Para a execução do relatório foi efetuada uma análise de dupla materialidade, consultando as nossas partes interessadas e agregando a nossa lista de impactos, riscos e oportunidades (IROs). Resultado da avaliação dos IROs, agregados em temas de sustentabilidade, foram apurados os temas materiais, quer do ponto de vista de impacto das nossas atividades nas pessoas e no planeta, quer na visão do impacto financeiro no Grupo, provocado por questões de sustentabilidade. O relato e a informação incorporada no relatório integrado resultaram dos temas materiais que foram identificados previamente.

O presente documento não substitui o relatório técnico e normativo - é antes um registo paralelo, mais visual e narrativo, que dá vida aos compromissos que assumimos e aos caminhos que estamos a seguir para os concretizar. Este documento partilha parte da informação incluída no relatório integrado, expandindo a informação sobre as iniciativas e atividades implementadas em 2024 e relativo a 70 empresas, que representam aproximadamente 99,8% do volume de negócios do Grupo.



ÍNDICE

1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO 04

2. O GRUPO CASAIS

2.1. Perfil da Organização 08

2.1.1. Visão, Missão e Valores 09

2.1.2. O Sistema de Navegação 10

2.1.3. O Grupo Casais pelo Mundo 14

2.2. Estrutura de Governo 15

3. ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.1. O Negócio 19

3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas 22

3.3. Dupla Materialidade 33

3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio 36

4. EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1. Pessoas Competentes e Seguras 41

4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores 43

4.1.2. Segurança, Saúde e Bem-estar 62

4.1.3. Inclusão e Diversidade 72

4.2. Negócio Ético e Colaborativo 76

4.2.1. Ética e Conformidade 78

4.2.2. Direitos Humanos 83

4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor 85

4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras 98

4.3.1. Inovação e Design Sustentável 100

4.3.2. Circularidade e Gestão de Recursos 106

4.4. Território Partilhado e Valorizado 115

4.4.1. Alterações Climáticas 117

4.4.2. Relação com as Comunidades 121



01

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

1.

MENSAGEM DA ADMISTRAÇÃO



**António Carlos
Fernandes Rodrigues**

CEO do Grupo Casais

Caro Cliente, Parceiro e Colaborador,

É com entusiasmo que o Grupo Casais apresenta um novo formato de comunicação de sustentabilidade. Antecipando a convergência com a nova Diretiva de Relato de Sustentabilidade (CSRD), publicámos recentemente o nosso Relatório Integrado de Gestão. Naquele relatório, a estrutura imposta pelas novas normas é de extrema utilidade para a comparabilidade entre empresas. Como complemento, acreditamos que uma organização da informação centrada nos nossos eixos estratégicos de sustentabilidade permite uma mais fácil compreensão da nossa estratégia. Assim nasce o presente documento.

No Grupo Casais, temos plena consciência de que cada decisão de hoje molda o amanhã coletivo. A nossa intervenção no edificado e nas infraestruturas prolonga-se por décadas, multiplicando o impacto. Por isso, guiamos a nossa atuação por valores sólidos, ética responsável e compromisso com as comunidades. Num mundo cada vez mais volátil, acreditamos que empresas como a nossa devem ser agentes de transformação, convertendo o esforço coletivo em impacto positivo e duradouro.

Ao longo de 66 anos de história construímos um ecossistema global presente em 18 mercados e interagindo com muitos mais, apoiado por uma equipa de mais de seis mil profissionais que partilham a mesma ambição: construir um amanhã melhor.

A internacionalização continua a ser um elemento fundamental na estratégia de crescimento sustentável e estabilidade a longo prazo do Grupo Casais. Reforçamos a nossa presença global com uma estratégia estruturada, combinando consistência com a flexibilidade necessária para adaptar a nossa operação às realidades culturais, económicas e sociais específicas de cada país onde atuamos.

A excelência, a inovação e a sustentabilidade são os pilares que nos definem, mas são também as ferramentas com que pavimentamos o caminho para um amanhã mais resiliente e próspero. Cada projeto, cada estrutura que erguemos, cada vida que tocamos, reafirma o nosso compromisso com a criação de valor, não só económico, mas humano, social e ambiental.

Vivemos um tempo marcado por grandes desafios que transcendem a localidade das respostas, úteis no passado. Alterações climáticas, desigualdade social, instabilidade económica e tecnológica: fenómenos, complexos e interligados, que exigem respostas coordenadas, conscientes e sustentáveis. Acreditamos que as empresas têm uma responsabilidade acrescida, não apenas na sua esfera de atuação, mas no seu papel mais amplo enquanto agentes de mudança. **A Casais está pronta para liderar este percurso, transformando oportunidades em realidade, contribuindo para um legado duradouro e positivo para as gerações futuras.** Além da nossa atuação enquanto empresa, participamos em múltiplas associações, nacionais e internacionais, colaborando com entidades e pessoas que partilham os nossos valores e o nosso otimismo sobre a sociedade que podemos construir.

Quatro eixos para um impacto sustentável

A nossa atuação assenta em quatro eixos estratégicos que orientam as nossas decisões e refletem a nossa ambição:

Pessoas Competentes e Seguras

Acreditamos que o verdadeiro valor de uma organização reside nas suas pessoas. Investimos continuamente na sua formação, bem-estar e segurança, promovendo um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo, adaptável e orientado para o desenvolvimento individual e coletivo.

Negócio Ético e Colaborativo

A confiança constrói-se com integridade. Reforçamos os nossos compromissos com a ética, a transparência e os direitos humanos, fomentando relações de parceria baseadas no respeito e numa colaboração eficaz que gera valor em toda a cadeia. Apostamos em parcerias, na criação de valor partilhado e no crescimento conjunto.

Soluções Conscientes e Inovadoras

Inovar é antecipar o futuro. Apostamos na industrialização e digitalização como motores de transformação do setor, desenvolvendo soluções tecnológicas e mais sustentáveis, que respondem aos desafios do presente e preparam as comunidades para o amanhã. Conscientes do nosso impacto, apostamos na resiliência das nossas construções, na adaptabilidade a longo prazo, na eficiência das nossas soluções, e na poupança e circularidade de recursos utilizados.

Território Partilhado e Valorizado

Sabemos que a construção transforma realidades. Atuamos com responsabilidade nos territórios onde estamos presentes, promovendo a criação de emprego local, o apoio a negócios de proximidade e a valorização do património natural, social e cultural. Contribuímos para o desenvolvimento local através da construção de infraestruturas essenciais, como escolas, hospitais e sistemas de água potável. Através da industrialização da construção, promovemos também a inclusão social, criando soluções de habitação acessível para famílias e jovens, e reforçando a coesão comunitária.

O propósito “Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor” guia-nos no desenvolvimento de estruturas resilientes, duradouras e alinhadas com os princípios de uma economia circular. A sustentabilidade traduz-se em produtividade, bem-estar social e respeito absoluto pelo ambiente. Projetamos com consciência, construímos com propósito e pensamos a longo prazo, numa era que tantas vezes valoriza apenas o imediato. **A nossa missão é global: inspiramos a mudança através de experiência, tornamos o extraordinário acessível e promovemos o impacto duradouro.**

O nosso caminho é claro: um percurso de crescimento com consciência, onde a inovação, a ética e o compromisso ambiental se unem à missão de servir as comunidades. É com esta determinação e esperança que continuamos a construir - não apenas edifícios, mas legados.

Juntos, tornamos possível um amanhã melhor. Contamos com cada cliente, parceiro e colaborador nesta jornada.



02

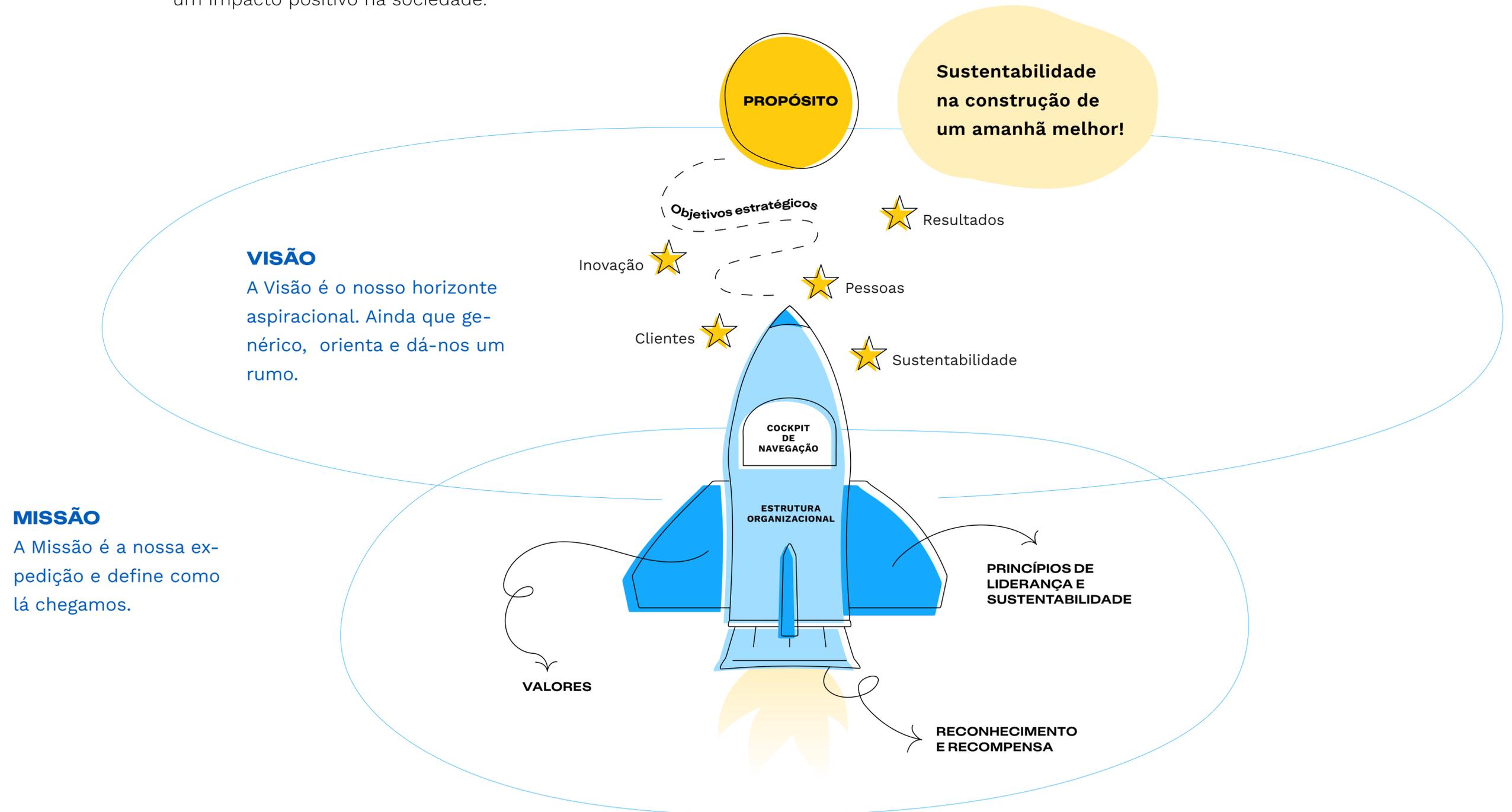
O GRUPO CASAIS

2.1

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

Somos uma organização com valores e princípios de liderança que moldam e sustentam a nossa cultura. Ambicionamos ir mais além e gerar um impacto positivo na sociedade.

Fazemo-lo guiados pela nossa missão e visão, impulsionados pelo propósito de **“Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor!”**.

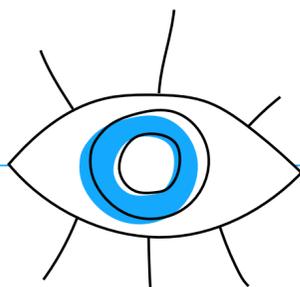


2.1.1. Visão, Missão e Valores

A nossa Visão, Missão e Valores, definidos em 2008, têm as suas raízes na herança e tradição do Grupo. Estes resultam da experiência e aprendizagens acumuladas ao longo do tempo e que vão sendo continuamente aperfeiçoados pelas práticas do dia a dia.

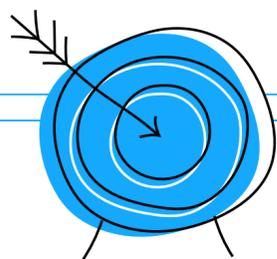
A cultura organizacional assenta em oito valores fundamentais, profundamente enraizados nos nossos colaboradores e partilhados com os parceiros com quem nos relacionamos.

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. O Sistema de Navegação

Chamamos sistema de navegação ao processo que nos orienta, estabelecendo uma direção clara que nos permite alinhar esforços rumo ao nosso propósito.

Definimos cinco objetivos estratégicos, que refletem uma cultura focada no **Cliente** e no crescimento das nossas **Pessoas**, tanto pessoal como profissionalmente. Paralelamente, o compromisso com a **Sustentabilidade** e a aposta na **Inovação** impulsionam-nos a alcançar melhores **Resultados**, reforçando a nossa robustez financeira. Sistematizamos esta ideia no seguinte acrónimo:



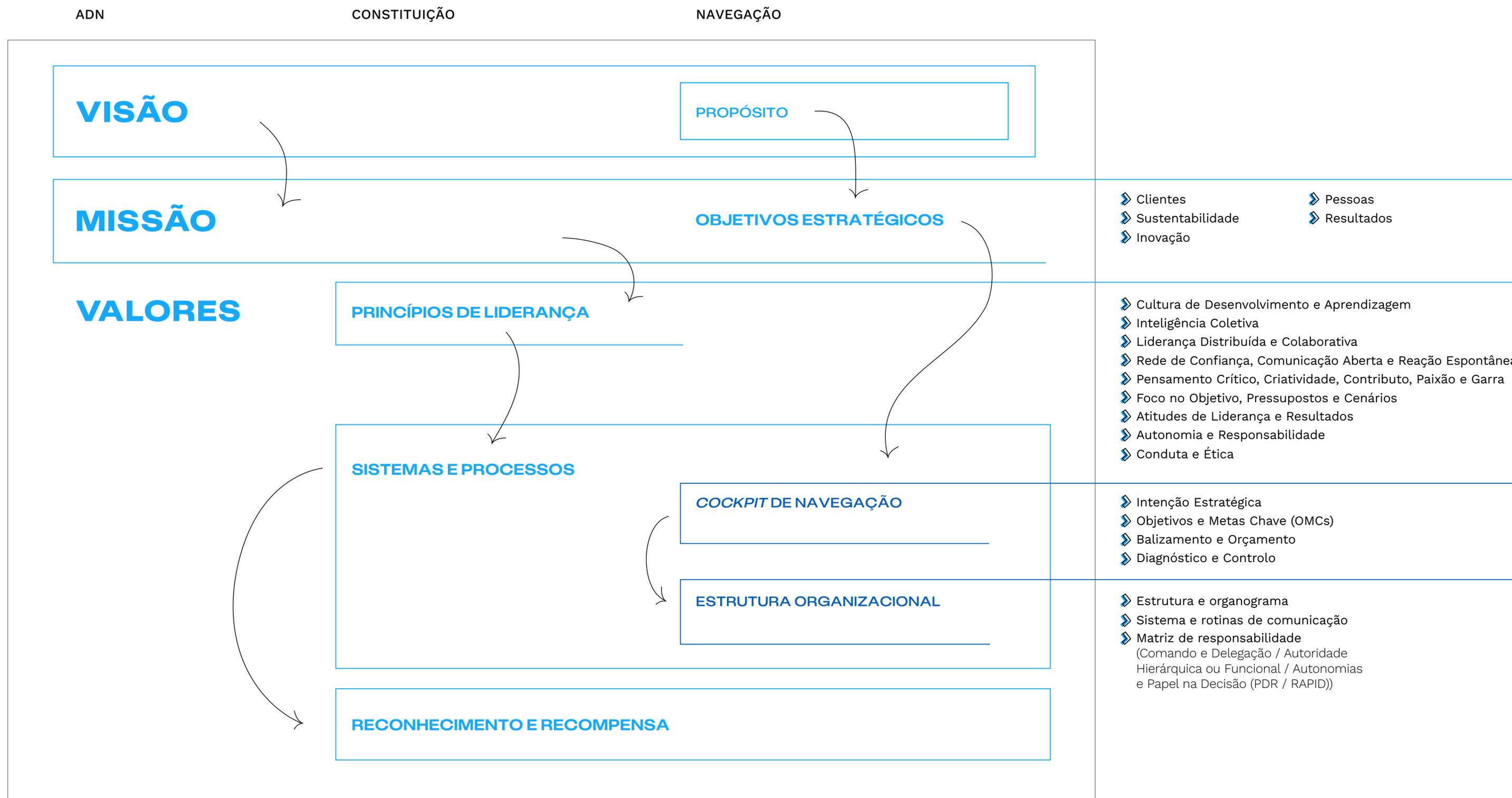
Para alcançarmos o nosso propósito - “Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor” - e concretizarmos os objetivos estratégicos, contamos com três pilares fundamentais: os Princípios de Liderança, os Sistemas e Processos, e os mecanismos de Reconhecimento e Recompensa.

Os **Princípios de Liderança** refletem-se no comportamento das nossas equipas. Estes princípios são aplicáveis a todos, independentemente da empresa, da hierarquia ou da função.

No âmbito dos **Sistemas e Processos**, destacam-se o nosso *Cockpit* de Navegação e uma Estrutura Organizacional ajustada às exigências dos nossos negócios. O **Cockpit de Navegação** define a intenção estratégica e o destino que pretendemos atingir. A **Estrutura Organizacional** permite alinhar equipas e competências, assegurando que todos compreendem como atuar para responder eficazmente às necessidades.

O **Reconhecimento e Recompensa** são elementos-chave para garantir o alinhamento de esforços e prioridades, reforçando que estamos no caminho certo rumo ao sucesso.





O processo de comando e organização tem uma intenção estratégica, com Objetivos e Metas Chave (OMCs) que definem o destino final e traçam os marcos intermédios.

O orçamento é a expressão económica dos OMCs, definido através de balizamentos que definem os limites e conferem autonomia com responsabilidade. O diagnóstico e controlo é feito através de mecanismos que monitorizam o desempenho, identificam riscos e potenciais desvios, permitindo antecipar e adotar planos alternativos.

A monitorização e o diagnóstico dos OMCs são feitos em rotinas periódicas definidas, algumas mensais e outras quadrimestrais, como é o caso dos balizamentos que acontecem duas vezes por ano ao nível das empresas com a Administração.

Com este sistema e estratégia, temos os OMCs definidos e sabemos para onde queremos ir. Criamos então os Objetivos Estratégicos do Grupo (OEG), **que estão alinhados com a nossa Missão e são a base para o alinhamento de esforços**. Destes são definidos os Objetivos do Ano do Grupo (OAG), os Objetivos de Negócio (ON) e os Projetos Estratégicos. Os Projetos Estratégicos são o veículo que permite dar maior tração ao cumprimento dos objetivos.



2.1.3 O Grupo Casais pelo Mundo



18 PAÍSES

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

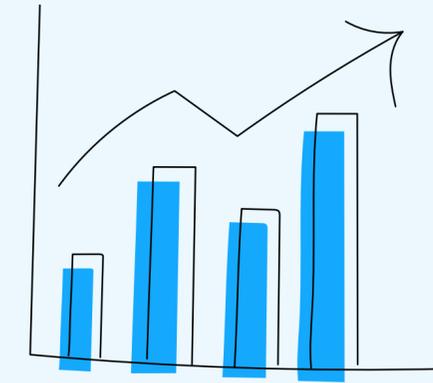
6.524*

 Colaboradores


138.203

 Horas de Formação

* Neste relatório são reportados dados relativos a 6.199 colaboradores pertencentes a 70 empresas



Volume de Negócio

836

 M€

1.302

 Parceiros de Negócio

1.671 Contratos de Subempreitadas
5.952 Adjudicações de Materiais

2.2 ESTRUTURA DE GOVERNO

Atualmente a Casais Engenharia e 118 empresas integram o Grupo Casais (Casaisinvest, SGPS, SA constituída em 2001) que é gerido pelas 2ª e 3ª gerações da família Casais. O órgão de Administração é Conselho de Administração (CA). O órgão de direção é a Comissão Executiva (ComEx). O órgão de supervisão é o Conselho de Orientação Estratégica (COE).



1958

A **Casais** é fundada com a designação **António Fernandes da Silva & Irmãos, Lda**

1991

Passou a ser **Empreiteiros Casais de António Fernandes da Silva SA**

2008

Tornou-se **Casais Engenharia e Construção SA**

Conselho de Administração

A Administração da Sociedade é atribuída a um Conselho de Administração, que tem uma Comissão Executiva à qual compete a gestão corrente da Sociedade. O CA poderá criar quaisquer outras comissões ou comités, como é exemplo a Comissão de Ética.

O Conselho de Orientação Estratégica é um órgão estatutário de fiscalização e supervisão, tendo 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.



Presidente do Conselho de Administração
José da Silva Fernandes
7 MANDATOS



Vice-Presidente
Deolinda da Silva Fernandes Rodrigues
7 MANDATOS



Presidente ComEx
António Carlos Fernandes Rodrigues
2 MANDATOS



Vogal ComEx
José Mário da Cunha Fernandes
2 MANDATOS



Vogal
Teresa da Silva Fernandes Peixoto
7 MANDATOS



Vogal
Manuel da Silva Fernandes
6 MANDATOS



Vogal ComEx
José Carlos da Rocha Fernandes
2 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

O Conselho de Administração do Grupo realiza reuniões periódicas para alinhar diretrizes e políticas que promovam a transparência, equidade e responsabilidade corporativa. Tem como compromisso garantir a sustentabilidade a longo prazo e fortalecer o valor do Grupo, sempre considerando os diversos interesses legítimos envolvidos no desenvolvimento das suas atividades empresariais.

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



03

ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

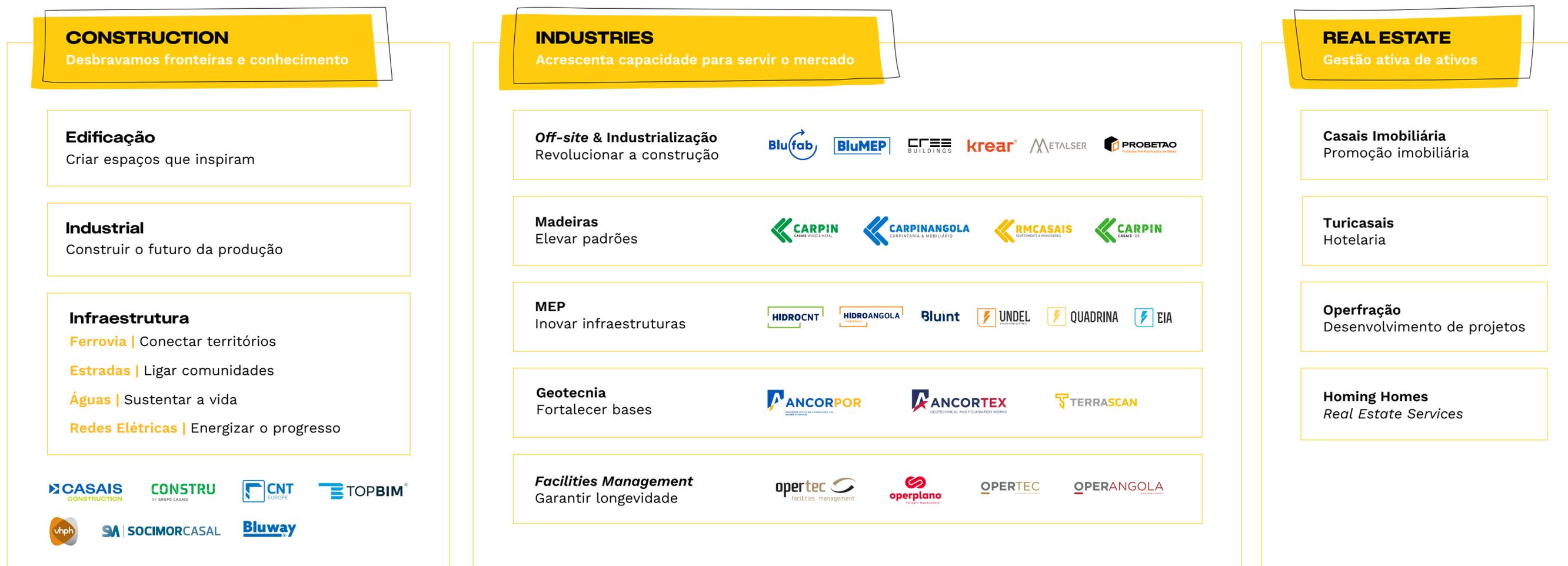
3.1 O NEGÓCIO

A Casais foi fundada no setor da Engenharia e Construção, tendo vindo a ampliar a área de atuação. O 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, eficiente e maximizando a nossa capacidade de inovação e impacto global.

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. Atualmente estamos estruturados em três plataformas de competências: Construction, Industries e Real Estate.

Plataformas de competências

São mais do que divisões operacionais, são incubadoras de inovação e desenvolvimento de talento.



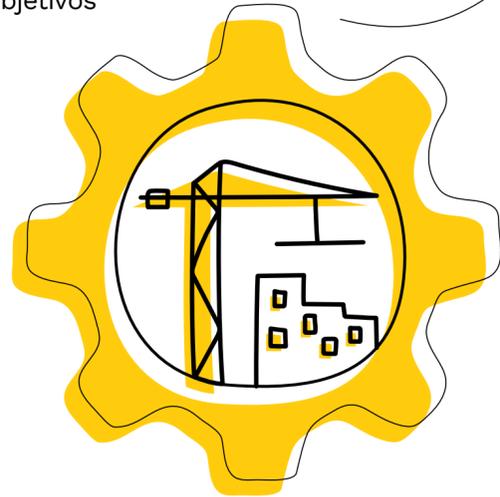
Estamos presentes em 18 mercados. Desempenhamos um papel fundamental de fazer a ligação entre o Planeta (habitat), as Pessoas (sociedade) e a Produtividade (economia), com responsabilidade acrescida para fazer face aos desafios de um mundo em adaptação. Temos também como missão desenvolver, respeitar as pessoas e garantir comunidades mais fortes. Transferimos produtos e serviços entre regiões e países, criando riqueza,

desenvolvendo parcerias, garantindo colaboração e cooperação, partilhando competências, potenciando transformação e contribuindo para o desenvolvimento socioeconómico. Estes são aspetos que têm sido preponderantes na superação de crises económicas e na nossa resiliência nos diversos mercados.

Investimento Público e Privado

- + Pessoas
- + Recursos (material e equipamentos)
- + Parceiros

como objetivos



Transformamos em Valor

Ativamos a Economia

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

- Pessoas + Capazes
- Sociedade + Resiliente
- Empresas + Competitivas
- Habitat + Sustentável

PRODUTIVIDADE
Economia → Criar mais valor

PESSOAS
Sociedade → Criar melhores empregos

PLANETA
Meio Ambiente → Construir um mundo melhor

CENTRADO NO NEGÓCIO

- Na Performance
- Na Inovação
- Na Sustentabilidade

**WELL
BUILT
FOR
WELL
LIVING**

Como agentes de mudança, incorporamos este compromisso na nossa atuação através de dois princípios orientadores: WELL BUILT e FOR WELL LIVING.

WELL BUILT reflete o nosso desempenho, a aposta na inovação e a dedicação à resiliência, à qualidade, à eficiência e à sustentabilidade - valorizando estruturas pensadas para resistir ao tempo e às adversidades.

FOR WELL LIVING representa o nosso compromisso com o bem-estar das pessoas, com o conforto e a qualidade de vida proporcionados pelos espaços que criamos - desde a intimidade de uma casa até à complexidade de uma cidade.

CENTRADO NO SOCIAL

- No Humano
- No Compromisso
- No Pensar no Futuro

Pretendemos continuar a realizar obras tradicionais, incorporando cada vez mais tecnologia, inteligência artificial e inovação para simplificar e tornar mais eficiente a execução. Simultaneamente, estamos a investir em industrialização, fazendo uma transição gradual para esta metodologia mais eficiente e sustentável. Adicionalmente, as soluções que desenvolvemos nas indústrias, 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 e a sustentabilidade.

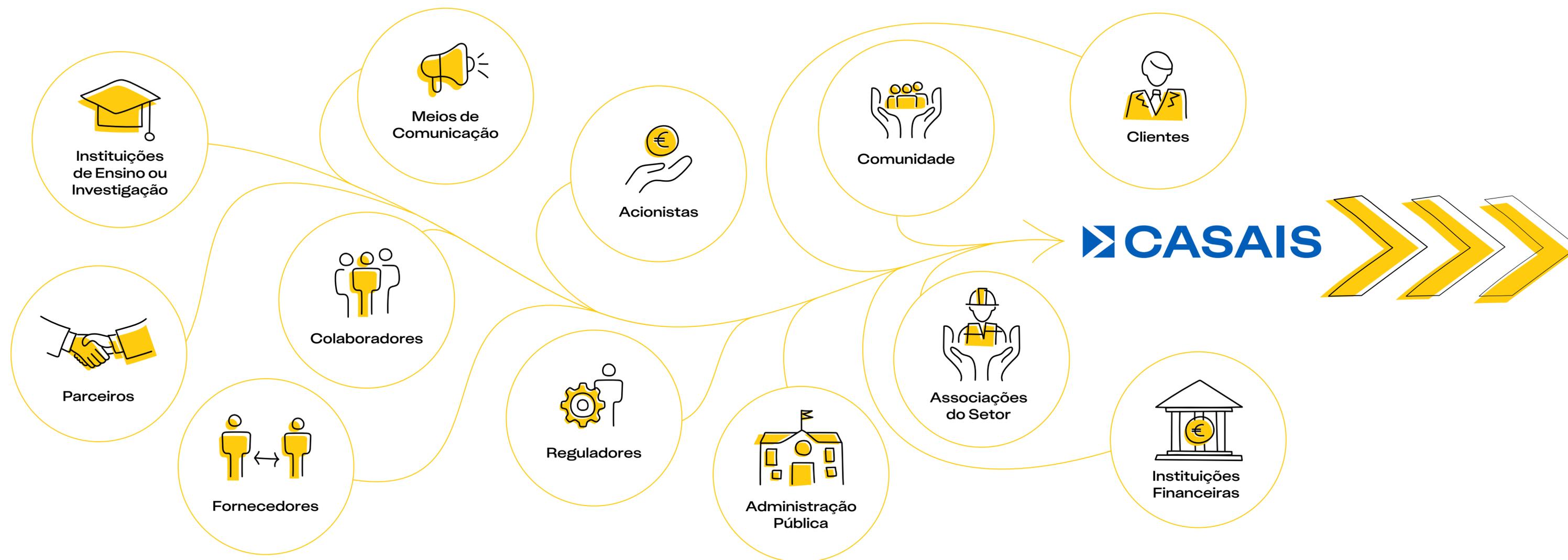
Ao longo de mais de seis décadas de atividade, o Grupo Casais tem-se afirmado como um exemplo de solidez, competência e excelência no setor da Engenharia e Construção. Com uma gestão familiar que integra membros da 2.ª e 3.ª gerações, mantemos viva a herança de mestria, rigor e compromisso com a qualidade em todos os mercados onde operamos. Esta trajetória de resiliência e profissionalismo tem sido amplamente reconhecida. Em 2024, essa valorização traduziu-se na atribuição de diversos prémios, que podem ser consultados no *link* abaixo.

Prémios e reconhecimentos em 2024

PRÉMIOS DISPONÍVEIS AQUI

3.2 ENVOLVIMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

Reconhecendo o papel vital do setor da construção 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.**



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. Com recurso a estas plataformas criamos processos de transferência de riqueza e de competências através da partilha de conhecimento e promoção da colaboração entre as diferentes partes interessadas, tais como instituições educacionais e outras empresas ou através da participação ou promoção de eventos, como os que são organizados pela Fundação Mestre Casais.

No âmbito da análise de dupla materialidade foi efetuado um *workshop* interno para mapeamento de partes interessadas. Fizeram parte deste *workshop* colaboradores do Grupo, com uma visão geral das atividades das empresas e das principais áreas de negócio e geografias. Adicionalmente, foram efetuados questionários *online* e presenciais às partes interessadas e entrevistas a especialistas estratégicos internos e externos com um nível de conhecimento profundo e especializado na área de sustentabilidade e/ou do setor. Nestas entrevistas obtivemos informação e as suas visões sobre os temas onde o Grupo é mais impactante, sobre a trajetória e visão do Grupo para o futuro a nível da sustentabilidade e potenciais áreas de melhoria de desempenho do Grupo. Além destas interações pontuais, 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.



1

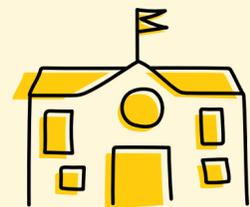
2

3

Abordagem de Criação de Valor

4



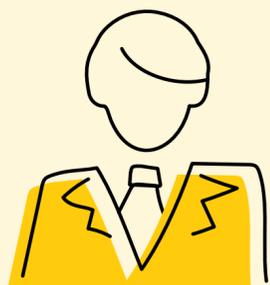
Grupo de Partes Interessadas	Como envolvemos/Canais de comunicação	Principais preocupações/objetivos e como criamos valor
<p>ACIONISTAS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relatórios e Contas (anual) ➤ Website corporativo ➤ Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança ➤ Assembleia Geral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sustentabilidade financeira ➤ Prémios e distinções ➤ Impactos ambientais e relato
<p>ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Website corporativo ➤ Consultas públicas ➤ Reuniões e visitas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ética e conformidade, nomeadamente políticas anticorrupção e suborno, código de conduta e conflito de interesses ➤ Inovação e Design Sustentável ➤ Novos processos de construção ➤ Sustentabilidade financeira das comunidades ➤ Colaboração para implementação de políticas públicas ➤ Impactes ambientais e reporte
<p>ASSOCIAÇÕES DO SETOR</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Website corporativo ➤ Eventos/conferências ➤ Iniciativas conjuntas/clusters de construção 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ética e conformidade, nomeadamente normas/diretivas do setor ➤ Inovação e Design Sustentável ➤ Tendências do setor ➤ Partilha de conhecimento e experiências

Grupo de Partes Interessadas

Como envolvemos/Canais de comunicação

Principais preocupações/objetivos e como criamos valor

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, nomeadamente políticas anticorrupção e suborno, códigos de conduta e conflito de interesses
- Saúde e segurança
- Gestão e desenvolvimento dos colaboradores
- Novas obras e produtos
- Certificações ESG e de sustentabilidade
- Gestão da cadeia de valor
- Tendências dos clientes/mercados

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*
- Seminários e *workshops*

- Ética e conformidade, nomeadamente no cumprimento dos normativos locais
- Direitos Humanos
- Saúde e segurança
- Formação
- Envolvimento e satisfação dos clientes
- Práticas de responsabilidade social
- Conformidade e reporte ambiental, de prevenção e segurança e social
- Recrutamento/empregabilidade local
- Bem-estar das comunidades

Grupo de Partes Interessadas

Como envolvemos/Canais de comunicação

Principais preocupações/objetivos e como criamos 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

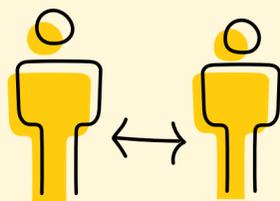
- Ética e valores Casais
- Direitos Humanos
- Práticas anticorrupção e suborno, conflito de interesses
- Segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores
- Políticas de remuneração e reconhecimento
- Serviço gratuito de apoio ao colaborador (Recursos Humanos/plano vida; financeiro; jurídico)
- Gestão de carreira, flexibilidade e mobilidade
- Formação e desenvolvimento dos colaboradores
- Práticas de responsabilidade social
- Sustentabilidade financeira do grupo
- Proteção de dados

Grupo de Partes Interessadas

Como envolvemos/Canais de comunicação

Principais preocupações/objetivos e como criamos valor

FORNECEDORES



- 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

- Ética e conformidade, nomeadamente políticas anticorrupção e suborno, códigos de conduta
- Saúde e segurança
- Direitos Humanos
- Novas obras e produtos
- Certificações ESG
- 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
- No caso de fornecedores subcontratados, colaboração da Casais no processo administrativo de legalização dos seus colaboradores estrangeiros
- No caso dos parceiros, colaboração em projetos progressivamente mais sustentáveis

PARCEIROS



- Webinars 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
- Casais Partners Meeting
- Encontros e visitas a instalações e obras

- 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
- Promoção da Inovação e Design Sustentável

INSTITUIÇÕES DE ENSINO OU INVESTIGAÇÃO



- 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



Grupo de Partes Interessadas	Como envolvemos/Canais de comunicação	Principais preocupações/objetivos e como criamos valor
<p>INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Website corporativo ➤ Relato financeiro e de sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ética e conformidade, nomeadamente políticas anticorrupção e suborno ➤ Investimentos sustentáveis ➤ Certificações ESG e relato
<p>MEIOS DE COMUNICAÇÃO</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Website corporativo ➤ Agência de comunicação 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prémios e distinções ➤ Partilha de conhecimento/Inovação ➤ Relações com as comunidades e práticas de responsabilidade social
<p>REGULADORES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Website corporativo ➤ Respostas/participação nas consultas públicas de propostas de novas ou alteração de normas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ética e conformidade, nomeadamente regras/normas do setor e locais ➤ Concorrência leal

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.





BCSD Portugal

No âmbito do BCSD (Business Council for Sustainable Development Portugal) que é uma associação sem fins lucrativos que agrega e representa empresas de referência em Portugal, que se comprometem ativamente com a transição para a sustentabilidade, assinámos os manifestos “Por um acordo pela natureza na COP15” e “Rumo à COP27” e fazemos parte da iniciativa “act4nature”.

Assinámos também o Pacto de Mobilidade Empresarial de Braga (PMEB), em que nos comprometemos a incluir treze ações no nosso plano de mobilidade corporativa. 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

Participamos no Conselho de Administração do 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 - 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, fazendo também parte da Direção. Procuramos a partilha de conhecimento e participámos em diversos *webinars* e formações nas temáticas do Desenvolvimento Sustentável e ESG e no 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.



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

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.



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 e promove a ética e o desenvolvimento da Engenharia em Portugal.



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.”



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.



LNEC

Firmámos um protocolo de colaboração com o Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC), reforçando a nossa aposta no desenvolvimento de conhecimento técnico, partilha científica e inovação aplicada à construção. Esta parceria permitirá aprofundar projetos conjuntos com forte componente de investigação e desenvolvimento tecnológico.



Fundação da Construção

Somos co-fundadores da Fundação da Construção com outras 13 empresas líderes do setor da construção e projetos em Portugal, a Ordem dos Engenheiros, a Ordem dos Arquitetos e a Ordem dos Economistas. Esta fundação tem como objetivo contribuir para o conhecimento das reais necessidades do país, relativamente a infraestruturas e edificado, e definir uma estratégia para o setor.



3.3 DUPLA MATERIALIDADE

Como referido anteriormente, estamos a antecipar a obrigatoriedade de relato de acordo com a diretiva *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e, conseqüentemente, utilizando as normas *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). As ESRS estruturam a divulgação de informações sobre riscos e oportunidades decorrentes de questões sociais e ambientais nas empresas (*outside-in*) e sobre o impacto das atividades das empresas nas pessoas e no meio ambiente (*inside-out*) – Dupla Materialidade.

Assim, revimos a nossa materialidade efetuada em 2021 (de acordo com o GRI – *Global Reporting Initiative*). Esta revisão foi feita de acordo com o procedimento utilizado nas novas normas (ESRS). Este processo de dupla materialidade será revisitado a cada três anos (de acordo com os ciclos estratégicos), podendo ser antes, caso se verifique alguma alteração ou atualização das atividades do Grupo que justifique a sua reavaliação.

0

Passo 0

Identificação de tarefas e responsabilidades

Definição das diferentes tarefas necessárias, responsabilidades e prazos. Seleção do tipo de documentos/outputs para as diferentes tarefas e identificação do papel e participação do mais alto órgão de governo no processo.

1

Passo 1

Análise de contexto

Neste passo foram incluídos benchmarks a quatro empresas do setor para identificação de Impactos, Riscos e Oportunidades (IROs) e temas materiais; Workshop interno para mapeamento de partes interessadas; Questionários online e presenciais às partes interessadas; Entrevistas a 11 especialistas internos e externos em diversas áreas de conhecimento ou atuação como sustentabilidade, investimentos sustentáveis, materiais e soluções de construção, visão do cliente e parceiros, visão do setor, visão estratégica e operacional; e as novas diretivas/normas de relato (CSRD e ESRS). Nesta análise foram consideradas as dependências ao longo da cadeia de valor, nomeadamente dos recursos naturais ou outros, de determinadas partes interessadas, de fatores políticos ou regulatórios.

2

Passo 2

Criação de lista de IROs

Levantamento de IROs preexistentes nas diversas áreas do Grupo e de outros identificados no passo anterior (análise de contexto). Posteriormente foi feita a associação desses IROs a temas/tópicos sugeridos pelas ESRS e obtidos dos benchmarks efetuados.

3

Passo 3

Avaliação dos IROs

Foram identificados 27 especialistas internos por temas/áreas dos três maiores mercados (correspondente a 78% do volume de negócios), para efetuar a avaliação dos IROs identificados. As avaliações decorreram de acordo com os critérios definidos pelas diretivas.

4

Passo 4

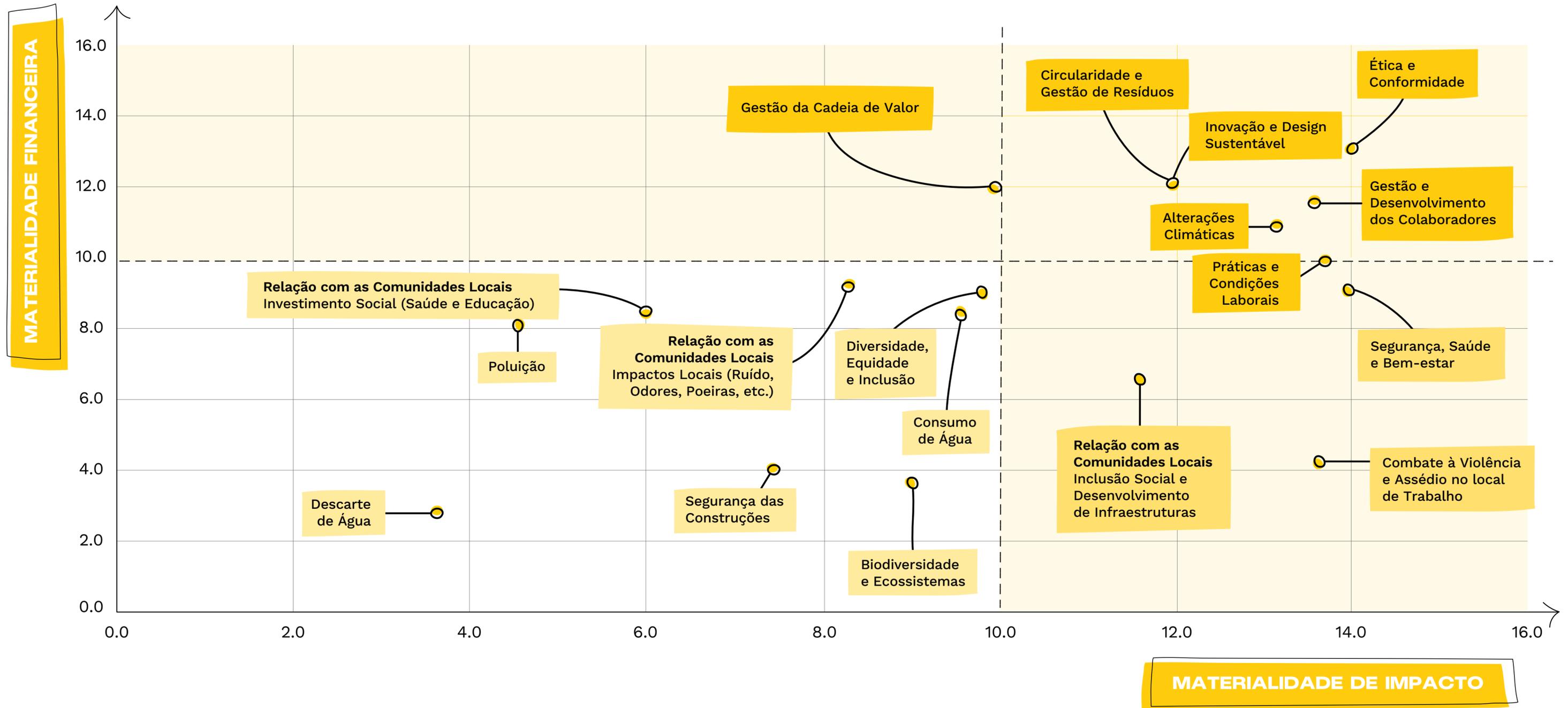
Criação da Matriz de Dupla Materialidade

Foi identificado o limiar a partir do qual se considera material para o Grupo.

A colocação de cada tema na matriz de dupla materialidade com os eixos “Materialidade de impacto” e “Materialidade financeira”, decorreu da avaliação mais alta dos IROs associados a cada tema. Depois de distribuídos na matriz de acordo com a pontuação atribuída, foram considerados como materiais os temas que ficaram acima do limiar em cada um dos eixos (portanto basta estar acima do limiar em um dos eixos para ser considerado material).

Este passo terminou com a aprovação pela ComEx dos temas materiais.

Deste processo resultou a seguinte matriz de dupla materialidade:



Encaramos cada novo projeto como uma oportunidade para reafirmar o nosso compromisso com um mundo mais sustentável, pelo que assumimos a responsabilidade de procurar e incentivar projetos onde o cariz de sustentabilidade, nas suas três vertentes, esteja presente.



1

2

3

Abordagem de Criação de Valor

4

3.4

ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

A nossa abordagem ESG está em constante evolução. Assumimos a responsabilidade de respondermos às necessidades atuais, bem como de garantir um futuro resiliente para as próximas gerações. Pretendemos criar um impacto positivo no Mundo.

Estamos focados em implementar práticas inovadoras que aumentem a resiliência das nossas infraestruturas, garantindo a sua longevidade e desempenho a longo prazo.

Na **dimensão de Ambiente**, estamos comprometidos com a construção de um futuro mais sustentável. Reconhecemos a importância da inovação e respeito pelo planeta, e procuramos incorporar soluções conscientes e inovadoras nos nossos projetos, focados no desenvolvimento de edifícios e infraestruturas, com práticas de construção que minimizam o impacto ambiental. A industrialização e a digitalização são alavancas fundamentais para aumentar a eficiência, melhorar a gestão e reduzir os resíduos, promovendo edifícios mais duradouros e adaptáveis, que consideramos serem elementos-chave para a transição do setor da construção.

Na **dimensão Social**, o nosso compromisso com o desenvolvimento humano é inabalável. 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. Apostamos em projetos que preveem e estão preparados para a flexibilidade de utilização e de bem-estar, respondendo às exigências de diversos estilos de vida, conscientes e em constante mudança. Procuramos projetos que conectem territórios, liguem comunidades e disponibilizem condições básicas onde elas ainda não existem ou são precárias.

Em suma, procuramos projetos de impacto positivo na sociedade.

Na **dimensão de Governo**, mantemos um padrão de ética, transparência, integridade e resiliência nas nossas operações garantindo que a confiança depositada em nós, pelas nossas partes interessadas, é mantida e valorizada. Ao estarmos presentes em diversos mercados e culturas, é fundamental adaptarmo-nos e seguirmos sempre estes princípios, manter 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, estabilidade e sustentabilidade do nosso modelo de negócio a longo prazo.



ENVIRONMENT
AMBIENTE

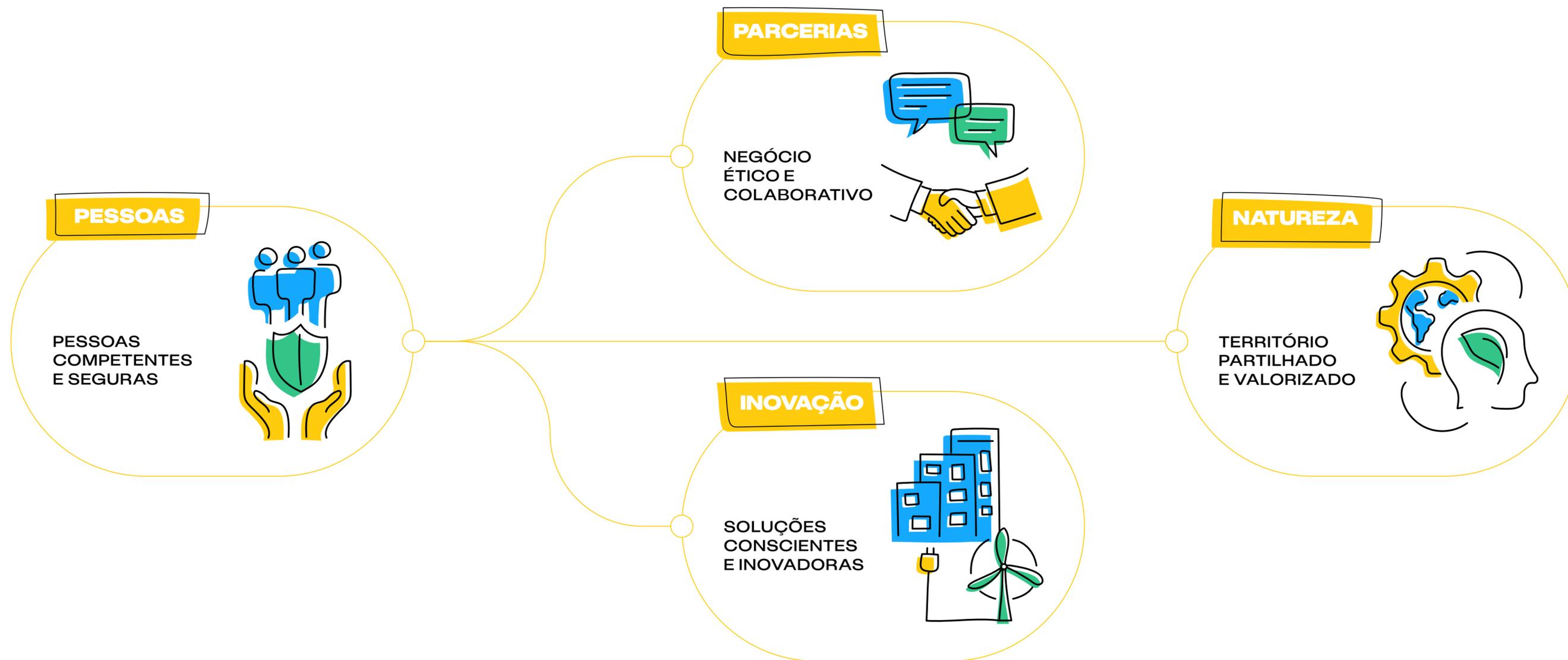


SOCIAL
SOCIAL



GOVERNANCE
GOVERNO

As nossas prioridades estratégicas decorrentes da análise dos temas materiais e dos principais fatores de criação de valor associados aos diferentes aspetos ESG, dão forma à visão da integração da sustentabilidade no nosso negócio, e que se traduzem em quatro eixos estratégicos de atuação:



Cada um dos eixos estratégicos é clarificado quanto ao âmbito e criação de valor, bem como no alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para cada um deles, 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
- › Práticas e Condições Laborais
- › Segurança, Saúde e Bem-estar



Temas adicionais

- › Inclusão e Diversidade



Ambições

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



NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

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



Temas materiais

- › Ética e conformidade
- › Combate à Violência e Assédio
- › Gestão da Cadeia de Valor



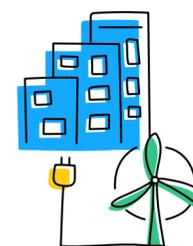
Temas adicionais

- › Direitos Humanos



Ambições

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



SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

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



Temas materiais

- › Inovação e Design Sustentável
- › Circularidade e Gestão de Recursos



Ambições

- › Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos
- › Orientar os recursos de inovação para soluções de baixo carbono/sustentáveis
- › Reduzir e potenciar o reaproveitamento de resíduos



TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

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



Temas materiais

- › Alterações Climáticas
- › Relação com as Comunidades



Ambições

- › Aumentar o número de pessoas impactadas por projetos de ação social
- › Net zero até 2045





04

EIXOS ESTRATÉGICOS

ZERO

ZERO ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS EM 2024

ZERO CASOS DE DISCRIMINAÇÃO REPORTADOS EM 2024

ZERO CASOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS EM 2024

ZERO OCORRÊNCIAS DE TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO, TRABALHO ESCRAVO EM 2024



Mais de 138 mil horas de formação



71.891 toneladas de Resíduos Produzidos, sendo que 99% são Resíduos Não Perigosos

Produção de cerca de 17 mil tCO_{2eq} de emissões de âmbito 1 e 1,6 mil tCO_{2eq} de emissões de âmbito 2*

*Location Base

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

Na Casais, reconhecemos que o desenvolvimento das pessoas é fundamental para o nosso sucesso e, por isso, apostamos no crescimento contínuo e sustentado do talento humano.

Valorizamos as pessoas, promovemos a partilha de conhecimento e sabedoria através de programas estruturados de formação e capacitação profissional, criando bases sólidas para o crescimento individual e coletivo. Sabemos que, ao fortalecer cada pessoa, estamos também a fortalecer o coletivo e a preparar a organização para os desafios diários e de um setor em constante transformação.

O eixo “**Pessoas Competentes e Seguras**” tem como finalidade garantir que, independentemente da sua função, cada uma das nossas pessoas está e se sente segura, tem a capacidade de crescimento e de maximização do seu potencial, está preparada para as mudanças esperadas para o setor e trabalha num ambiente saudável, respeitador e justo. Estamos a desenvolver pessoas e comunidades mais fortes.



Neste eixo comprometemo-nos com seis compromissos:

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 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)		2025 2026 2027 10% Permanente
	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)		60%
Aumentar a atração e retenção de talento	Manter um <i>turnover</i> menor ou igual a 10%	(Nº de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores x 100		≤10%
	Attingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025.	Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais		80%
	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		80% a partir de 2025
Zero acidentes	Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)	Índice de Frequência = (N.º de Acidentes x 1.000.000) / N.º Total de Horas Trabalhadas		≤20
		Índice de Gravidade = (N.º de Dias Perdidos x 1.000.000) / N.º Total de Horas Trabalhadas		≤500
		Meta: < 20 -Nível Muito Bom da OIT (consolidado por média ponderada de número 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 vphh

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023 e 70 em 2024.

4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores

Acreditamos que a valorização e dignificação dos nossos colaboradores são valores essenciais. Investimos no desenvolvimento contínuo e sustentado do nosso talento, atraindo, retendo e valorizando as pessoas. Promovemos ações de formação que fomentam a aprendizagem contínua através da Academia Casais. Valorizamos a conciliação da vida profissional e das responsabilidades familiares dos nossos colaboradores. Apostamos em acelerar o desenvolvimento das nossas pessoas e promover a mobilidade das suas carreiras. Pretendemos fazer mais, fazendo o bem, construindo não só infraestruturas, mas também uma base sólida para formar líderes capazes de levar a organização mais longe.

Como mecanismo de acompanhamento dos colaboradores em todo o seu ciclo de vida no Grupo, e para potenciar o seu crescimento, foi implementado em 2020 o **Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH)**. Este sistema é composto por quatro dimensões: *Framework* que acompanha o crescimento de negócio, Modelo de Gestão de Carreira, Política de Remuneração e Benefícios e Política de Mobilidade. O SIGRH tem como alicerce o Modelo de Família de Funções (*Job Family Model*), uma metodologia que permite agrupar atividades ou funções em famílias, possibilitando uma diferenciação por níveis de complexidade, alinhadas com as necessidades do Grupo e com as tendências do mercado. Através de uma estruturação clara e objetiva de diferentes funções/famílias, permite reconhecer níveis de senioridade dentro de funções, criando patamares de evolução profissional, e promove a equidade, a transparência e uma maior eficiência no processo de desenvolvimento dos nossos colaboradores.

No que respeita à Gestão de Carreira, atuamos sobre cinco áreas: Programas de estágios e de *trainees*, acompanhamento de carreiras e percursos, sistema de gestão de desempenho, programa de reconhecimento e mérito organizacional e clima organizacional e satisfação de colaboradores.



Programas de RH para Estagiários e Trainees

O nosso processo de recrutamento foca-se na identificação de talento com base nas competências e potencial dos candidatos, tendo em conta as necessidades do Grupo e a melhoria contínua dos nossos processos. Inclui

uma fase de integração com formação sobre as diferentes áreas do negócio e é reforçado pela colaboração com instituições de ensino e programas de estágio que promovem a ligação ao meio académico.



Blumind

A Blumind é uma área dos Recursos Humanos que promove estágios de verão, curriculares e profissionais. Tem como propósito a promoção e realização de ações que proporcionem aos estudantes diferentes oportunidades, que lhes permitam desenvolver um percurso complementar e paralelo à sua formação académica e onde consigam adquirir conhecimento em contexto real e prático. Com o intuito de atrair talento para a nossa organização:



Estágios

No âmbito dos estágios recebemos 25 alunos para estágios de verão, 57 para estágios curriculares, 17 estágios PEJENE e 5 estágios internacionais (4 em França e 1 nos EUA).

Visitas Técnicas

Organizámos 9 Visitas Técnicas onde recebemos nas nossas instalações/obras, as seguintes instituições: Universidade de Coimbra, Universidade do Minho, Instituto Superior de Engenharia do Porto, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Universidade Lusíada e Brasil CESUPA.

Feiras de Emprego

Participámos em 27 feiras de emprego.

Casais Open Week

Na 8ª edição da Casais Open Week, apresentámos os percursos de carreira no Grupo a 300 participantes e criámos uma sessão online em inglês, para maior interação com os estudantes internacionais.

Trainees

Selecionámos 18 *trainees* para a 2ª edição do programa +Futuro. Cada um destes estudantes foram acompanhados por um tutor ao longo dos 9 meses e por um responsável que os orienta no desenvolvimento do seu tema de trabalho de estágio. 11 destes *trainees* continuam no Grupo a desenvolver a sua carreira, pós programa.

Programa “Mestria & Inovação”

O Programa **Mestria&Inovação** é o nosso programa de estágios profissionais em Angola, direcionado para o setor da Engenharia Civil, com a duração de 10 meses. Este programa é desenhado para que os participantes (alunos do 5ºano de Engenharia Civil) possam consolidar os conhecimentos adquiridos durante a sua formação académica, bem como desenvolver competências práticas essenciais para a sua carreira. O programa procura também transmitir-lhes a cultura Casais, promovendo valores como o trabalho em equipa, a excelência e a inovação.

Na edição deste ano, tivemos a participação de 11 estagiários, dos quais sete integraram o Grupo Casais de forma permanente após conclusão do estágio. Esta iniciativa reforça o nosso compromisso com o desenvolvimento de novos talentos no campo da Engenharia Civil, e sublinha o sucesso do Programa Mestria&Inovação como um catalisador para o crescimento profissional e a inovação dentro do setor.



Programa CRIAR

O programa **CRIAR** é um programa de estágios para recém-licenciados, técnicos médios e recém-desempregados em Angola. Tem como objetivo preparar os estagiários para as exigências atuais de mercado, impulsionando a formação, experiência profissional e a empregabilidade. Somos parceiros neste programa, financiando e proporcionando a formação “*on-job*” dos estagiários, com áreas de formação adequadas para estagiar na empresa. Em 2024 foram recebidos sete estagiários durante seis meses, tendo ficado integrados na Casais seis deles, após conclusão do mesmo.



Programa de Trainees “Arte & Engenho”

O programa **Arte&Engenho**, programa de *trainees* em Portugal, tem como objetivo atrair, desafiar e reter jovens talentos ao integrá-los 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 mentor, 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. Em 2024 iniciámos duas edições, 15ª e 16ª edição, onde incluímos algumas novidades, tais como a integração de *trainees* por via de recrutamento internacional.

O programa tem uma duração de nove meses, sendo três meses integrados num dos mercados internacionais onde o Grupo Casais tem presença, para conhecerem realidades distintas e outras formas de trabalhar. Nas edições de 2024, os países selecionados foram Angola, EUA, Espanha, Gibraltar, EAU e Bélgica.

No total, nas duas edições de 2024, 12 novos *trainees* juntaram-se ao programa, distribuídos entre áreas técnicas de Engenharia e Arquitetura (11 *trainees*) e áreas de suporte ao negócio (1 *trainee*). Dos 5 *trainees* que, entretanto, terminaram o programa, todos foram integrados no Grupo.

Programa Geração C

O programa Geração C visa atrair e desenvolver jovens com até três anos de experiência profissional e formação nas áreas de Engenharia Civil, Arquitetura, Condução de Obra, Construção Civil, Medição e Orçamentação, e Desenho em Construção Civil (com níveis IV, V e VI do Quadro Nacional de Qualificações), com o objetivo de formar futuros Gestores de Obra. O programa, com duração de nove meses, oferece formação prática com acompanhamento personalizado. A cada *trainee* é atribuído um mentor e um tutor que o acompanham diretamente no terreno, oferecendo suporte nas tarefas diárias e auxiliando no desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais essenciais.

Em 2024 decorreram duas edições: na 1ª edição em março foram recrutados em Portugal 8 *trainees*. Na 2ª edição, em setembro, foram recrutados a nível nacional 6 *trainees*. No recrutamento internacional recrutámos 3 *trainees* oriundos do Brasil e 7 da Colômbia. Dos *trainees* que estiveram na 1ª edição, 5 foram integrados no Grupo.

2ª Edição | CTeSP Tecnologias Avançadas de Construção (IPCA)

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 é lecionado por docentes do IPCA e por colaboradores do Grupo.

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. 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 oferece-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 edição decorreu nos anos letivos de 2022-2024, com participação de 15 alunos, sendo que tiveram aproveitamento 11. Foi definido o percurso profissional desses alunos com um compromisso mútuo de, no mínimo, 2 anos de contrato. A segunda edição realiza-se nos anos letivos 2024-2026 e iniciou com a frequência de 18 alunos integrados no Grupo.

Casais Open Week

A 8ª edição da **Open Week** do Grupo Casais realizou-se entre os dias 14 e 19 de outubro. Ao longo de uma semana, abrimos as portas a cerca de 300 estudantes do ensino secundário e universitário e aos familiares dos nossos colaboradores, de forma a darmos a conhecer as nossas instalações, obras, projetos e sobretudo inspirar as gerações mais jovens.

Foram efetuadas visitas à sede em Braga, à Blufab, à Carpin e a diversas obras em Vila do Conde, Porto, Lisboa e Faro. Realizámos ainda uma conferência “Aceleração da Construção da Habitação” no Auditório da Sede Nacional da Ordem dos Engenheiros em Lisboa e uma sessão *online* “*From Trainee to Expert: Innovation and International Career Growth at Grupo Casais*”. O último dia, “**Family Day**”, foi dedicado à família, onde reunimos os familiares dos nossos colaboradores em Braga, Lisboa e Faro.



Programas de apoio à progressão de carreira

Com o principal objetivo de desenvolver pessoas, reforçar e partilhar o conhecimento pelos colaboradores, foi criada a **Academia Casais**, uma empresa do Grupo destinada à formação. A sua oferta serve para responder à necessidade de qualificar e capacitar os colaboradores de acordo com a estratégia do Grupo.

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 criados percursos formativos que incluíram 5 ações, para um total de 52 formandos e 2.028 horas de formação.



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 2024, foram iniciadas 10 novas edições, sendo 2 para Chefe de Equipa e 8 para Encarregados, num total de 123 participantes e 4.069 horas de formação. O programa contou com a colaboração de 56 formadores internos.



Level Up

O Programa **Level UP** visa impulsionar o desenvolvimento das nossas pessoas 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. O custo é partilhado entre a empresa e o colaborador, com o comprometimento do colaborador por via 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 centra-se no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. No ano de 2024, foram aprovadas 48 candidaturas em cursos de várias áreas, tais como Gestão, Liderança, Gestão de Pessoas, Transformação Digital, Inovação, Estratégia, Gestão Industrial, Direito, Gestão de Projetos, Gestão de Operações, Finanças para não Financeiros, Comunicação, Sustentabilidade e Construção Industrializada.

Programa de Lideranças

O **Programa de Lideranças** tem como objetivo trabalhar os princípios de liderança definidos para o Grupo. Estes princípios são aplicáveis a todos, independentemente da empresa, da hierarquia ou da função. Acreditamos que líderes mais capazes potenciam o crescimento e desenvolvimento das suas equipas.

O Programa foi estruturado em cinco níveis, de forma a abranger todas as funções que, de forma direta ou indireta, e com diferentes focos de atuação, lideram equipas e/ou pessoas. Este programa acompanha o crescimento dos colaboradores desde uma função de Chefe de Equipa, a Especialistas, Coordenadores e Gestão e Gestão de Topo. Em 2024 houve 15 cursos associados a este programa com 68 inscrições de Especialistas (1.940 horas), 42 de Gestores (765 horas), 3 Gestores de Topo (38 horas), 28 operacionais (443 horas) e 193 Técnicos (2.851 horas).

Princípios de Liderança



Programa de Línguas

O **Programa de Línguas** tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento de competências linguísticas dos colaboradores do Grupo. Existem atualmente opções de oferta formativa nos idiomas de inglês e português. As ofertas existentes são proporcionadas por entidades externas, em diversas modalidades: *online*, presencial ou misto, consoante a escolha do colaborador. A empresa participa com a totalidade ou parte dos custos, mediante os critérios e resultados da avaliação de desempenho. No ano de 2024 houve 14 inscrições, sendo que 8 concluíram o seu percurso formativo com um total de 888 horas.

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

Este ano promovemos 138.203 horas de formação participadas por 5.888 ETI (Equivalentes a Tempo Integral).

Blubox

A Academia disponibilizou ainda uma *Blubox* destinada à formação em sala, localizada na Base de Vida de Lisboa. Esta sala de formação, com capacidade para 10 a 12 formandos e disposta em formato de U, está equipada com uma televisão, um quadro branco, uma mesa para o formador, dois armários de apoio e ar condicionado. Houve 40 ações de formação nesta sala, para 441 formandos e que correspondeu a 1.481 horas de formação.



Gestão de desempenho

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

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

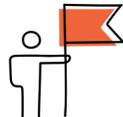
- 

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

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.



Programa de Reconhecimento e Mérito Organizacional (PRMO)

Fazer é importante e Reconhecer também!

O Programa de Reconhecimento e Mérito Organizacional permite reconhecer e premiar os colaboradores que, pelo seu desempenho, comportamento e contributos, se destacam no Grupo.

Existem três tipos de iniciativa neste programa: ElogiArte, + Valor e Mestre Casais.

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 2023/2024 foram atribuídos 3.701 elogios aos nossos colaboradores (que representa um aumento de 37% face ao ciclo anterior) e distribuídos 119 prémios.

A iniciativa **+ Valor** pretende premiar a criação de valor no Grupo Casais. Possibilita às chefias premiar e destacar a excelência dos colaboradores na sua estrutura hierárquica ou de outra dentro do Grupo, tendo em conta os Valores Casais. As candidaturas são analisadas pelo departamento corporativo de Recursos Humanos 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 11 candidaturas e o júri foi composto pela Administração do Grupo Casais.

O Prémio **Mestre Casais** é uma iniciativa que premeia trabalhos e projetos nas categorias de Engenharia (Processos Construtivos), Processos de Gestão, Inovação, Investigação e Desenvolvimento, que tenham sido desenvolvidos na Organização. Qualquer equipa do Grupo pode candidatar-se a este prémio, que será avaliado pelo Conselho de Administração e um júri externo convidado.

Em 2024 foram submetidas nove 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. Eduardo Netto Almeida (Lantia).



Estudo de Clima Organizacional — *Great Place to Work*

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. 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. Este estudo é aplicado com uma frequência de dois em dois anos, de modo a desenhar um plano de ação a tempo de execução para um novo ciclo de avaliação. Este plano é feito de forma isenta, com recurso a uma entidade externa neutra e padrões de avaliação globais, sendo aplicado em todas as geografias e funções, desde o operacional ao administrador. Participámos em 2021 e voltámos a fazê-lo em 2023. Em 2023, recebemos novamente o título de “*Great Place to Work*”, com validade para o ano de 2024, e atingimos 76% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação, com um total de 1.294 respostas, sendo este número considerado representativo atendendo a que o critério para poder responder é ter pelo menos seis meses de casa. A participação e os resultados refletem, assim, uma percentagem significativa do universo de colaboradores elegíveis. O próximo estudo ocorrerá em setembro de 2025.



Acreditamos que a valorização das pessoas passa pela capacitação e pelo reconhecimento assegurado através de uma política de remuneração justa. Esta ambição está refletida no nosso compromisso de garantir uma remuneração mínima anual, dentro do Grupo, 10% superior ao salário mínimo nacional de cada uma das geografias onde estamos inseridos.

Temos uma Comissão de Remuneração que é constituída pela Direção de Recursos Humanos e dois membros do CA. Estamos a desenvolver, com um parceiro externo, uma política de remuneração com respetivas bandas salariais e política de mobilidade geográfica dentro do Grupo. Este modelo tem como finalidade garantir a equidade salarial, 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, tendo em conta as práticas de mercado. O Grupo tem ainda 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 e resultados dos colaboradores com os da Organização.

Adicionalmente dispomos de outras práticas e condições laborais, que visam a satisfação e motivação dos trabalhadores.

Temos uma Política de Teletrabalho, que apresenta o modelo híbrido para as empresas em Portugal. Com o objetivo de definir parâmetros sobre qualquer viagem ou alojamento a serviço do Grupo, foi definida a Política de Viagens e Alojamentos.

Em 2024 foi implementado, para as funções core de obra, um modelo de premiação à mobilidade, no sentido a reconhecer o esforço e a flexibilidade para trabalhar fora da sua residência familiar.

Reconhecendo a importância do tempo disponível para estudar, viajar ou mesmo descansar além dos períodos de férias, foi implementado como benefício a possibilidade de usufruir de uma Licença Sabática remunerada, mediante critérios estabelecidos. Promove-se, assim, um maior equilíbrio entre a vida profissional e privada, conscientes da importância de dar opções para que todos possam maximizar o seu bem-estar.

Serviço de apoio aos colaboradores

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 interna de acompanhamento e resolução de problemas pessoais, financeiros e legais.



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 a ser progressivamente 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 recebam 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.

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

Passes e Módulos para deslocação para o trabalho

Além das políticas desenvolvidas para criação de condições atrativas e que motivem os colaboradores a permanecerem na empresa (já descritas), 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 se possam deslocar 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 a suportar o custo do carregamento dos passes mensais ou de módulos de viagens aos colaboradores que pretendem usufruir deste serviço.



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 promover um bom ambiente profissional e social nos colaboradores, para que se sintam motivados, integrados no Grupo e partilhem do mesmo espírito da empresa. Em 2024 realizaram-se as seguintes atividades:

- > Torneios de futsal, futebol, golf e padel e outras atividades físicas como ginástica laboral, corridas e passeios;
- > Comemoração de Aniversários das empresas do Grupo;
- > Convívios em datas festivas – Arraial 2024, Festa Natal das crianças, Convívios de Natal e de Final do Ano;



- > Celebração de dias especiais: Dia da Família, Dia do Pai, Dia do Trabalhador, Dia da Liberdade, Dia da Mulher, Dia da Criança, Dia Mundial da Saúde, Dia Mundial da Alimentação, Dia Mundial do Olá, Dia Mundial da Luta contra a Obesidade, Dia de Ação de Graça e 4 julho (dia da independência nos EUA);
- > Encontros fora do horário de trabalho: *After Work 2024* -Trabalhamos juntos, brindamos juntos! Este foi mote para o *After Work* que decorreu em Braga, Porto, Lisboa e Algarve e contou com a presença de mais de 500 colaboradores. Almoços convívios na praia, destinados a colaboradores operacionais em Angola.



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 o incentivo à prática desportiva e o contacto com a natureza.

Em 2024 foram organizadas várias atividades: Em abril uma expedição de quatro dias aos Picos da Europa; em junho participação na *Black Pig Race* (8ª prova de obstáculos do Casais a Correr), em Braga; em julho na 9ª edição do *Sunset* em Ofir acrescentaram o desafio “Desacelerar e Recarregar” em que recolheram, ao longo do percurso de 10 km, cerca de mil peças de lixo; um Passeio de BTT pelo caminho de 45 km entre o Mosteiro de Tibães e São Bento da Porta Aberta (Gerês); em setembro a 9ª edição da Caminhada a São Bentinho no Gerês: uma caminhada noturna por trilhos rurais e de montanha durante 31 km; e em novembro a celebração do Dia de São Martinho na sede em Braga.



Let's Team Up

O **Let's Team Up** é uma iniciativa para os colaboradores de todo o Grupo, que tem como objetivo incentivar a realização de convívios/atividades em equipa, para reforçar o espírito de equipa, coesão e motivação dos colaboradores, oferecer momentos de descontração e convívio, e propagar a missão, os valores e a cultura do Grupo Casais.

A iniciativa é anual, e a empresa oferece um valor fixo, por pessoa, para a realização das atividades selecionadas pelas equipas. Alguns exemplos das atividades selecionadas pelas equipas neste ano foram: dinâmicas de grupo em diversos parques de aventura, escaladas, *paintball*, saltos em camas elásticas, matraquilhos humanos, caminhadas, *escape rooms*, percurso de *buggy*, visita a um orfanato e plantação de árvores.



4.1.2 Segurança, Saúde e Bem-estar

Na Casais, acreditamos que a segurança é mais que uma prática — é um princípio enraizado na consciência de cada pessoa. Embora comece em cada um de nós, só através da colaboração, do conhecimento, do planeamento rigoroso e da preparação constante, conseguimos criar um ambiente de trabalho verdadeiramente seguro.

O planeamento da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) está sob a supervisão da Direção de Prevenção e Segurança (DPS). Esta direção corporativa, 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. O SGSST foi certificado pela OHSAS 18001 (desde 2007) e pela ISO 45001 (desde 2020) na Casais EC e Opertec. O sistema de Gestão Integrado é certificado no âmbito das ISO 45001, 14001 e 9001 para a Carpinangola e Metalser, desde 2024. Para os restantes casos de Angola e outros mercados são adotadas práticas dos vários sistemas certificados, atualizados nos conceitos e premissas normativas da ISO 45001 e outras aplicáveis localmente.

A implementação do SGSST, assenta nestes princípios:



Segurança e saúde no trabalho

Num setor exigente e em constante transformação, promovemos uma cultura sólida de prevenção e segurança, com o compromisso de cumprir e ultrapassar as expectativas na criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

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, e que reúne no mínimo 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 partilhar boas práticas implementadas em cada mercado e alinhar a maturidade do nosso Grupo como um todo, ao nível da segurança nas obras.

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. Sempre que necessário, em todas as nossas obras, a presença de técnicos de SST internos ou externos é assegurada, como forma de garantir a segurança e o 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. A elaboração e execução destes planos é de responsabilidade interna ou é adjudicada a entidades externas, dependendo do mercado, e 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.

A Saúde Ocupacional assenta 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.

Zero Acidentes fatais ocorridos em 2024

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, desde que acreditadas pelas Entidades Oficiais, para garantir a monitorização da saúde dos colaboradores e, deste modo, prevenir o desenvolvimento de eventuais doenças profissionais.

Considerando a atuação 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.

No serviço de medicina no trabalho são realizados exames de aptidão médica ocupacional de acordo com os termos das leis de cada mercado: admissão, periódicos, ocasionais e, em alguns casos, demissionais.

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, sendo igualmente relevante a promoção de melhores condições físicas nas instalações e serviços de saúde disponibilizados aos colaboradores.

A área de formação em matéria de SST é integrada em duas vertentes distintas: a primeira, no Plano Formativo Corporativo, enquadrando o desenvolvimento de carreira dos profissionais de SST, em especial no que concerne às necessidades de especialização técnica. A segunda vertente está relacionada com a necessidade de garantir o cumprimento dos pressupostos regulamentares e técnicos de segurança na construção, integrados nos Planos de Segurança e Saúde desenvolvidos para cada obra. Esta vertente tem como fundamental objetivo garantir a formação e informação necessária, para que os trabalhadores conheçam os procedimentos de trabalho estabelecidos e fiquem cientes das medidas de prevenção necessárias à mitigação de riscos ocupacionais a que estejam eventualmente expostos.

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

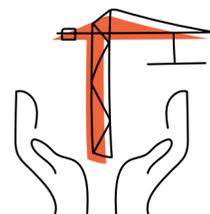
Disponibilizamos as seguintes tipologias principais de formação:



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.

Promovemos ações relacionadas à Segurança e Saúde dos Trabalhadores que vão desde sessões de capacitação a práticas que fomentam a prevenção e mitigação de acidentes. Seguem-se alguns exemplos:

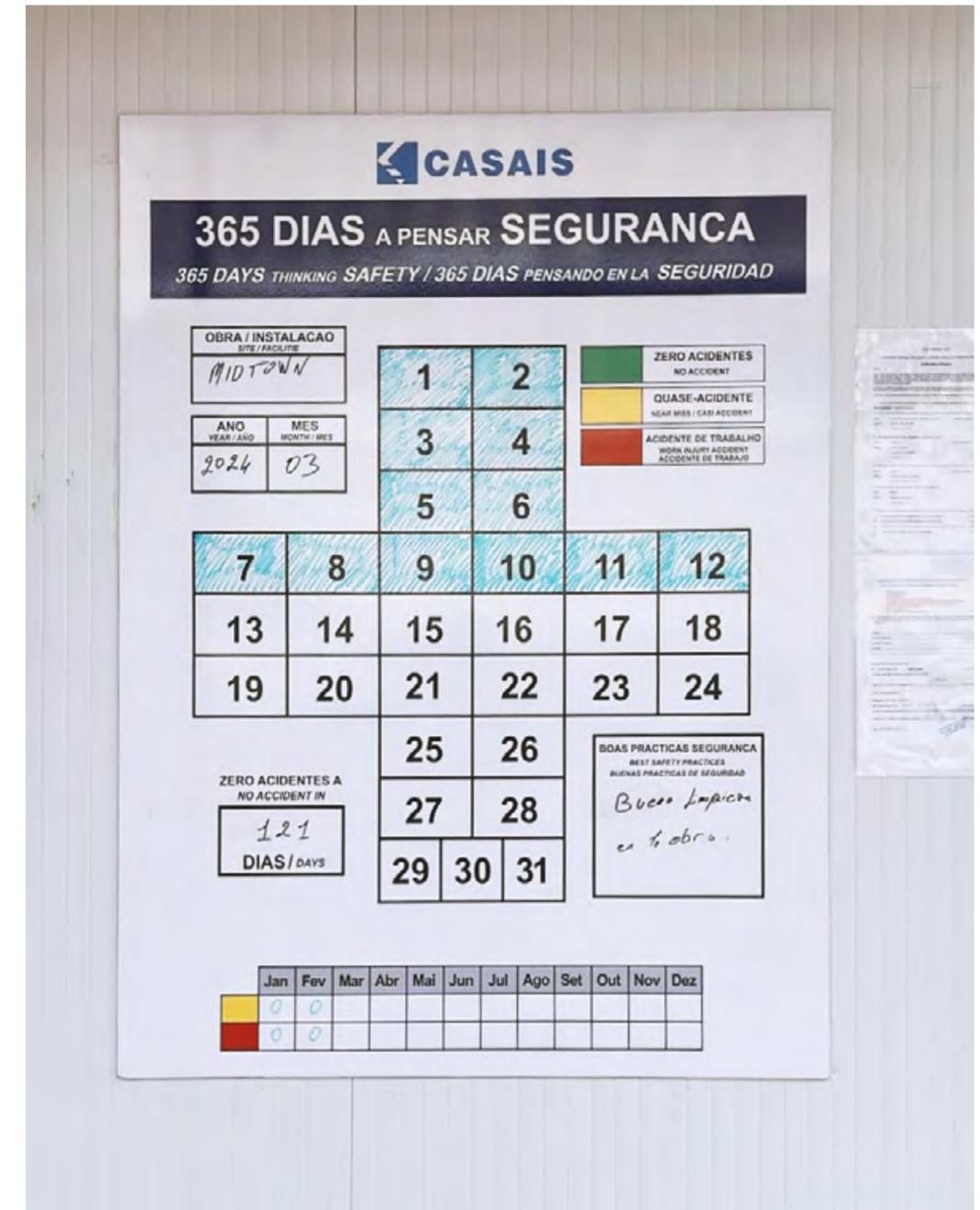
Safety Best Practice

O Programa **"Safety Best Practice"** em Gibraltar, visa reconhecer e distinguir periodicamente os trabalhadores que realizaram a melhor prática ou o melhor comportamento preventivo por projeto no decorrer do ano. O objetivo é promover a disseminação de práticas que amplificam a nossa Cultura de Prevenção e Segurança. Na edição deste ano (6ª edição), foram distinguidos dez trabalhadores.



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 e identificação com cores diferentes, os dias com zero incidentes, quase-acidentes, boas práticas e quantidade de dias seguidos com zero incidentes. Esta informação tem como objetivo promover e sensibilizar os trabalhadores para a nossa ambição de zero acidentes.



Sessões Técnicas de Segurança e Saúde no Trabalho

As **Sessões Técnicas de Segurança e Saúde no Trabalho** são em formato *online* e presencial, e têm como principal objetivo reforçar a Cultura de Segurança e sensibilizar os colaboradores para a prevenção de riscos laborais, promovendo zero acidentes e locais de trabalho Seguros e saudáveis.

Houve duas sessões em Lisboa e uma em Braga:

- > Em janeiro, em Sacavém, com o tema “Comportamentos de Risco e compromisso com a segurança”;
- > Em abril, em Braga, com o tema “Liderança na Segurança vs Comportamento de Risco”;
- > Em dezembro, na Encarnação, com o tema “Novos Desafios, o mesmo Compromisso, Zero Acidentes”.

Embaixadores de Segurança

O “**Embaixadores de Segurança**” consiste num projeto interno de 39 colaboradores do Grupo Casais, com o objetivo de 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 do Grupo;
- > 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.

5 minutos de Segurança

A iniciativa "5 minutos de Segurança" responsabilidade do Departamento de Prevenção e Segurança, é realizada diária e localmente em cada obra e incentiva o diálogo aberto e a participação de todos os colaboradores internos e externos de modo 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.

Além do principal objetivo de promover a segurança, também reforça o sentimento de pertença e responsabilidade coletiva pela segurança e bem-estar, e uma comunicação aberta e transparente.



Consulta Global aos Trabalhadores

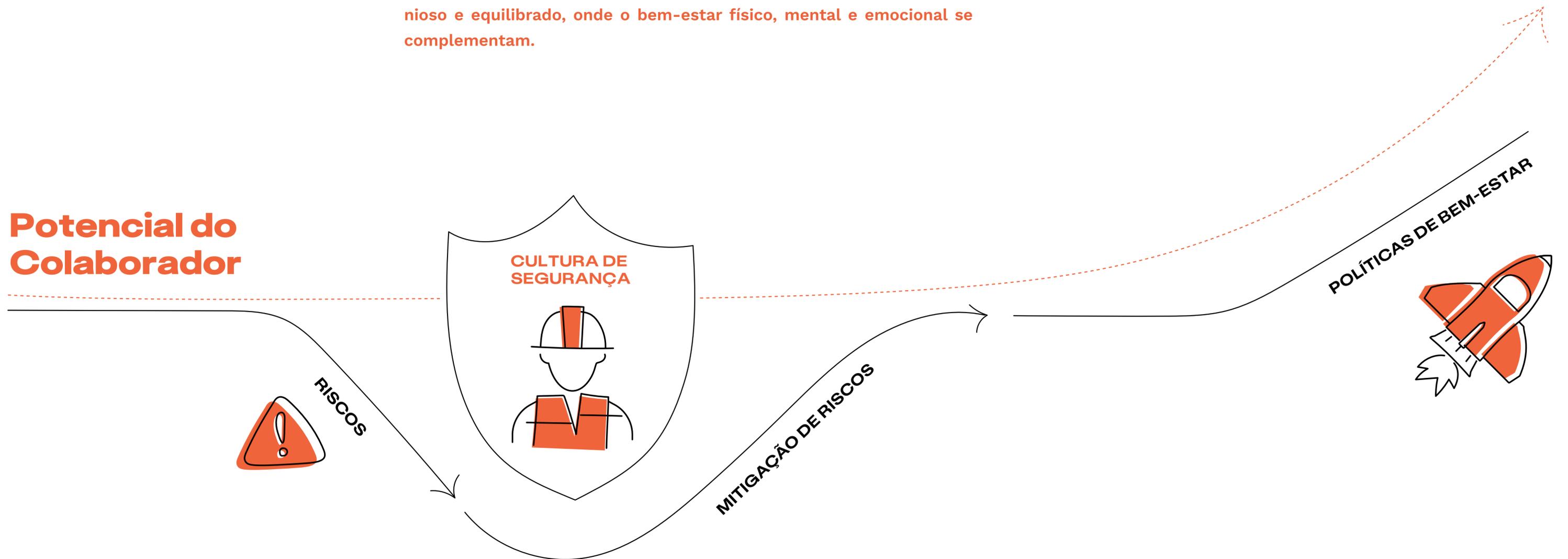
Este inquérito, realizado anualmente, destina-se à consulta a todos os trabalhadores do Grupo Casais, consagrada na legislação relativa a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e nos requisitos normativos da ISO 45001, sendo fundamental na perceção de Riscos Ocupacionais e obtenção de soluções eficazes em matéria de SST. É também aberta a Trabalhadores de Parceiros, Subempreiteiros e Tarefairos.



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, a cultura de segurança é a base que garante a cada colaborador, as condições para desenvolver o seu trabalho com confiança e estabilidade. **Mas o nosso compromisso vai mais longe. Queremos proporcionar um ambiente harmonioso e equilibrado, onde o bem-estar físico, mental e emocional se complementam.**

Um espaço onde cada pessoa se sinta valorizada, apoiada e motivada a dar o melhor de si.



Plano Vida

O **Plano Vida** é o programa dedicado a promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores, organizando diversas iniciativas focadas na saúde, bem-estar, felicidade e qualidade de vida dos colaboradores.

O programa disponibiliza ainda uma vasta gama de benefícios e protocolos com entidades de diferentes setores, garantindo condições mais vantajosas, com o objetivo de melhorar as suas vidas nas vertentes profissional, pessoal e familiar. O Plano Vida também é responsável por assegurar e dar resposta ao Serviço de Apoio ao Colaborador (ver “Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores”), no âmbito dos Recursos Humanos.

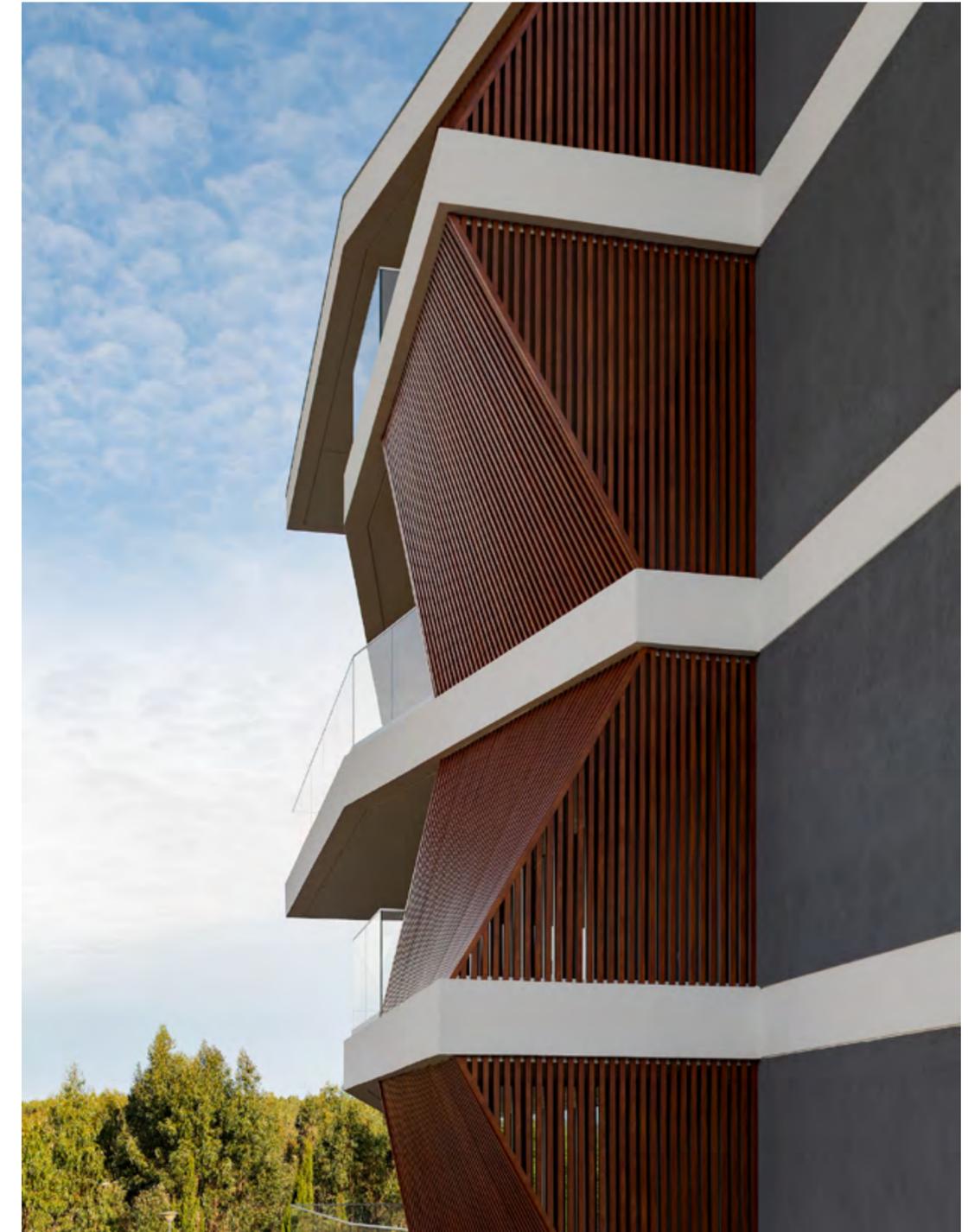


O programa pode ser estruturado em quatro eixos. Ao longo de 2024 foram organizadas as seguintes atividades, para cada um dos eixos:

- > **Saúde mental** – foi disponibilizado apoio psicológico a todos os colaboradores e familiares diretos (pais, filhos, irmãos ou cônjuges); sessões “À Conversa com...”; *workshops* sobre gestão do stress; publicação de artigos no canal de comunicação interno “Segue-me”;
- > **Nutrição** – foi disponibilizado o serviço de consultas de nutrição gratuitas a todos os colaboradores; sessões “À Conversa com...”; *workshops* sobre alimentação saudável; *workshops* sobre leitura de rótulos; publicação de artigos no canal de comunicação interno “Segue-me”;
- > **Família** – sessões “À Conversa com...”; Programa +Mérito, que premeia os filhos dos colaboradores com melhor sucesso escolar; *workshops* sobre Finanças Pessoais;
- > **Saúde Física** - disponibilização de aulas semanais de yoga na sede; disponibilização de espaço semanal e treinos de futsal em três localizações (Braga, Lisboa e Algarve); torneio de futsal e de padel; serviço de *office massage*; lives semanais sobre “Ser Fisicamente Saudável” e paralelamente sessões de ginástica laboral nos locais de obra e na sede, de acordo com guião criado para o efeito, e publicação de artigos no canal de comunicação interno “Segue-me”.

Construir redes de segurança psicológica para os colaboradores

No dia 29 de novembro, 2º dia da 11ª edição do Porto RH Meeting, participámos como oradores no painel "Construir redes de segurança psicológica para os colaboradores". Partilhámos uma abordagem prática sobre como reduzir a ansiedade no ambiente de trabalho, o impacto das lideranças no stress profissional e a importância de criar redes de apoio psicológico dentro das organizações. Este é um tema fundamental para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.



4.1.3 Inclusão e Diversidade

A diversidade cultural, religiosa e étnica é uma realidade incontornável num mundo cada vez mais interligado e em constante transformação. No Grupo Casais, esta diversidade é parte integrante do nosso dia a dia, refletida nas geografias onde atuamos e nas equipas que construímos. **Acreditamos que a convivência entre diferentes culturas, crenças e experiências enriquece a nossa organização e amplia a nossa capacidade de compreender e servir as comunidades onde estamos presentes.**

Zero casos de discriminação reportados em 2024

Fomentamos ambientes de trabalho inclusivos, promovemos uma cultura organizacional que rejeita qualquer forma de discriminação, *bullying*, difamação, assédio, violência ou vitimização, seja por motivo de género, etnia, idade, religião, orientação sexual, condição familiar ou qualquer outro fator. Estes princípios são transversais e comunicados por toda a organização e cadeia de valor. Estão formalizados no nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta, assim como na nossa Política de Direitos Humanos e Laborais.

Pretendemos que cada pessoa se sinta acolhida, respeitada e valorizada. Sabemos que quando os colaboradores se sentem reconhecidos e integrados, esse sentimento reflete-se positivamente no seu desempenho e nas relações que estabelecem com colegas, clientes, parceiros e comunidades.

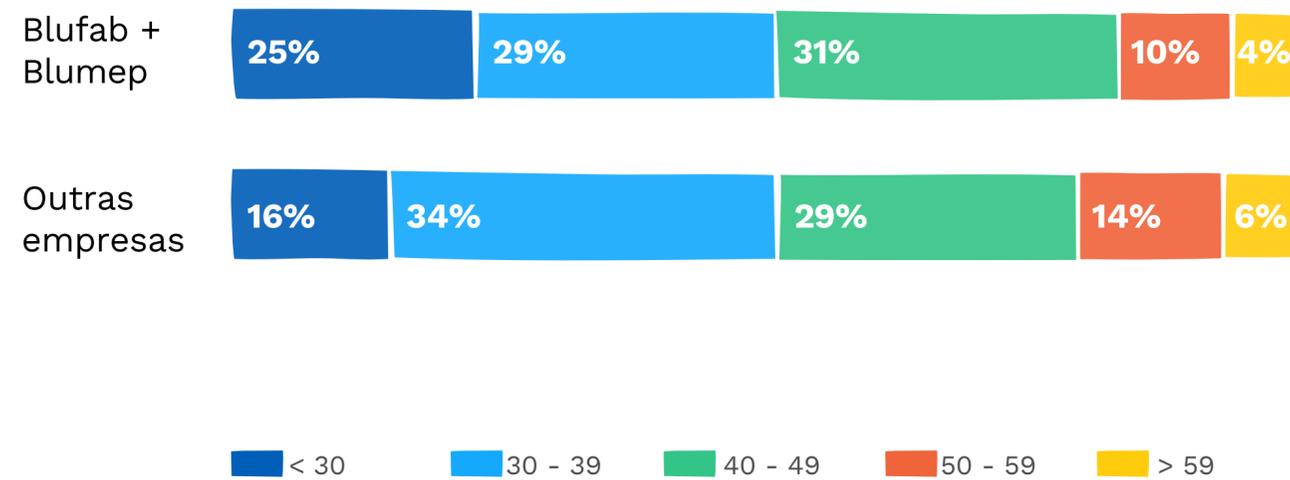
Ao longo do ano de 2024 foram apresentadas quatro queixas através de canais que permitem aos trabalhadores manifestar as suas preocupações (Canal de Denúncias) relativamente a incidentes de discriminação. As queixas mencionadas resultaram em inquirições internas, sendo os processos arquivados por falta de comprovação dos factos alegados.

A rotatividade da mão de obra no setor da construção e a sua histórica falta de atratividade são desafios conhecidos. A resposta que temos vindo a construir passa pela aposta clara na industrialização, na digitalização e na inovação, que abrem novas portas para o equilíbrio de género e a integração de diferentes faixas etárias. Paralelamente, temos vindo a investir na requalificação de profissionais, acolhendo migrantes e promovendo a transição de trabalhadores de outros setores para a construção. Esta abordagem contribui para a diversidade de perfis e experiências e eleva a perceção de valor da profissão, transformando-a numa carreira mais estável, qualificada e socialmente reconhecida.

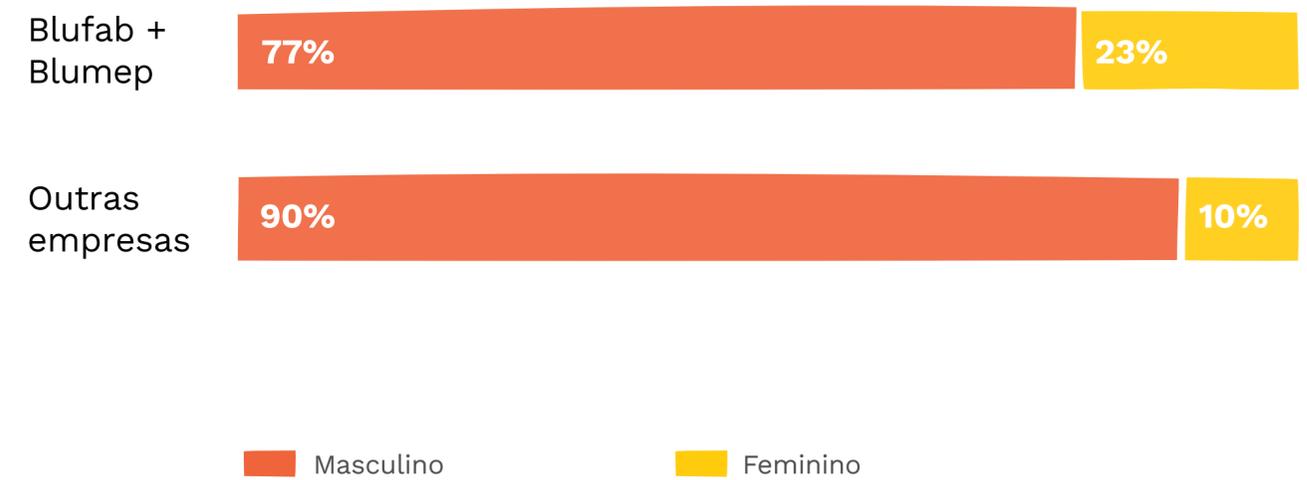


Como exemplo, refiram-se as nossas unidades de construção em fábrica, a Blufab e Blumep, com representatividade feminina superior à média do Grupo (23% face a 10%). Também em termos etários, apresentam uma percentagem superior de colaboradores com idade inferior a 30 anos (25% face a 16%). Estes indicadores sinalizam o potencial inclusivo de ambientes de trabalho mais controlados e tecnologicamente evoluídos.

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (%)



DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR GÉNERO (%)



Celebração do Dia da Mulher

O mercado de Angola assinalou o Dia da Mulher com diversas atividades em três locais diferentes: a sede, o Parque Industrial de Viana e a Base de Vida Benfica.

Realizaram-se várias dinâmicas e uma Roda de Conversa sobre a igualdade no ambiente corporativo e a importância da força de trabalho feminina do Grupo Casais em Angola, onde se partilharam experiências, se refletiu sobre os progressos alcançados e sobre os desafios ainda enfrentados pelas mulheres.

Para assinalar a data foi distribuída uma caneca especial a todas as mulheres da equipa.



Recrutamento Internacional

Perante o aumento do volume de obras e a escassez 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.

Foram integrados cerca de 97 colaboradores de 8 países diferentes em 5 empresas do grupo em Portugal. As necessidades para o processo de recrutamento são atualizadas trimestralmente e a duração do processo varia, dependendo do país.



4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO



Na Casais, acreditamos que o impacto do nosso trabalho é fortalecido pela união de esforços e do compromisso partilhado entre todos os que integram a nossa cadeia de valor. A articulação entre colaboradores, parceiros e comunidades permite-nos responder às expectativas das partes interessadas e contribuir ativamente para uma sociedade mais justa e equilibrada.

O eixo estratégico **“Negócio Ético e Colaborativo”** reflete o nosso compromisso em conduzir a atividade empresarial com integridade, responsabilidade e respeito pelos direitos humanos.

Procuramos também contribuir positivamente para as comunidades onde operamos, privilegiando o recrutamento local e o uso sustentável de recursos naturais. Estabelecemos parcerias com associações, universidades e outras entidades com o intuito de reforçar o nosso papel como agente ativo na promoção do bem-estar coletivo.

Na Casais, conduzimos o nosso negócio com ética, em colaboração com os nossos parceiros, porque acreditamos que só assim podemos gerar valor sustentável e duradouro para todos.

Para tal, definimos três ambições concretizadas em oito compromissos:

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso				Objetivo					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Permanente		
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	100 % 80 % 60 % 40 % 20 % 0 %	Início do compromisso	0%	0%	0%	Avaliação dependente da implementação de plataforma prevista para 2025 com inclusão de 250 fornecedores considerados críticos	100%			
	Sensibilizar todos os fornecedores para tópicos ESG, no mínimo anualmente, a partir de 2023.	Nº de fornecedores sensibilizados / Nº total de fornecedores	100 % 80 % 60 % 40 % 20 % 0 %	Início do compromisso	Plano de Compras Sustentáveis foi partilhado de forma não estruturada	100%	Enviado email para 4682 fornecedores no início de 2024	1ª Edição do Casais Partners Meeting e Partilha por e-mail dos documentos do Plano de Compras e Código de Conduta do Fornecedor para todos os fornecedores registados				
	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 sensibilizados / Nº total de fornecedores	10 8 6 4 2 0	Início do compromisso	Não foi iniciado	Ainda não foi iniciado	Plano de ação de melhoria para 1 fornecedor a quem foram identificadas oportunidades de melhoria	10				
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€)	100 % 80 % 60 % 40 % 20 % 0 %	Início do compromisso	83%	100%	100%	0% Apenas um investimento próprio significativo				
	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€)	100 % 80 % 60 % 40 % 20 % 0 %	Início do compromisso	Não tivemos projetos superiores a 15M€	39%	87%		100%			
	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	100 % 80 % 60 % 40 % 20 % 0 %	Início do compromisso	83%	85%	100%	89%*				
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	50 40 30 20 10 0	Início do compromisso	Em processo de implementação da norma para 2023 e consequente avaliação do compromisso	Processo destinado à implementação da norma ISO37001 em fase avançada para a pré-certificação	Norma ISO37001 em fase de pré-certificação. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e de Infrações Conexas implementado com relatórios de avaliação semestrais.					
	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			App +Alerta	Canal de Denúncias	Compromisso cumprido	Compromisso cumprido				

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023 e 70 em 2024.
*Exclui-se o mercado de Espanha e Operplano

4.2.1 Ética e Conformidade

A ética e a integridade são pilares fundamentais da cultura do Grupo Casais, refletindo o nosso compromisso para conduzir os negócios e construir relações com base na confiança e respeito mútuo.

Num setor repleto de desafios, onde estamos presentes em diversas geografias e interagimos com uma rede complexa de fornecedores e parceiros, torna-se essencial adotar práticas que garantam a transparência e a conformidade em todas as operações. Acreditamos que a confiança se constrói através da coerência entre os nossos valores e as nossas ações, promovendo um ambiente de trabalho íntegro e uma conduta empresarial exemplar. As questões de conformidade são geridas pela Comissão de Ética e pelo Departamento de *Compliance*, que garantem 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.

A Comissão de Ética, estabelecida pelo Conselho de Administração é composta por três membros – um interno e dois externos e independentes – e assegura a integridade e a conduta ética nas atividades da empresa e no comportamento dos seus colaboradores. Criada na sequência da aprovação do primeiro Código de Ética e Conduta Empresarial pelo CA, esta comissão orienta a tomada de decisões em conformidade com os princípios, valores e normas da empresa, tanto no âmbito interno como nas relações com entidades e parceiros externos. Em caso de conflitos de interesse, os membros do Conselho de Administração têm a obrigação de informar o Presidente da Comissão de Ética que, juntamente com os restantes membros não envolvidos, analisam a situação e propõem uma solução adequada.

Como mencionado anteriormente, para assegurar a retidão, a transparência nas operações, e o alinhamento de todos para um comportamento exemplar, foi desenvolvido, em 2016, uma primeira versão do Código de Ética Empresarial e Conduta, com revisão em 2020 e novamente no final de 2024. Este documento é aplicável a todos os colaboradores, independentemente da sua função ou localização no Grupo, incluindo membros do CA. Este Código de princípios e padrões de negócio identifica valores, a missão, e define a ‘consciência ética’, que na sua esteira estabelecem e incentivam a conduta e comportamentos éticos na organização e no seu relacionamento com outros colaboradores e nas relações externas com clientes, fornecedores e todos os terceiros que façam parte direta e indiretamente da sua atividade. **Acreditamos que agir de forma íntegra não é apenas uma obrigação legal, mas um fator essencial para a sustentabilidade e credibilidade do nosso Grupo a longo prazo.**

Existem quatro 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, correio postal ou contacto pessoal. Caso pretendam fazer alguma denúncia de forma anónima e confidencial, garantindo assim a proteção ao denunciante, os colaboradores podem utilizar o Canal de Denúncias.

Em setembro deu-se início à implementação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), para todas as empresas e mercados do Grupo, reforçando o nosso comprometimento com a conformidade e integridade. A comunicação aos colaboradores incluiu uma circular informativa sobre o programa de cumprimento normativo implementado, nomeadamente da inclusão de um **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas** (PPR), atualização do Código de Conduta, Programa de Formação a iniciar em 2025, Canal de Denúncias e o Responsável pelo cumprimento normativo.

Paralelamente foi também revisto o **Guião de Integridade** incluindo um documento específico para os Diretores de Negócios e Diretores Financeiros, por serem funções mais suscetíveis/expostas ao risco de corrupção. Estes documentos, assim como o **Código de Ética Empresarial e Conduta** estão disponíveis na intranet e no nosso site, em três línguas (português, inglês e francês).

A conjugação de todos os instrumentos referidos e a nomeação do responsável pelo cumprimento do normativo são passos fundamentais para a implementação da Norma ISO 37001. Para a Casais EC, este processo está em fase avançada para a pré-certificação, e, como Grupo, pretendemos que as restantes empresas estejam alinhadas com as mesmas práticas. Por meio da implementação da ISO 37001, norma internacional que estabelece boas práticas relacionadas com o sistema de gestão anticorrupção, a Casais pretende demonstrar aos seus colaboradores, ao mercado em que atua e ao público em geral o seu compromisso na prevenção e combate do flagelo da corrupção. **O combate e prevenção da corrupção depende de cada um de nós! Juntos fazemos a diferença!**

Foi desenvolvida uma formação específica *online* para garantir que os princípios adotados no código de conduta são comunicados, entendidos e respeitados por todos os colaboradores. Em 2024, 378 colaboradores realizaram esta formação e as pessoas que entraram no Grupo assinaram o código de ética empresarial e conduta. Em relação à nova versão do Código, existirá uma formação em 2025 que ficará disponível para todos os colaboradores. O programa de formação em matéria “Anticorrupção e demais infrações conexas”, que visa ministrar conhecimentos sobre as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e demais infrações implementadas na organização, irá iniciar em 2025.

Zero casos de corrupção identificados em 2024



Criação do departamento de *Compliance*

Em setembro foi criado o Departamento de *Compliance* no Grupo Casais, uma iniciativa que reflete o nosso compromisso contínuo com os mais elevados padrões de ética, integridade e responsabilidade empresarial. Este departamento é responsável por implementar, monitorizar e assegurar a conformidade com as políticas internas, a legislação aplicável e os padrões internacionais de boas práticas, além de promover uma cultura organizacional baseada na ética e transparência e prestando apoio a todas as áreas do Grupo orientando-as na identificação e mitigação de riscos legais e regulatórios.

Foi comunicado aos colaboradores através de uma circular informativa e através do canal de comunicação interna do Grupo – a *newsletter* “Segue-me”.



Disseminação de informação e sensibilização dos colaboradores para os temas de ética, conformidade, corrupção e suborno

Através dos canais internos de comunicação foram escritos artigos sobre temas de ética, conformidade, corrupção e suborno.

Em junho foi publicado, no boletim de conhecimento técnico “O Engenheiro”, um artigo com o título “A ligação entre o *compliance* e a corrupção”. Esta publicação teve como objetivo introduzir os colaboradores ao conceito de *compliance*, a ligação entre o *compliance* e a corrupção, e a importância da implementação de sistemas de anticorrupção nas empresas.

Noutro canal de comunicação, a *newsletter* “Segue-me”, foram publicados cinco artigos sobre as temáticas de conformidade, corrupção e suborno: Em setembro, um artigo com a comunicação da existência do canal de denúncias e a explicação que essa denúncia é anónima e confidencial; em outubro dois artigos: um artigo a relembrar a proi-

bição de qualquer prática de suborno ou de atribuição de vantagem indevida, com a explicação de onde e como reportar, e o segundo artigo sobre “Conflito de Interesse”, onde se explica o que é, apresentaram-se algumas situações exemplificativas e o que fazer caso se encontre numa situação de conflito de interesses; em dezembro, no dia internacional contra a corrupção, um artigo com a explicação do que é a corrupção, os seus efeitos na sociedade e nas empresas, o compromisso da Casais e o papel dos colaboradores em consonância com esse compromisso, na luta contra a corrupção e na forma de denunciar caso haja suspeitas. Também em dezembro, outro artigo com o título “Ambiente de trabalho respeitoso: Prevenir, combater e eliminar discriminação no trabalho”. Esta publicação teve como objetivo explicar o que é a discriminação, com exemplos de comportamentos discriminatórios e como devemos denunciar. Dá ênfase também à política de tolerância zero em relação à discriminação.



Sensibilização dos colaboradores para o tema Combate à Violência e Assédio

Em novembro foi publicado, no boletim de conhecimento técnico “O Engenho”, um artigo com o título “Eliminação da violência contra as mulheres: que direito?”. Esta publicação teve como objetivo a sensibilização dos colaboradores para a temática do Combate à violência e assédio no local de trabalho, assim como dar a conhecer os direitos e proteção das vítimas de acordo com a legislação portuguesa.

Noutro canal de comunicação interna do Grupo, a *newsletter* “Segue-me”, foram publicados dois artigos sobre o assédio. Um com o título “Ambiente de trabalho desrespeitoso. Prevenir, combater e eliminar assédio moral no local de trabalho”, e o outro “Diz Não ao Assédio Sexual no local de trabalho”. Em ambos se explica o que é o assédio (moral ou sexual), como reconhecer atitudes que configuram o assédio moral ou sexual e como denunciar.

4.2.2 Direitos Humanos

Os direitos humanos são a base da nossa Organização, representando um compromisso inegociável com valores que ultrapassam fronteiras, culturas e ideologias. São princípios essenciais que são protegidos e respeitados em todas as circunstâncias.

A gestão dos direitos humanos é assegurada pela Direção de Recursos Humanos, de forma transversal a todas as geografias em que atuamos.

Em 2023, formalizámos a **Política de Direitos Humanos e Laborais do Grupo**, aprovada pelo CE Global, reforçando o nosso compromisso de promover, respeitar e proteger os direitos humanos e garantindo que não somos cúmplices de qualquer violação dos mesmos. Este compromisso estende-se a colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes, em todas as nossas atividades e mercados, e está disponível em português e inglês, tanto no *website* da empresa como na intranet.

Esta política é baseada em princípios e normas reconhecidos internacionalmente, nomeadamente: Carta Internacional dos Direitos Humanos, que inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (1966) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966); Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre princípios fundamentais e direitos no trabalho; Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Os princípios pelos quais o Grupo se rege e que estão espelhados na política são:

- > Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo tráfico de seres humanos;
- > Abolição efetiva do trabalho infantil;
- > Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão;
- > Liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva;
- > Proteção da saúde e segurança no trabalho;
- > Inclusão e Não discriminação¹.

Atuando num setor global e diversificado como a construção, estamos atentos aos riscos associados a práticas como trabalho infantil, informalidade e precariedade laboral. Para evitar essas situações, adotamos uma abordagem rigorosa, implementando mecanismos de controlo que asseguram que tais práticas não acontecem e não terão lugar na Casais, mitigando o risco de incidentes de trabalho forçado ou trabalho análogo ao escravo e o risco significativo de utilização de trabalho infantil.

¹ Não tolerar qualquer tipo de assédio, discriminação, *bullying*, difamação, violência ou vitimização por motivo de raça, etnia, cor, nacionalidade, origem social, género, identidade de género, idade, religião, incapacidade, deficiência, estado familiar, orientação sexual, ideologia política, de poder hierárquico entre outros.

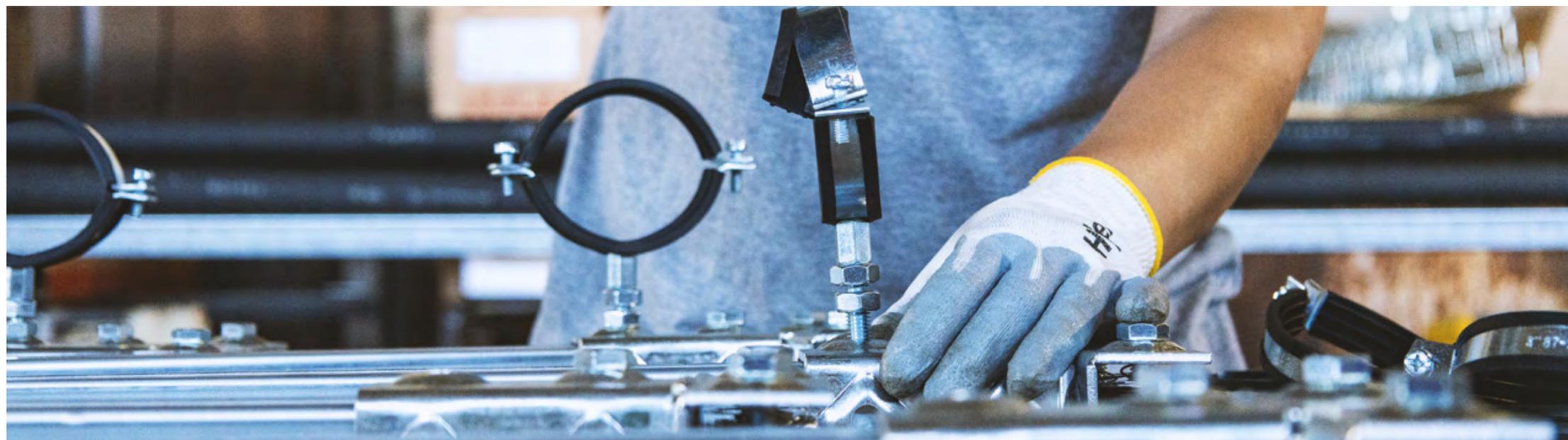
Zero ocorrências de trabalho infantil, trabalho forçado e trabalho escravo em 2024

Todos os colaboradores dos países representados no relatório, 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 íntegra. O processo de integração é feito, e o contrato é escrito, no idioma do país onde decorre a atividade. Providenciamos ainda a tradução para outro idioma, caso o colaborador seja estrangeiro.

Além do nosso compromisso interno de respeito pelos direitos humanos, exigimos o mesmo dos nossos parceiros nas nossas operações. Assim, integramos os princípios de respeito pelos direitos humanos no nosso Código de Ética e Conduta e criámos o Código de Conduta do Fornecedor (ver capítulo “Gestão da Cadeia de Valor”), assegurando que todos os nossos parceiros cumprem as nossas políticas éticas e laborais.

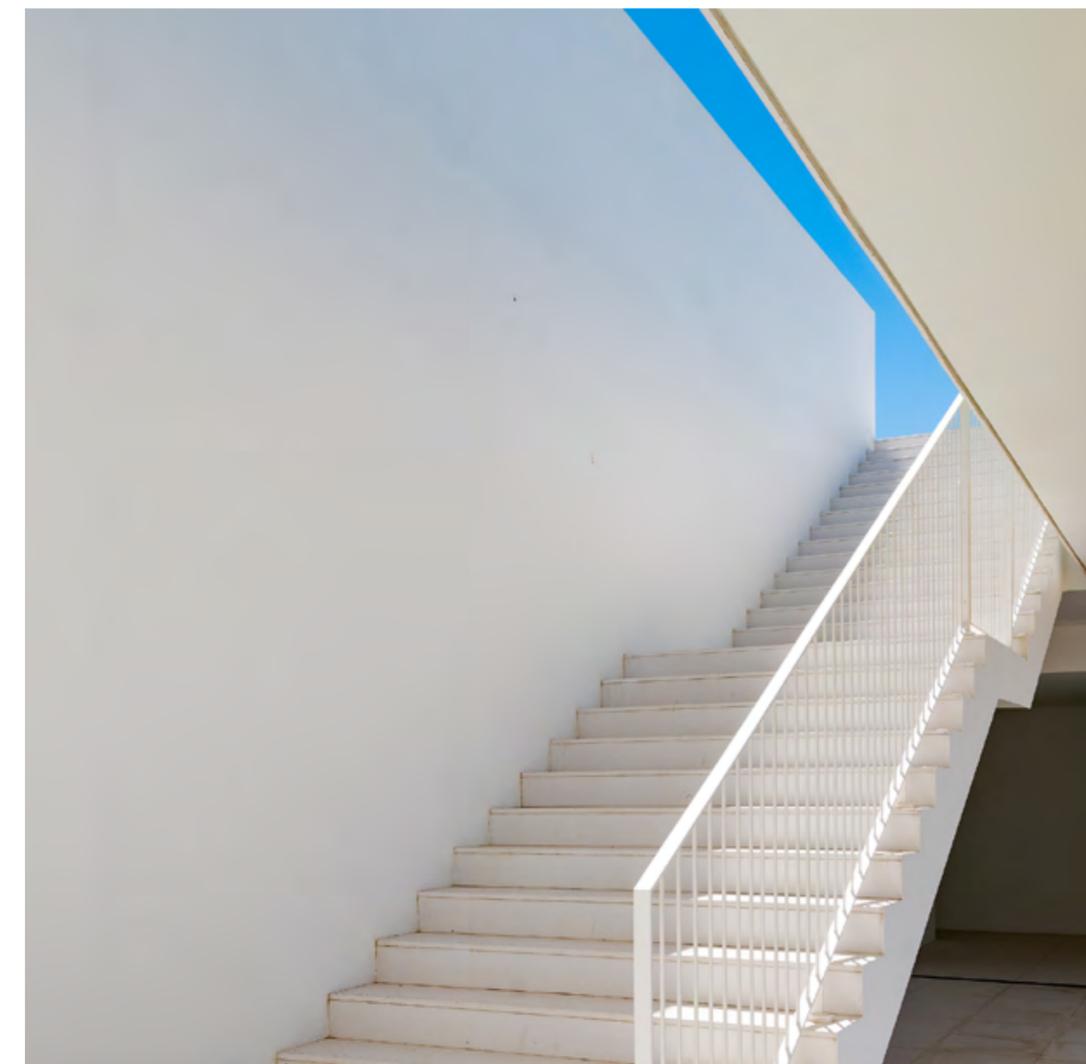
Como forma de garantir que os nossos colaboradores e restantes partes interessadas podem denunciar, de forma livre, qualquer prática de assédio, discriminação ou violação de Direitos Humanos, nomeadamente discriminação devido ao género, identidade ou expressão de género, estado civil, raça, etnia ou nacionalidade, deficiência, religião, orientação sexual, idade ou condição do meio social, foi criado um canal específico e confidencial para o efeito – **Canal de Denúncias** (ver capítulo “Ética e Conformidade”).



4.2.3 Gestão da Cadeia de Valor

A nossa cadeia de valor é extensa e complexa. A montante, contamos com fornecedores de materiais e equipamentos para construção, pré-fabricados, aluguer de maquinaria, mão de obra especializada, logística e transporte. Os contratos de fornecimentos são geralmente estabelecidos para cada projeto, inseridos em relações comerciais de maior duração. A jusante, conforme a área de atuação, os nossos clientes podem ser entidades públicas – sobretudo para construção e manutenção de infraestruturas – ou clientes privados, principalmente no setor da construção e especialidades. No que toca à gestão da cadeia de valor damos, sempre que possível, prioridade a fornecedores locais. Nos três maiores mercados, que representam 78% do volume de negócios, temos em percentagem do volume de compras locais os seguintes valores: Portugal – 95%; Angola 85%; Gibraltar – 74%. Esta opção é tomada com o objetivo de mitigar riscos de incumprimento de prazos, contribuir para o desenvolvimento da economia local, minimizar impactos ambientais e otimizar a eficiência do negócio.

A gestão de fornecedores e de *sourcing* é feita pelo Departamento de *Global Sourcing*, mas as políticas, processos e procedimentos de compras são executadas localmente, seguindo o Código de Conduta do Fornecedor e o Plano de Compras Sustentáveis. Estes documentos podem ser encontrados no *website* do Grupo, onde disponibilizamos uma página específica para fornecedores com o Código de Conduta de Fornecedores em português, inglês, espanhol e francês e o Plano de Compras Sustentáveis em português e inglês. Anualmente é enviado um email com estes documentos a todos os fornecedores que estão na base de dados SAP.



A sustentabilidade constrói-se em conjunto, com parceiros comprometidos com um propósito comum. Por isso, convidamos todos a caminhar connosco, alinhando os seus objetivos com os nossos princípios ESG.

Código de Conduta do Fornecedor

O **Código de Conduta do Fornecedor** do Grupo Casais define diretrizes para fornecedores, subcontratados e os seus representantes, baseado em requisitos éticos, legais e de sustentabilidade. Este código tem como principal objetivo procurar selecionar fornecedores e subcontratados que partilhem princípios fundamentais como a integridade, o humanismo, o rigor, a cooperação, a honestidade, a transparência e a responsabilidade ambiental e social.

Este código impacta todas as nossas operações, empresas e mercados uma vez que esperamos dos nossos fornecedores, subcontratados e das empresas com as quais nos associamos, o mais alto respeito pelas regras éticas, com os mais elevados padrões de comportamento ético aceites internacionalmente, mostrando o nosso compromisso de conduzir os negócios de forma ética e legal.

Com este documento pretendemos construir relações de parceria com fornecedores e subcontratados que compartilhem a nossa visão dos três pilares fundamentais para um *procurement* mais sustentável:

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



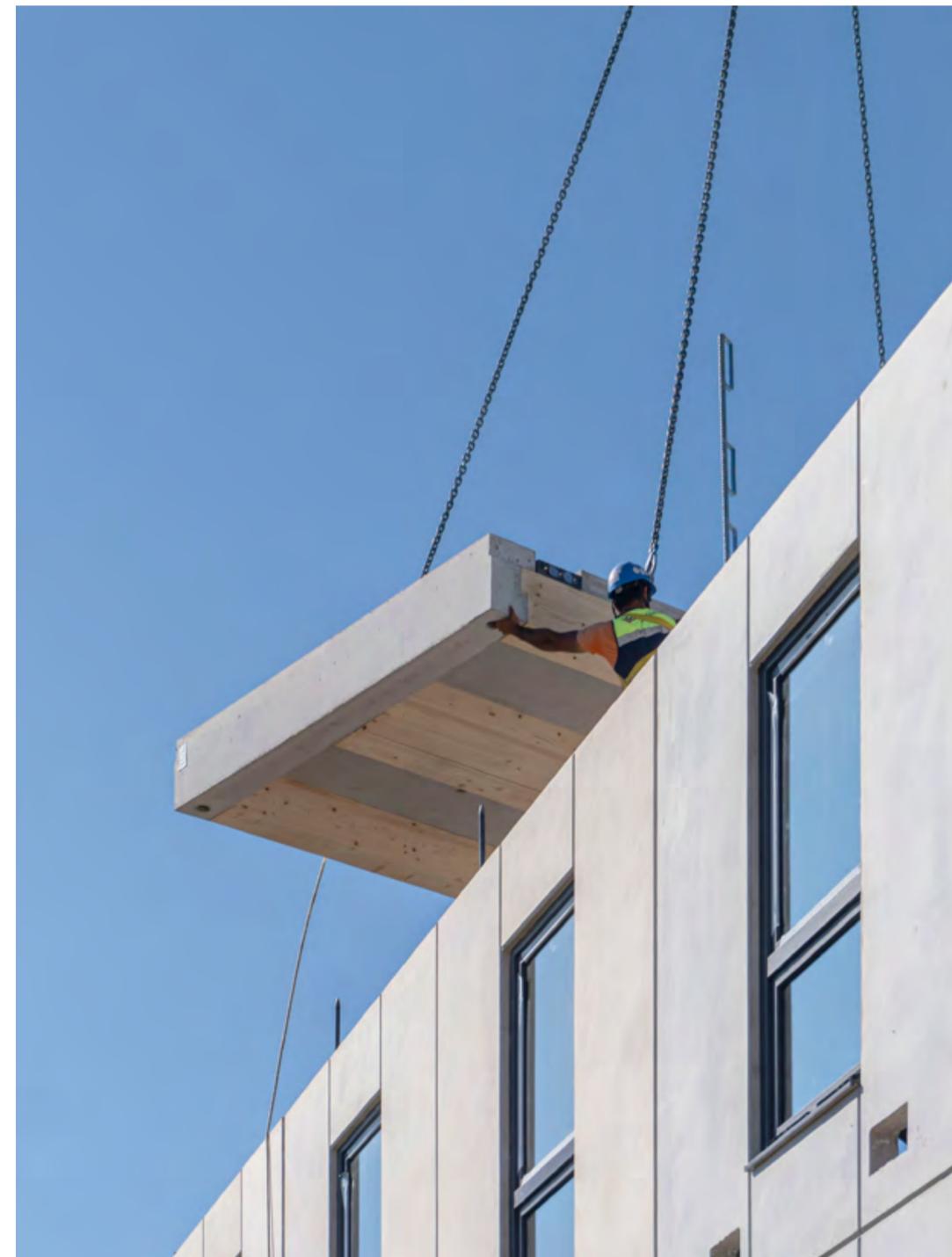
Os nossos fornecedores, subcontratados e os seus representantes devem atuar com respeito ao meio ambiente e conduzir as suas atividades de forma a que estas tenham o mínimo impacto negativo sobre o mesmo. Sempre que o impacto sobre o meio ambiente for inevitável, esse impacto deve desencadear medidas concretas corretivas e de compensação. Da parte social, devem respeitar os direitos humanos e a igualdade de oportunidades no local de trabalho e oferecer oportunidades iguais sem qualquer tipo de discriminação. Devem, também, realizar esforços para garantir que as minorias sejam representativas em todas as funções dentro da sua organização, num sistema de igualdade de oportunidades. Os fornecedores e subcontratados são ainda obrigados a cumprir os requisitos de qualquer legislação de não discriminação aplicável.

As partes interessadas abrangidas devem comprometer-se a cumprir integralmente este código de conduta e demonstrar conformidade sempre que solicitado. Com a sua subscrição, o Grupo Casais pode monitorizar e auditar os fornecedores para garantir a implementação dos princípios estabelecidos. É responsabilidade dos nossos fornecedores e subcontratados garantir que as suas partes interessadas entendem e cumprem com este código e é nossa expectativa que estes monitorizem a conformidade das suas ações com o mesmo.

Plano de Compras Sustentáveis

O **Plano de Compras Sustentáveis** do Grupo Casais estabelece diretrizes para assegurar que as práticas de aquisição sejam éticas, legais e ambientalmente responsáveis, alinhando-se com os valores e a missão da empresa. Este documento enfatiza a importância de conduzir negócios com transparência, profissionalismo e respeito às leis e regulamentos vigentes. Pretende-se garantir que fornecedores e subcontratados compartilhem destes princípios, garantindo práticas comerciais que não comprometam a reputação do Grupo. Tanto no plano como no código de conduta do fornecedor, destacam-se temas como a responsabilidade social, saúde e segurança, operações ambientalmente responsáveis, relações de parceria e industrialização e digitalização.

Este plano reflete o compromisso do Grupo Casais em promover práticas de compras que contribuam para um futuro mais sustentável, equilibrado e respeitador do meio ambiente e da sociedade.



Aprovação de fornecedores e avaliação do risco

O *sourcing*, na sua atividade de análise da oferta/procura e gestão do relacionamento com fornecedores e subcontratados, é responsável pela estruturação da carteira, pré-qualificação e coordenação da validação dos fornecedores e subcontratados, dos seus produtos e dos serviços propostos. O processo de seleção e validação inicia-se de forma independente do processo de aquisição, sendo um processo prévio à mesma.

É responsabilidade deste departamento o processo de identificação de fornecedores e subcontratados em articulação das restantes áreas técnicas, operacionais e financeiras do grupo. Os fornecedores são estruturados através da matriz de *Kraljic* nas suas duas dimensões: Impacto na receita e risco de fornecimento.

SUBCATEGORIAS DE COMPRAS

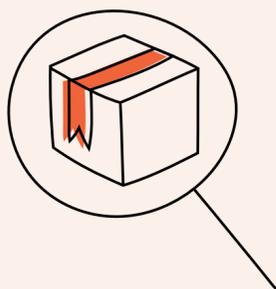
ESTRATÉGIA

Características

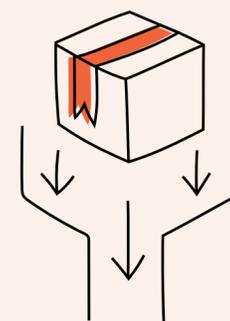
- » Produtos essenciais para os projetos
- » Grande dependência dos fornecedores
- » Baixo poder de negociação

Tipo de Parceria (TCT)

- » Alianças estratégicas / Joint Ventures



Alto Risco



GARGALO OPERACIONAL

Características

- » Produtos esocíficos
- » 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

Baixo impacto na margem

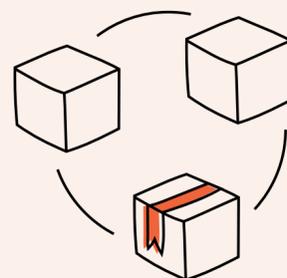
COMPRAS ROTINEIRAS

Características

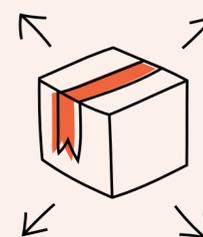
- » Muitos fornecedores alternativos
- » Grande variedade de produtos
- » Produtos standard

Tipo de Parceria (TCT)

- » Rede fornecedores



Baixo Risco



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

Grande impacto na margem

A fase da avaliação é efetuada após o serviço e sobre várias vertentes, onde são reunidas informações sobre Cumprimento do prazo, Qualidade e capacidade técnica, Preço e capacidade financeira, Relacionamento e comprometimento, Segurança e ambiente. Os resultados desta avaliação agrupam os fornecedores em quatro grupos e depois são desencadeadas ações dependendo do grupo, como a exclusão do fornecedor (Fornecedor Não Habilitado) ou criação de plano de ação com sugestões de melhoria.

Todas as empresas do Grupo com certificação ISO 9001 têm implementada a avaliação de fornecedores. Para os fornecedores do Grupo Casais é também realizada uma avaliação do risco com base em fatores económicos.

Acresce à avaliação dos fornecedores um acompanhamento próximo ao longo do ano, para esclarecimento de questões e também com intuito de manter uma relação de proximidade e confiança. Reconhecemos que for-

necedores, prestadores de serviços e subempreiteiros são peças-chave no nosso ecossistema empresarial, pelo que investimos no fortalecimento e proximidade dessas relações por meio de múltiplos canais de comunicação. Realizamos ações de sensibilização, disponibilizamos a *newsletter Casais News*, promovemos *webinars*, e desenvolvemos parcerias colaborativas com subempreiteiros. Na página de fornecedores do *website* do Grupo incluímos um Formulário de Sugestões, Dúvidas e Reclamações, à disposição de todos os parceiros e partes interessadas, que desejem partilhar situações, questões ou dificuldades relacionadas com as interações que tiveram com as empresas do Grupo Casais.

A digitalização é um elemento estratégico essencial para otimizar os processos de compra. Assim, temos apostado na implementação de soluções como compra por catálogo, *marketplaces* digitais, automação de processos e faturação eletrónica, entre outras iniciativas.



1ª edição do Casais Partners Meeting

No dia seis de junho, decorreu a **1ª edição do Casais Partners Meeting**, em Braga. Este evento teve como objetivo reunir os nossos fornecedores, clientes e colaboradores em Portugal, para discutir os desafios e as oportunidades do setor.

Os temas abordados no evento foram: identificação das mudanças no setor; a construção modular e sistemas *CREE Buildings*; mostrar a importância da colaboração entre parceiros e do seu papel no fortalecimento do Ecosistema Casais; apresentação do processo de compras no Grupo; o conceito IPD (*Integrated Project Delivery*); a sustentabilidade e as práticas ESG do Grupo; e as implicações da CSDDD (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*). Houve também períodos de perguntas e respostas e, para terminar, um almoço de *networking*.

Este evento teve também algumas preocupações/medidas de sustentabilidade na sua realização, desde a escolha do local central, com boa rede de acessos, disponibilização de programas e *check-in online*, reutilização de fitas de credenciais, seleção de *catering* inclusivo, com opções veganas proporcionais ao número de participantes, abolição de garrafas e de plásticos descartáveis e doação do excedente alimentar à *Refood*.



Entrevistas com as partes interessadas

No âmbito da dupla materialidade, na análise de contexto foram realizadas entrevistas a oito especialistas estratégicos externos com um nível de conhecimento profundo e especializado na área de sustentabilidade e/ou do setor. As entrevistas permitiram entender a perceção dos entrevistados sobre o Grupo Casais e a sua visão a nível da sustentabilidade. Os participantes também foram convidados a escolher cinco tópicos com maior impacto causado pelo Grupo, explicando o racional para as suas escolhas e tecendo considerações sobre cada tópico de sustentabilidade e, se possível, identificando impactos do Grupo sobre o planeta e sobre as pessoas.

Webinares com parceiros

Ciclo de Webinares ZWCAD - cinco ações para 114 participantes e que representaram um volume de formação de 150 horas.

Ciclo de Webinares com a Arkance Tips & Tricks - cinco ações que resultaram em 96 horas de formação para 86 participantes.

Outras ações presenciais promovidas em parceria – 23 ações para 339 formandos, correspondendo a 988 horas.

Encontros com fornecedores e subempreiteiros

Com o intuito de esclarecimento de dúvidas e de manter uma relação de proximidade e de confiança com os nossos fornecedores e subempreiteiros, são organizados encontros ao longo do ano. Em 2024 em Portugal realizaram-se 27 visitas diretamente nas instalações dos parceiros, 88 encontros na sede e 7 reuniões via Teams. Para além destes encontros foram realizadas 7 visitas a obras.



Participação em eventos

Com o objetivo de partilhar conhecimento com as nossas partes interessadas participámos em encontros, fóruns e conferências. Apresentam-se alguns exemplos:

Inovação - 8ª edição do “PRINSE’24” na Finlândia; na Conferência “*Green Real Estate & Construction Shapers 2024*”, no painel *Green Construction Outlook* em Lisboa; organizámos um evento em Bruxelas “*Innovative Technical Solutions*”; conferência “Explorar o total potencial das equipas através da gestão de dados” no *BIM World Paris*; promovemos a primeira edição do “Fórum de Inovação Tecnológica e Humana (FITH 2024)” em Guimarães; SAPHIRE 2024, em Barcelona; no “SAP Select 2024” em Berlim; na Concreta 2024 no Porto, no painel “Caminhos para a Digitalização na Construção”;

Industrialização – no “*I Congreso de Industrialización*” em Madrid no painel “Os modelos mistos na construção industrializada: outro modelo de êxito”; na “1ª edição da Semana da Reabilitação Urbana de Lisboa”; no “13º Congresso Nacional de Sismologia e Engenharia Sísmica”, na Universidade do Minho; no “Congresso de Engenharia Civil” da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro; na sessão Pública de Partilha de Conhecimento da 24ª Edição do Curso BIM em Lisboa; no “5º Congresso Luso-Brasileiro de Materiais de Construção Sustentáveis” em Lisboa; na “XII Semana da Reabilitação Urbana do Porto”; no “Quarto Encontro do Comité de Peritos” realizado em Madrid;

Segurança, Saúde e Bem-estar - no “XXII Seminário de Ciências Empresariais” no Porto; “*Careers Fair Gibraltar 2024*” em Gibraltar; no “RH Meeting 2024” no Porto; do Grupo Casais, no painel “Construir redes de segurança psicológica para os colaboradores”; no Seminário da Campanha Europeia de Prevenção de Acidentes de Trabalho, realizado em Penafiel;

ESG - Conferência “Gerar Com Propósito: ESG para PME” em Braga; o Grupo Casais foi apresentado como caso de estudo na AESE Business School, focado no processo de internacionalização, no processo de sucessão numa empresa familiar, na formação e captação de talento e na estratégia ESG; na primeira conferência do “*TECH 4 Sustainability*”, realizada no Porto sobre o tema “Construir um Futuro Circular”; convidados para falar sobre jornada para a sustentabilidade no curso “Da Exportação à Internacionalização”; na mesa-redonda “O mundo em mudança, políticas públicas e o papel das empresas” na 7ª edição do Programa Executivo *Sustainability: A Corporate Journey*.

Ciclo de conferências



O Grupo Casais organizou, em parceria, um ciclo de conferências em 2024. Este ciclo foi composto por três conferências com os temas “A Transformação Digital no Setor da Construção” no dia 9 de outubro em Guimarães, “Aceleração da Construção da Habitação” no dia 15 de outubro em Lisboa e “Design Funcional: o desafiador da mudança” no dia 15 novembro em Barcelos. Para além da participação do CEO do Grupo, estas conferências tiveram participação de outros elementos do Grupo e convidados externos especialistas e líderes no setor. O objetivo deste ciclo foi explorar e debater os temas da transição digital no setor da construção, a industrialização, requalificação de carreira, produtividade, soluções inovadoras e sustentáveis para transformar o futuro da construção da habitação e a ligação entre indústria e a Academia, como uma ferramenta essencial para enfrentar os desafios crescentes no setor da construção.



Casais España é membro do *Clúster de la Edificación*

Desde junho somos membros do *Clúster de la Edificación*, uma associação sem fins lucrativos formada por empresas, universidades e centros de pesquisa. Este cluster tem vários eixos de atuação: Formação e emprego, reabilitação, transformação digital, construção *lean*, industrialização e sustentabilidade ambiental, tendo como objetivo inovar na construção de edifícios existentes ou de novas construções e criar melhores ambientes urbanos.

Parceria num projeto com a BUILT CoLAB

Em maio foi criado um projeto, em colaboração com a BUILT CoLAB, para desenvolver um *software* de suporte BIM, projetado para aumentar a eficiência e a precisão em todas as fases dos projetos de construção modular. Este projeto conjunto visa promover a inovação e a digitalização, com foco na otimização dos processos através de ferramentas digitais avançadas.

Grupo Casais e Secil lançam *joint-venture* KREAR

Em maio, o Grupo Casais e a Secil uniram-se para lançar a KREAR, uma *joint-venture* que tem como ambição dar um passo significativo na transformação do setor da construção. Com uma inovadora unidade de produção em Estarreja, esta nova empresa tem como propósito impulsionar um futuro mais sustentável, oferecendo soluções inovadoras de construção industrializada. O objetivo é desenvolver edifícios mais eficientes, seguros e saudáveis, garantindo altos padrões de qualidade e maior flexibilidade tanto no design quanto na utilização.

A KREAR desenvolve projetos comerciais – tanto privados como públicos – no segmento da edificação com foco na habitação. O mercado português é, neste momento, o principal destino destas soluções. Contudo, a empresa está a desenvolver a sua estratégia de internacionalização, olhando para mercados como Espanha e França.



Grupo Casais e Laboratório Nacional de Engenharia Civil assinam Protocolo de Colaboração

Em julho foi assinado um protocolo de Colaboração com o Laboratório Nacional de Engenharia Civil (LNEC), cujo objetivo é desenvolver estudos e projetos de investigação conjuntos.

Este protocolo fortalece a pesquisa e o desenvolvimento, alinhado com os esforços para modernizar o setor AECO - Arquitetura, Engenharia, Construção e Operação, tornando-o mais competitivo e sustentável.



Fundação no setor da Construção

Em julho, teve lugar a Cerimónia Pública de Apresentação e Constituição da nova Fundação da Construção, da qual o Grupo Casais é membro fundador.

A **Fundação da Construção** tem como missão promover a excelência e a inovação no setor, proporcionando um espaço de debate e colaboração entre os diversos agentes envolvidos. Esta iniciativa reúne a Ordem dos Engenheiros, a Ordem dos Arquitetos, a Ordem dos Economistas e 14 empresas líderes do setor.

Entre os seus principais objetivos estão a criação de um Observatório da Construção, que permitirá acompanhar as tendências do setor, e a realização de estudos que possam apoiar a decisão política em matérias estratégicas, como os planos nacionais Ferroviário e da Água, o Plano Nacional de Regadios e o desenvolvimento de soluções aeroportuárias. A Fundação visa ainda fomentar um envolvimento mais ativo da sociedade civil na definição de estratégias para o setor, bem como fortalecer a regulação e a qualificação profissional.

Dessa forma, a Fundação da Construção posiciona-se como um agente agregador, promovendo a coesão territorial, o desenvolvimento económico e a modernização do setor, sempre com foco na inovação e na sustentabilidade.

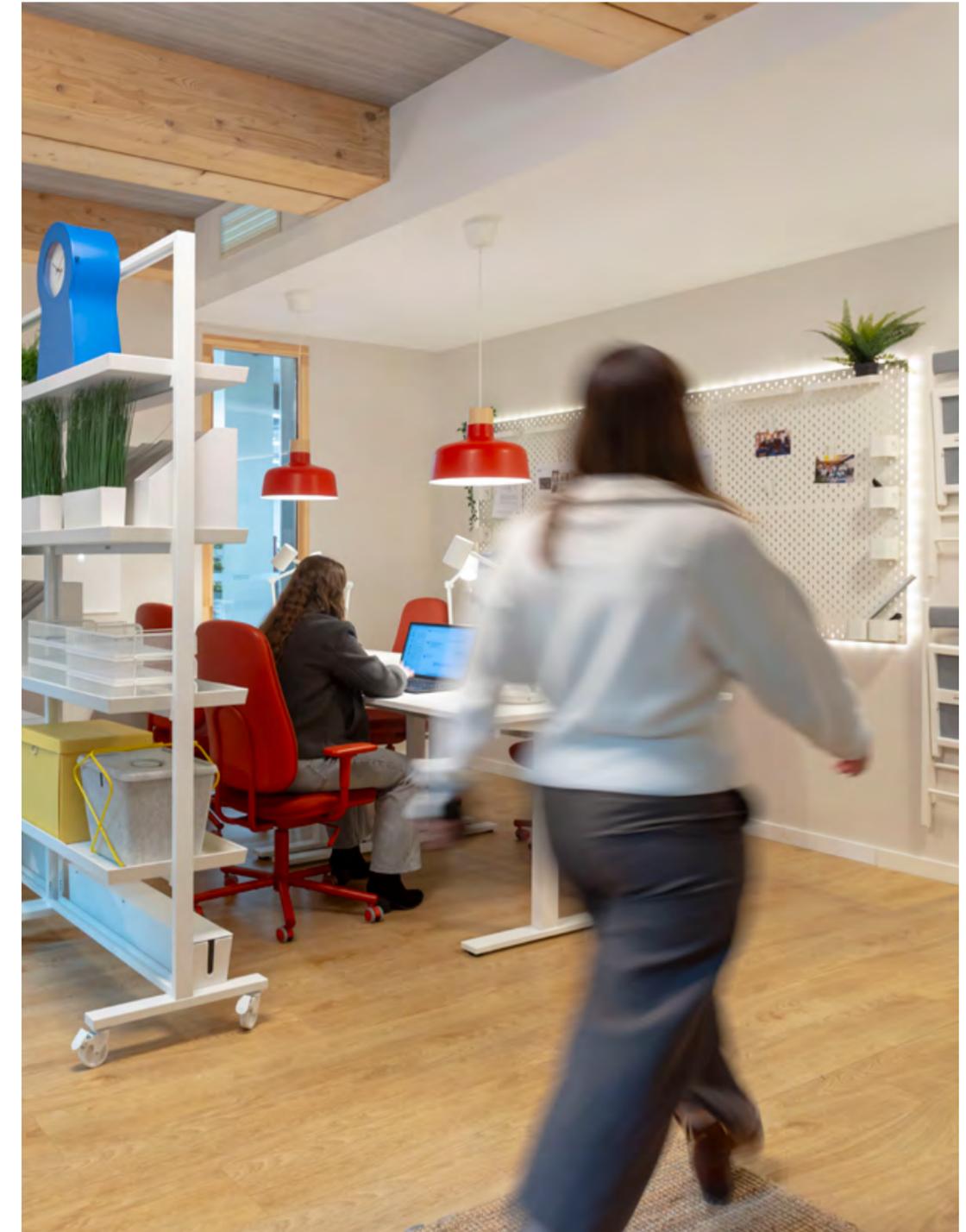


4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

Na Casais, acreditamos que a inovação com propósito é essencial para enfrentar os desafios globais do setor da construção, responsável por uma parte significativa das emissões de carbono e pelo consumo intensivo de recursos naturais. Acreditamos que o nosso papel vai muito além da execução. Somos protagonistas de uma transformação profunda no setor, centrada na sustentabilidade, na eficiência e na criação de valor duradouro.

Apostamos na industrialização, na digitalização e na integração de tecnologias emergentes como ferramentas-chave para aumentar a produtividade, reduzir o impacto ambiental e elevar o desempenho dos nossos projetos. Com soluções construtivas mais sustentáveis e tecnologicamente avançadas, promovemos uma nova abordagem com mais design, mais eficiência e mais sustentabilidade.

Estamos empenhados no desenvolvimento de **Soluções Conscientes e Inovadoras** concebidas para melhorar o bem-estar humano, apoiar o desenvolvimento económico, tornar as comunidades resilientes e com infraestruturas duradouras. Soluções capazes de responder de forma eficaz aos desafios globais, como o crescimento populacional, as alterações climáticas e a escassez de recursos.



Para tal foram definidas três ambições, concretizados 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	<table border="1"> <tr><th>Ano</th><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr> <tr><th>Porcentagem</th><td>35%</td><td>68%</td><td>78%</td><td>86%</td></tr> </table>	Ano	2021	2022	2023	2024	Porcentagem	35%	68%	78%	86%	2025 2026 2027 2028 2029 2030 70%
	Ano	2021	2022	2023	2024									
Porcentagem	35%	68%	78%	86%										
	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	<table border="1"> <tr><th>Ano</th><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr> <tr><th>Porcentagem</th><td>0%</td><td>0%</td><td>6%</td><td>25%</td></tr> </table>	Ano	2021	2022	2023	2024	Porcentagem	0%	0%	6%	25%	30% a partir de 2030
Ano	2021	2022	2023	2024										
Porcentagem	0%	0%	6%	25%										
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	<table border="1"> <tr><th>Ano</th><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr> <tr><th>Porcentagem</th><td>0%</td><td>73%</td><td>100%</td><td>92%</td></tr> </table>	Ano	2021	2022	2023	2024	Porcentagem	0%	73%	100%	92%	90%
Ano	2021	2022	2023	2024										
Porcentagem	0%	73%	100%	92%										
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	<table border="1"> <tr><th>Ano</th><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td></tr> <tr><th>Porcentagem</th><td>16%</td><td>21%</td><td>0%</td></tr> </table>	Ano	2021	2022	2023	Porcentagem	16%	21%	0%	30%		
Ano	2021	2022	2023											
Porcentagem	16%	21%	0%											

*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

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023 e 70 em 2024.

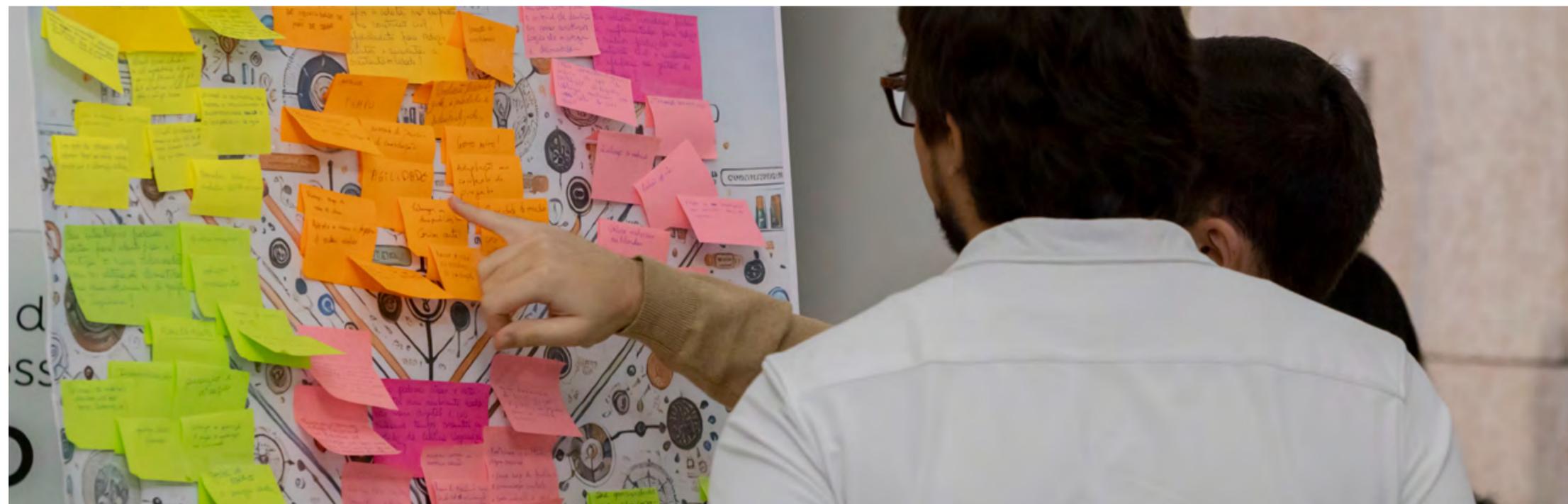


4.3.1. Inovação e Design Sustentável

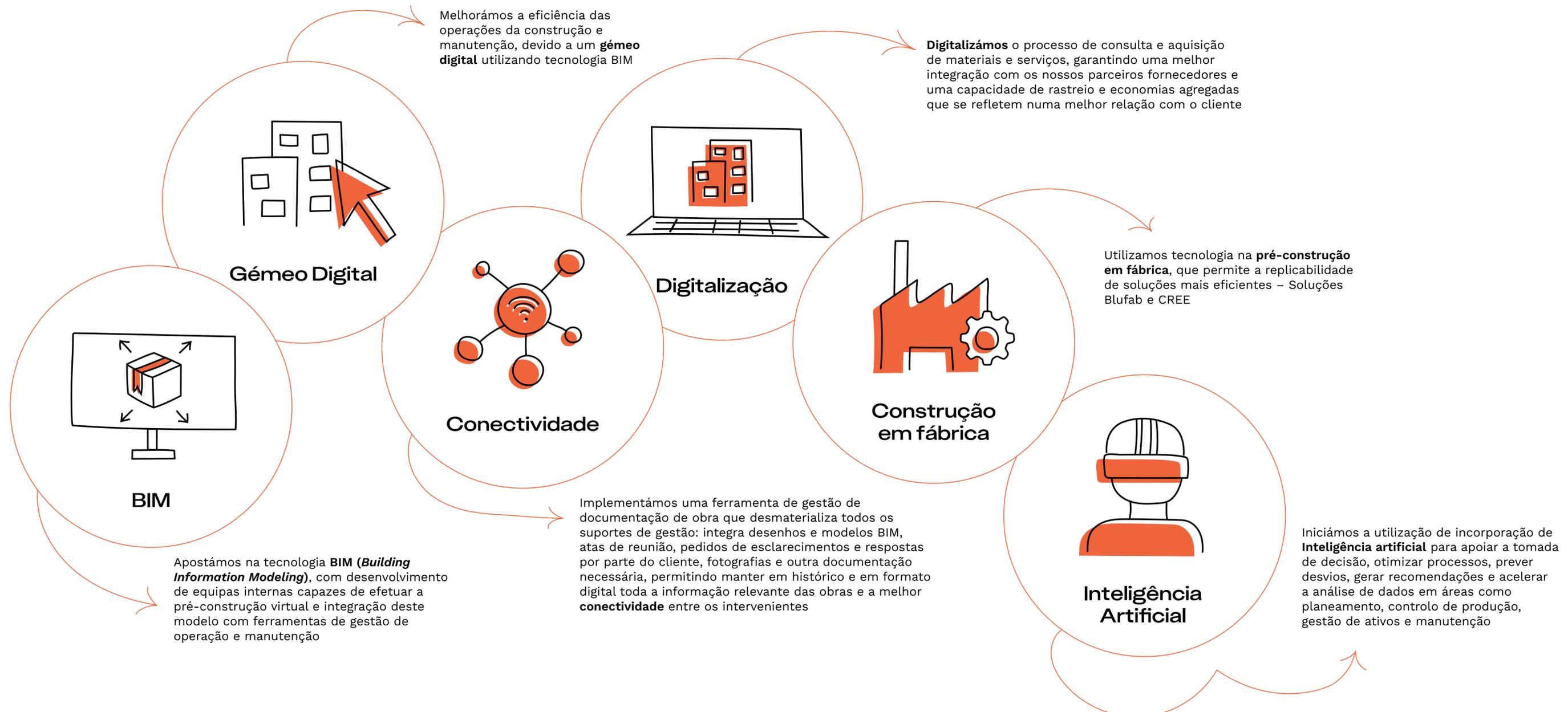
Um dos objetivos estratégicos do Grupo é impulsionar a inovação, com uma visão disruptiva e com novos modelos de negócio. Existe um incentivo à inovação por todo o Grupo, onde cada colaborador, equipa, empresa, é estimulado a propor ideias. Estas ideias podem passar a projetos, ser avaliadas, e posteriormente lançados os produtos ou serviços resultantes. A inovação é feita por todos.

Este fomento para o lançamento de ideias e inovação advém de várias iniciativas como sessões de *brainstorming*, sessões de *design thinking* sobre temas ajustados aos objetivos e metas chave anuais, eventos como o *Get Together*, *bootcamps* de inovação, e participação em eventos, para fomentar sinergias e parcerias.

Existe uma coordenação da inovação, composta por uma equipa multidisciplinar e com uma visão abrangente do Grupo, que avalia as ideias apresentadas com base em critérios de alinhamento com a estratégia do Grupo, potencial da inovação e diferenciação no mercado, viabilidade técnica e comercial, impacto estimado no negócio próprio e do Grupo, potencial de mercado e impacto competitivo, grau de inovação e aplicabilidade tecnológica e contribuição para a sustentabilidade e responsabilidade social. Esta equipa faz depois a ponte com a ComEx, para reconhecimento da viabilidade. Existem ainda reuniões com o CE para apresentar a evolução dos projetos, nomeadamente o cronograma, informar sobre desafios e sucessos e lições aprendidas.



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 nossos processos mais económicos e sustentáveis, possibilitando melhorar a solução que oferecemos:



Investimos na construção em fábrica, na industrialização e na tecnologia inerente a este modelo de construção. Acreditamos que estes investimentos serão essenciais para a transição e transformação 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:



UTILIZAÇÃO DE PRINCÍPIOS

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.



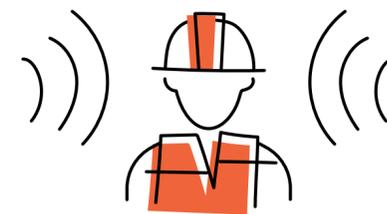
REDUÇÃO DA PRODUÇÃO DE RESÍDUOS EM 70%

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 formação na fábrica e de re-skilling de trabalhadores de outros setores.



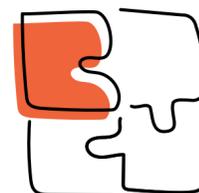
AUMENTO DA PRODUTIVIDADE EM MAIS DE 50%

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 utilização de mão de obra mais qualificada.



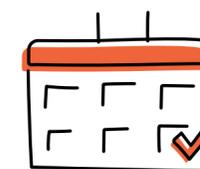
RASTREABILIDADE

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 padronização, 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%.

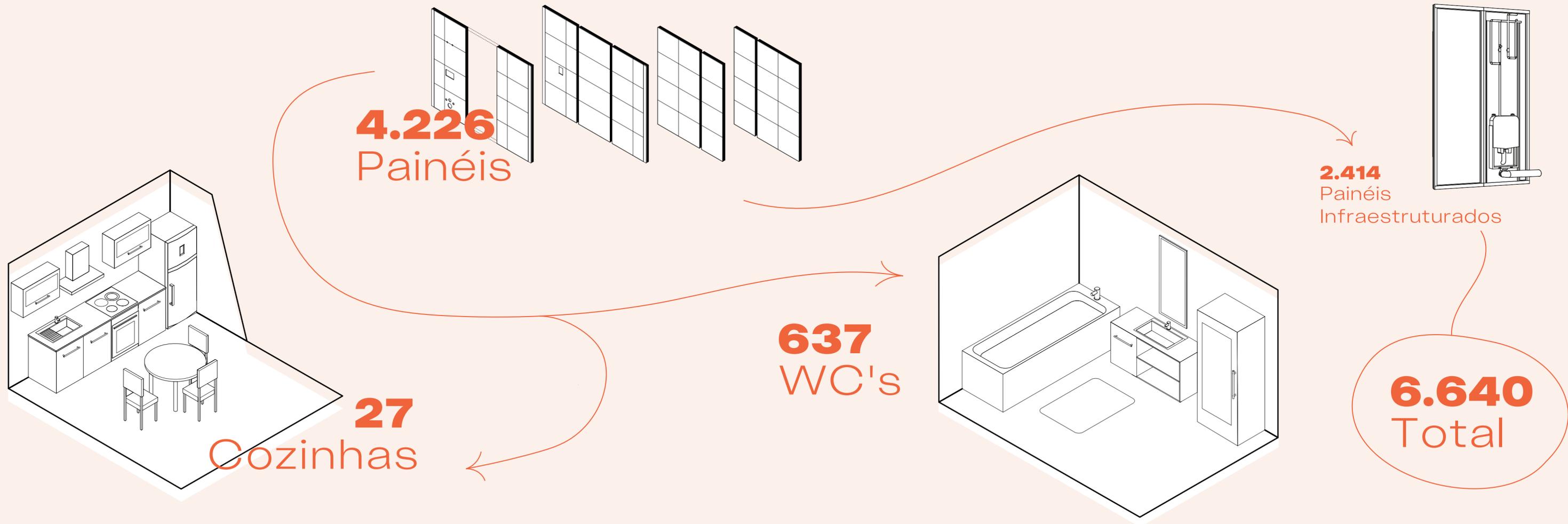


MAIOR INCLUSÃO DE GÉNERO E ETÁRIA

Redução de barreiras identificadas em obra para uma maior integração dos colaboradores.

Como exemplo deste tipo 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 ficou concluído em 2024. A primeira obra pública com este sistema foi a **Residência Académica de Valença**, tendo-se seguido a **Residência Universitária de Beja**.



Procurando melhorar a eficiência de processos, redução de desperdícios e aumento da produtividade, o Grupo está a implementar a filosofia *Kaizen*, em parceria com o Instituto *Kaizen*.

Iniciativas Kaizen

No âmbito da **Casais Construction**, o projeto centrou-se numa obra. Durante o ano de 2024, foram iniciados 11 eventos de melhoria:

- > Processo de Recrutamento de Recursos Internos;
- > Processo de Recrutamento e Gestão de Tarefeiros;
- > Processo de Recrutamento de Subempreiteiros;
- > Processo de Materiais Incorporados em Obra;
- > Processo de Gestão de Consumíveis;
- > Processo de Logística de Equipamentos;
- > Processo Logístico;
- > Eficiência e Encadeamento de Reuniões de Obra;
- > Rotinas Gestão de Projeto;
- > Organização Equipas de Obra
- > Simplificação de Tarefas Administrativas de Obra.

De forma global, no final do projeto, pretende-se que a implementação destas melhorias consiga uma redução estimada de 10% nos custos de mão-de-obra e de 20% nos custos de estaleiro, por melhoria de produtividade, e redução de 33% nos custos de *rework*, por melhoria de processos de qualidade.

Na **Carpincasais** foram promovidas e iniciadas ações de melhoria contí-

nua para: redefinição de equipas e sua organização, melhoria da organização dos espaços em fábrica e ajuste no *layout*, ajuste dos processos de planeamento global da fábrica, melhoria do processo de preparação e de gestão da obra. Os principais ganhos obtidos até final do ano de 2024, com estas iniciativas, traduziram-se na redução em 5% no consumo de materiais, 35% na redução da mão-de-obra prevista e 3% na redução de não conformidades.

Na **Blufab**, no último quadrimestre do ano de 2024, foram iniciadas ações de melhoria contínua, com destaque para as seguintes:

- > Gestão de Recursos e KPIs de Performance com a introdução de reuniões de *Kaizen* Diário, que permitem revisão diária do plano de trabalho e gestão de equipas, monitorização da produtividade diária e visibilidade constante dos objetivos a cumprir;
- > Mapeamento dos processos de industrialização desde o pedido de orçamento do cliente e criação de plano de ações para as oportunidades de melhoria identificadas;
- > Melhoria do fluxo da fábrica através do desenho de *layout* com o objetivo de aumentar a produtividade e orientação para a nova unidade fabril. Foram também realizadas formações e aplicação de princípios de 5S (organização de posto de trabalho, criação de rotas logísticas internas, identificação de carros de transporte, etc).

Participação em eventos e assinatura de protocolos

Para partilha de informação e aumento do conhecimento a nível da inovação e da industrialização, participámos em diversos eventos e assinámos protocolos de colaboração (ver ações do capítulo da “Gestão da Cadeia de Valor”).

Criação de *Robotic Process Automation* (RPA)

Em 2024 foram desenvolvidos internamente e implementados cinco RPA com o objetivo de integrar a automatização em atividades rotineiras nas áreas de suporte ao negócio:

- > Criação de colaboradores da VPHH em SAP Concur, validando a informação, atualizando dados ou acrescentando colaboradores caso não estejam criados;
- > Melhoria de eficiência da importação e validação de autos de subempreiteiros em SAP, para empresas em Portugal e Angola;
- > Melhoria da gestão e autos de clientes;
- > Gestão de documentos de faturação de fornecedor de comunicação;
- > Gestão de documentos de faturação de fornecedor de *renting*.

Criação conjunta de aplicações inovadoras

Em outubro, no Sítio em Guimarães, durante a *Techstars Startup Weekforma* foram lançadas duas apps (GOTwin e GoAR) que melhoram a forma de gerir e interagir com os edifícios. A GOTwin é uma plataforma que representa, em tempo real, um sistema ou edifício físico, ao mesmo tempo que oferece uma gestão inteligente e eficiente dos recursos. A GoAR permite ter uma visão inovadora e detalhada dos edifícios em construção, através da tecnologia de realidade aumentada (AR).



4.3.2. Circularidade e Gestão de Recursos

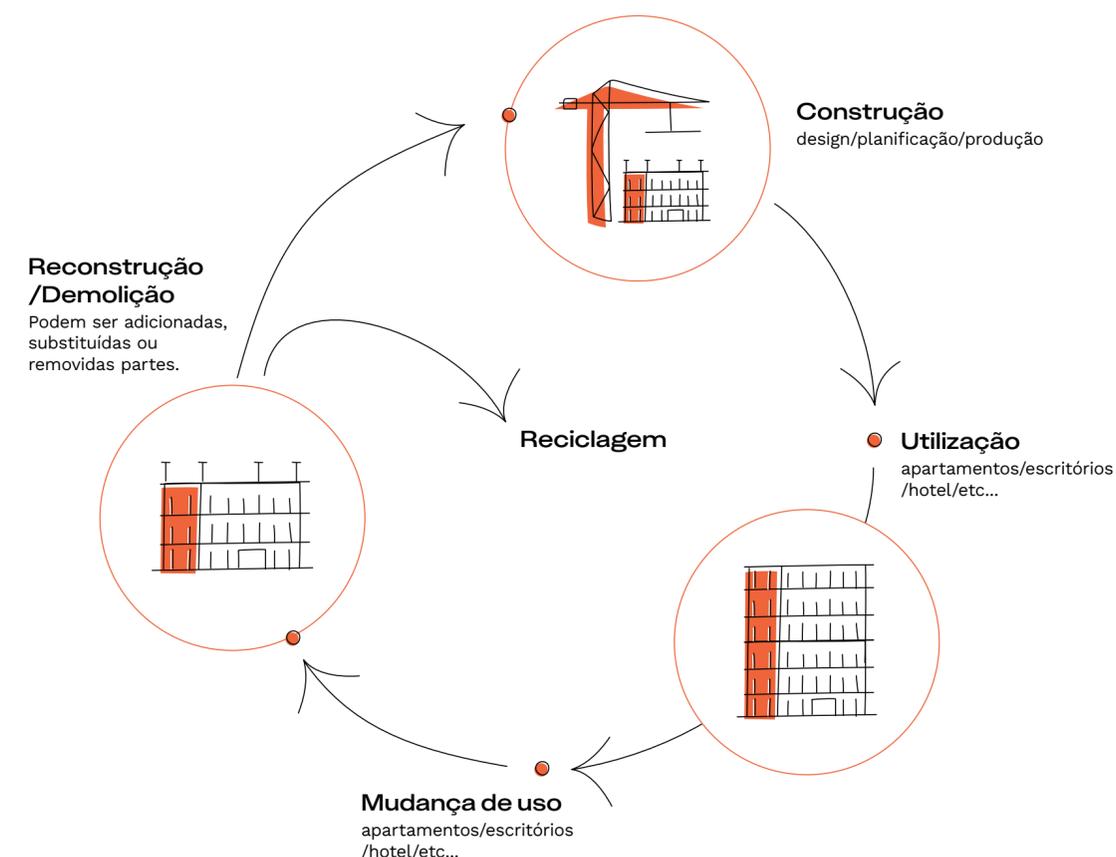
A Política de Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade (PQASS) do Grupo enfatiza o compromisso de “Empenho na utilização racional dos recursos naturais e prevenção da poluição”, o “Compromisso de redução de resíduos e de emissões poluentes”, e a “Participação em ações que contribuam para o desenvolvimento socioeconómico, cultural e a preservação do ambiente”, incluindo o tema da utilização de recursos e economia circular.

Com o nosso **Plano de Compras Sustentáveis** alertamos os fornecedores sobre a importância de conservar recursos naturais, evitar o uso de materiais perigosos, quando possível, e incentivar a reutilização e reciclagem.

A Casais tem vindo a desenvolver oportunidades de construção com o sistema CREE, que assenta numa abordagem inovadora à construção de edifícios utilizando um sistema híbrido de madeira e betão, e contribuindo para uma utilização mais racional de recursos virgens com a possibilidade de reutilização dos mesmos.

O desenvolvimento integrado de um projeto com o sistema CREE exige o envolvimento de todas as partes interessadas desde o início (promotor, projetista, empreiteiro geral, fabricantes de componentes). Com a assistência do simulador gémeo digital, existe uma maior otimização de materiais, fluxos de trabalho e diminuição de desperdícios de recursos, no fabrico de componentes para entrega e montagem dos mesmos.

O sistema CREE, foi concebido de acordo com a economia circular, nomeadamente durabilidade, reutilizabilidade, reparabilidade, desmontagem, refabrico, reciclagem e otimização da utilização do produto.



Os princípios do sistema CREE são:

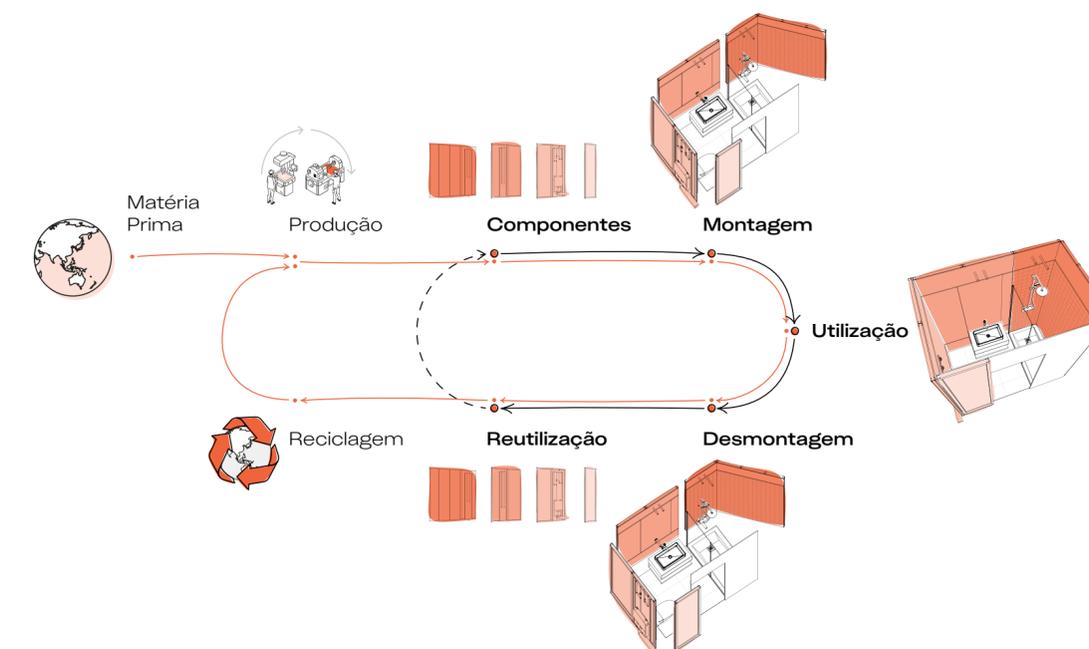
- > Pré-fabrico em fábrica (*off-site*);
- > Madeira estrutural exposta pela parte interior do edifício;
- > Montagem rápida;
- > Menos material, melhor desempenho;
- > Sustentável e preparado para o futuro;
- > Sistemático, modular, repetível.

Este tipo de construção em fábrica potencia uma construção mais sustentável (ver capítulo “Inovação e Design Sustentável”). Com a utilização do sistema híbrido de madeira e betão, e comparando com a construção tradicional, de acordo com um estudo feito pelo INEGI (Instituto de Ciência e Inovação em Engenharia Mecânica e Engenharia Industrial), permite:

- > a redução da utilização de betão até cerca de 33%, de aço até cerca de 41%, a incorporação de aproximadamente 20% (em massa) de materiais reciclados e menor quantidade do material impermeabilizador nas fundações;
- > a redução de 60% em RCD no local;
- > reutilização dos módulos. No fim de vida do edifício, a solução CREE permite recuperar cerca de 70% dos módulos da sua estrutura para integração noutras edificações. Os impactos gerados por estes módulos, por edifício construído, irão diminuir a cada reutilização;

- > adaptação às mudanças de necessidades do cliente ao longo do tempo (alteração do número de divisões ou de atividade), sendo uma construção modular que permite facilmente a adaptabilidade de espaços.

Os mesmos princípios de circularidade também se aplicam no âmbito dos componentes interiores dos edifícios como, por exemplo, as casas de banho industrializadas da Blufab.



No Grupo Casais, seguimos o princípio de prevenção e redução de resíduos. Contudo, quando não é possível evitar a sua produção, procuramos fazer a sua separação de forma adequada, para que possam ser reutilizados, reciclados ou valorizados por outros meios. Apenas recorremos à eliminação como última alternativa, respeitando assim a hierarquia da gestão de resíduos. Como atuamos em diversos mercados, que correspondem a diferentes realidades quanto às práticas e sistemas de suporte à gestão de resíduos, a gestão de resíduos tem uma abordagem ao nível do projeto.



O *Building Information Modeling* (BIM), utilizado por ser um sistema mais preciso e que permite uma visualização com mais detalhes e realista, diminui o erro e, conseqüentemente, o desperdício de recursos. Este sistema é também muito útil para a gestão da manutenção e reparação dos edifícios ou infraestruturas: a informação que retém ajuda no planeamento das intervenções e na identificação e localização dos materiais utilizados, facilitando a obra e melhorando a sua eficácia.

Os principais materiais utilizados na nossa operação são o aço, betão, madeira e alvenarias. No entanto, algumas das empresas têm atividades que utilizam também outros materiais e produtos (embora em muito menor quantidade), tais como: materiais de revestimento, cabos, tubagens, baterias, painéis solares, entre outros.

Principais materiais utilizados em 2024* (em toneladas):



12.477,36
Alvenaria



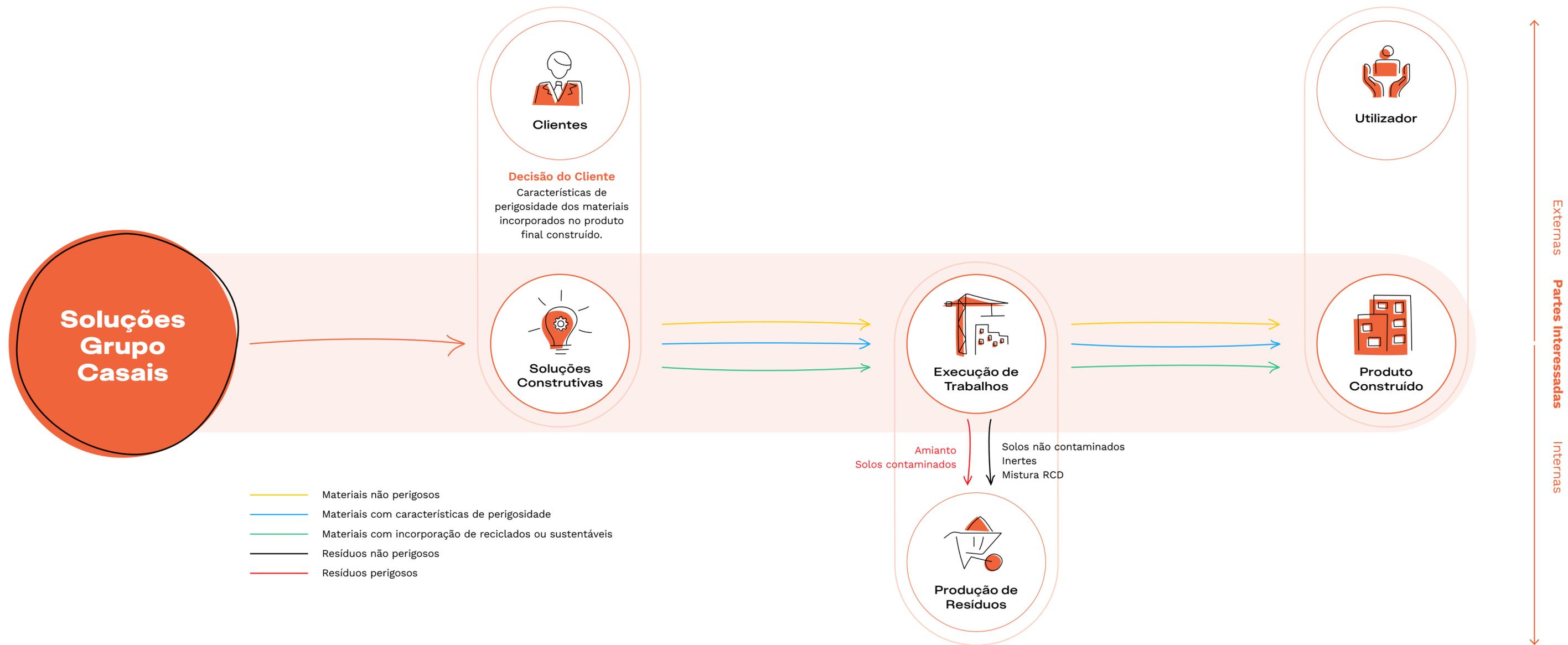
2.121,48
Madeira e derivados



*Exclui-se Carpincasais – Suc. Bélgica e Carpinangola.

A escolha cuidadosa dos materiais e a adoção de práticas de construção sustentáveis contribuem para reduzir a quantidade e a perigosidade dos resíduos produzidos. Conscientes de que as decisões tomadas, principalmente na fase de conceção do projeto, podem ter grande influência no impacto ambiental, as empresas do Grupo empenham-se em sensibilizar e apoiar os clientes na escolha de soluções e materiais a integrar no produto construído.

Nas empresas onde a gestão de resíduos é assegurada por entidades externas, a separação é realizada previamente pela Casais, antes de ser recolhida e tratada por operadores devidamente licenciados, que fornecem a informação necessária, posteriormente arquivada internamente.

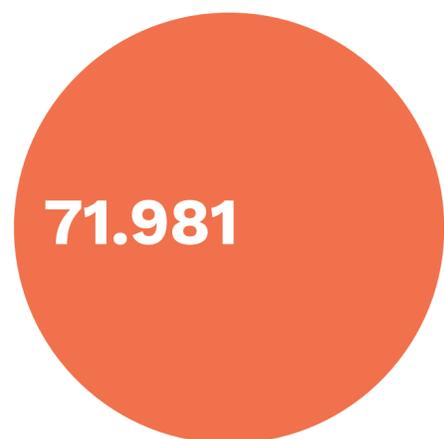


Os resíduos produzidos nas obras são, maioritariamente, resíduos provenientes da construção tradicional. Os principais materiais presentes no nosso fluxo de resíduos são resíduos de construção e demolição (RCD), como misturas de betão, tijolos, ladrilhos, madeiras, gesso cartonado, resíduos metálicos, papel/cartão, plástico/PET, resíduos contaminados

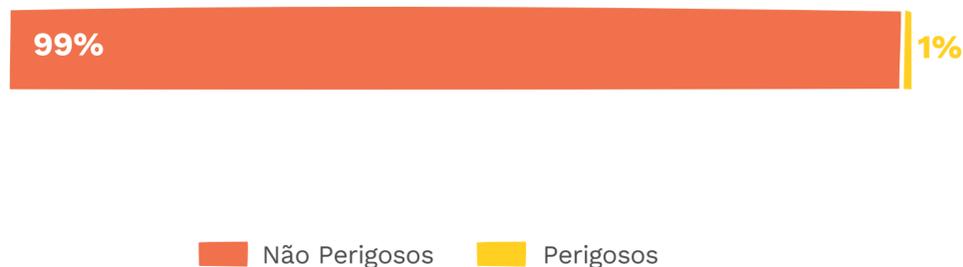
(EPI's, Panos). Há ainda uma pequena produção de resíduos urbanos e equiparados, decorrentes de refeições realizadas em obra. Nenhuma empresa do Grupo produziu resíduos radioativos.

As quantidades de resíduos produzidas encontram-se em seguida:

RESÍDUOS PRODUZIDOS EM 2024 (t)



TIPOLOGIA DOS RESÍDUOS PRODUZIDOS



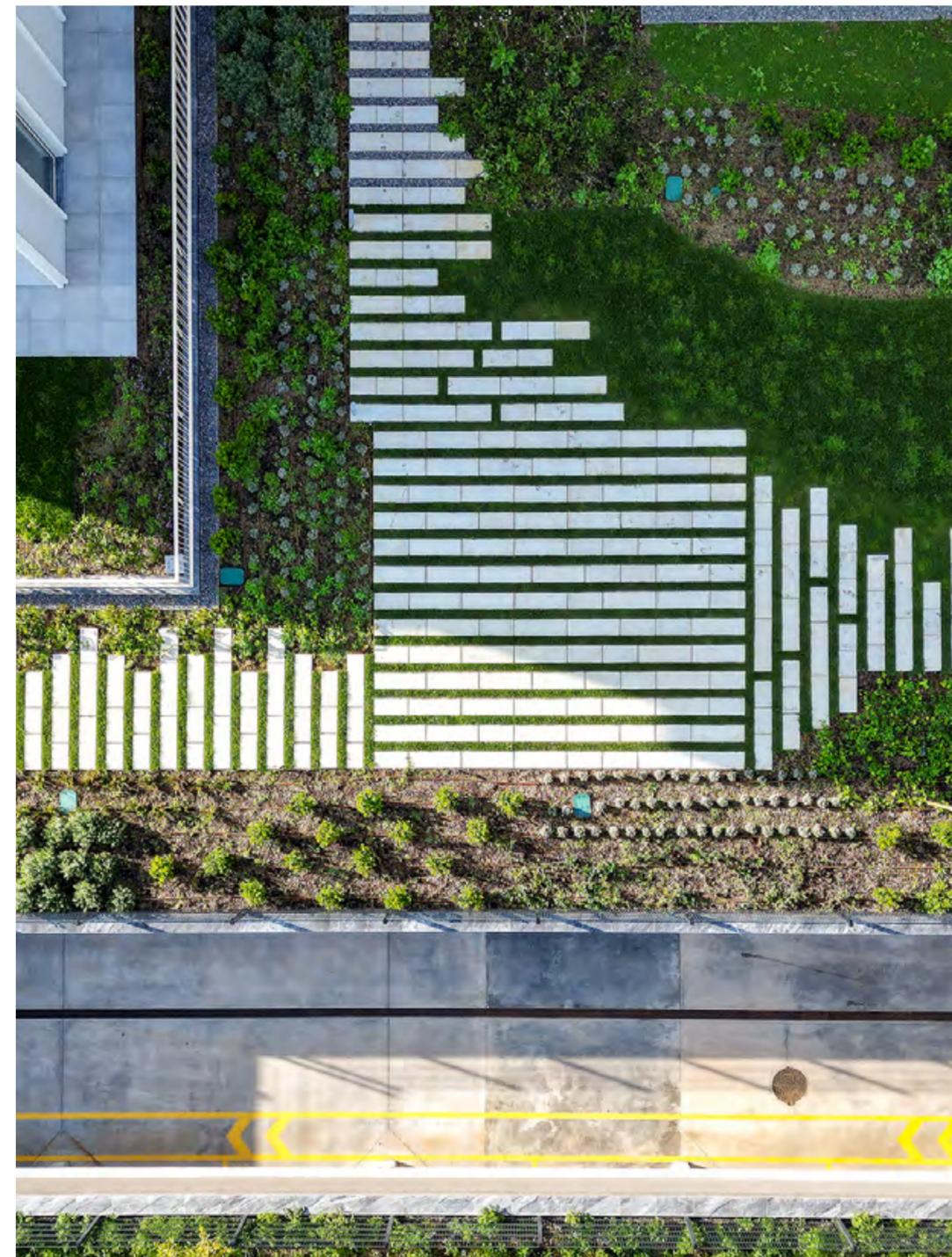
DESTINO FINAL DOS RESÍDUOS PRODUZIDOS



Política de Comprometimento com os Valores de Cadeia de Responsabilidade da Carpincasais

Para reforçar o seu comprometimento com a utilização de recursos, a Carpincasais tem uma política de “Comprometimento com os Valores de Cadeia de Responsabilidade”. Esta é uma política de abastecimento, endossada pelo mais alto nível de gestão da empresa, através da qual se compromete a não participar e a implementar esforços para evitar comercializar e fornecer madeira ou fibra de madeira explorada ilegalmente. Tais práticas ocorrem em violação dos direitos tradicionais e civis, e exploram florestas nas quais os altos valores de conservação são ameaçados, seja pelas atividades de gestão, por um processo de conversão para plantações ou para usos não florestais do solo, ou florestas nas quais foram plantadas árvores geneticamente modificadas, e qualquer Violação das Convenções da OIT (ILO Core Conventions), conforme definido na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 1998.

Esta política está diretamente relacionada com as certificações FSC e PEFC e é monitorizada por via de auditorias anuais. O controlo da madeira utilizada na produção de produtos FSC/PEFC é feito tanto pelas nossas operações, antes de iniciar a produção, como a montante, uma vez que apenas é permitido o uso, a compra ou exploração de madeira proveniente de florestas certificadas. Esta política está disponível no site da Carpincasais, abrange toda a atividade da empresa e mostra o nosso comprometimento com a FSC-STD-40-004 V3-1 Cadeia de Custódia e a PEFC ST 2002. As florestas certificadas pelo FSC são auditadas segundo normas nacionais, tendo em consideração o contexto socioeconómico e ecológico local, mas garantindo a totalidade de requisitos para uma Gestão Florestal Responsável.



Promovemos ações que têm como objetivo a promoção de práticas que otimizem a utilização de recursos e sua circularidade. Seguem-se alguns exemplos:

Acionista da CREE Buildings

A mentalidade e o desenvolvimento de soluções de construção híbrida da CREE convergem com o nosso posicionamento presente e futuro na indústria da construção. Desta forma, somos 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. Evidencia também o nosso empenho em utilizar e potenciar soluções de construção que otimizem os recursos utilizados e que promovam a circularidade. Para mais informações, ver vantagens no início deste capítulo e no Capítulo da Inovação e Design Sustentável.



Conferência do TECH 4 Sustainability

No dia 19 de julho, o Grupo Casais marcou presença na primeira conferência do *TECH 4 Sustainability*, realizada no Porto. A Coordenadora de Sustentabilidade participou numa conversa sobre o tema "Construir um Futuro Circular". Este evento, organizado pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto em parceria com o Município do Porto, teve como objetivo produzir conteúdos inteligíveis e apelativos sobre circularidade.



Artigo “Embalagens – Levantamento de boas práticas”

Em dezembro foi publicado, no boletim de conhecimento técnico “O Engenho”, um artigo com o título “Embalagens – Levantamento de boas práticas”. Esta publicação teve como objetivo lembrar aos colaboradores o compromisso do Grupo de redução de resíduos e o princípio do 3R’s (Reduzir, reutilizar e reciclar). Partilhar boas práticas a implementar para os materiais de embalamento utilizados e alguns materiais a evitar. Finalmente, identificar medidas já implementadas por algumas empresas do Grupo.



Ações de sensibilização ambiental

Com o objetivo de sensibilizar os colaboradores para a temática ambiental e implementação das medidas de mitigação, a Ancorpor adotou ações de sensibilização ambientais, relacionadas com a otimização da gestão de resíduos em conformidade com a hierarquia dos resíduos.

Nas instalações fixas da Ancorpor, são afixados cartazes de sensibilização ambiental, nas temáticas da separação, gestão de resíduos urbanos e da poupança energética.

Nas obras onde Ancorpor é entidade executante, efetuam-se ações de sensibilização ambiental que abordam a triagem de Resíduos de Construção e Demolição (RCD) e a implementação de medidas de mitigação previstas nos Planos de Gestão e Ambiental (PGA) e nas licenças ambientais. As ações de sensibilização são ministradas no início e no decorrer das obras, terminando somente com o término da obra.

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

Na Casais, reconhecemos que construir é também transformar — transformar paisagens, relações humanas e modos de vida. Esta transformação carrega consigo uma grande responsabilidade: a de valorizar o território em que atuamos, protegendo o seu património natural, cultural e social, e assegurando o seu futuro para as próximas gerações.

Território Partilhado e Valorizado porque sabemos que a construção modifica a forma como as pessoas interagem com o espaço e entre si, e por isso procuramos gerar valor ao nível do capital natural, humano, social, intelectual e cultural, numa abordagem integrada e consciente. Dinamizamos economias locais nos países e regiões onde operamos. Promovemos o recrutamento de mão de obra local e a criação de emprego na atividade de construção e nas infraestruturas construídas. Envolvermos as comunidades locais nos processos de transformação, fomentando a partilha de conhecimento, o pensamento crítico e a construção colaborativa de soluções.

Queremos continuar a criar valor a partir do território, conscientes de que cada projeto representa uma oportunidade para regenerar, proteger e melhorar o ambiente que habitamos. A nossa ambição é clara: contribuir para cidades mais sustentáveis e comunidades mais seguras, inclusivas e preparadas para os desafios do futuro.



Foram definidas duas ambições, materializadas em dois 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	<table border="1"> <caption>Evolução do compromisso</caption> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>66%</td> </tr> </tbody> </table>	Ano	Porcentagem	2021	33%	2022	50%	2023	30%	2024	66%	2025 2026 2027 2028 2029 2030 100% a partir de 2024
Ano	Porcentagem													
2021	33%													
2022	50%													
2023	30%													
2024	66%													
Net zero até 2045*	Desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030.	Em análise	<table border="1"> <caption>Evolução do compromisso</caption> <thead> <tr> <th>Fase</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Início do compromisso</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Em desenvolvimento</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Em desenvolvimento</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Primeiro draft do inventário para as categorias mais relevantes a ser desenvolvido.</p>	Fase	Porcentagem	Início do compromisso	0%	Em desenvolvimento	30%	Em desenvolvimento	50%			
Fase	Porcentagem													
Início do compromisso	0%													
Em desenvolvimento	30%													
Em desenvolvimento	50%													

*Estamos em processo de revisão do nosso compromisso de redução de emissões de forma a garantir o alinhamento com o Plano de Transição a ser desenvolvido

Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2021, 17 em 2022, 51 em 2023 e 70 em 2024.

4.4.1 Alterações Climáticas

Temos consciência da pegada carbónica gerada pelo nosso setor e do impacto no consumo de recursos naturais. Estamos comprometidos a adotar medidas que combatam as alterações climáticas, promovendo a otimização e a seleção criteriosa dos recursos que utilizamos. Reforçamos o nosso compromisso com uma sustentabilidade feita para todos e com todos.

O nosso percurso está alinhado com as tendências de construção sustentável, procurando evoluir para um modelo de negócio com menor impacto ambiental e, ao mesmo tempo, responder às novas necessidades e expectativas dos clientes. Destacam-se as seguintes tendências de construção mais sustentável:



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.

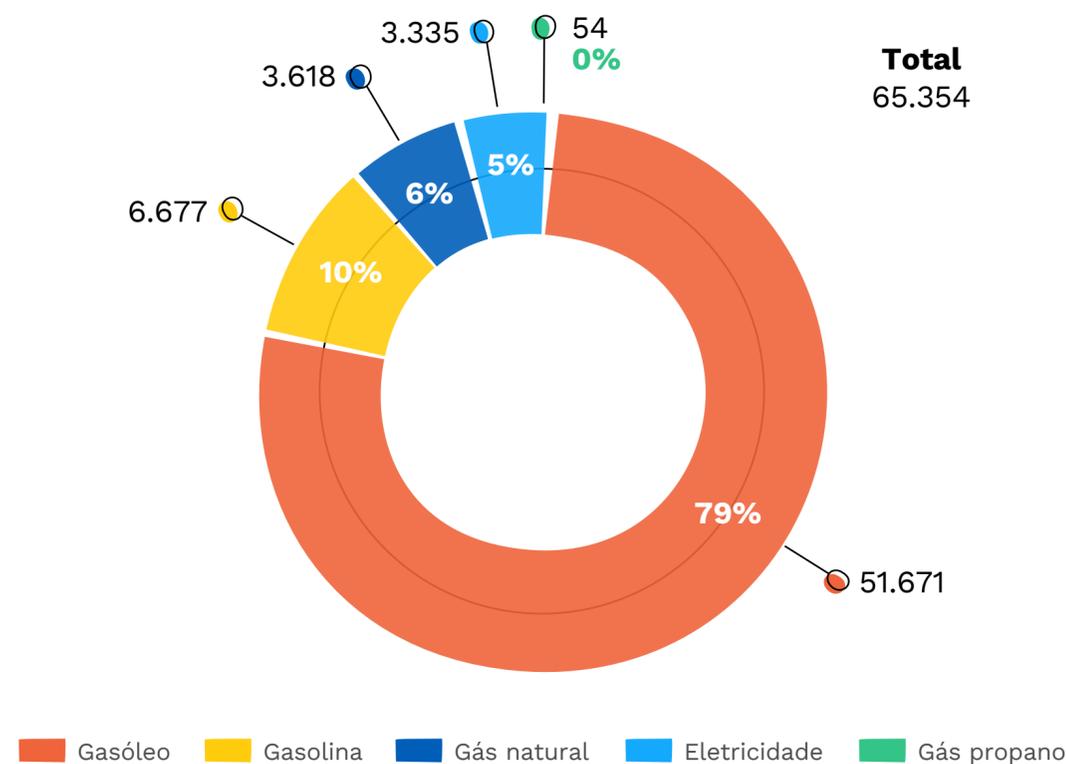


Abordagens de gestão do carbono contido (embodied carbon) nos materiais de construção, que se centram em estimar e tentar reduzir as emissões de gases com efeito de estufa associadas à produção, transporte, instalação, manutenção e fim de vida destes materiais.



Como Grupo temos a ambição de ser *Net Zero* até 2045. Com esta ambição, temos o compromisso de reduzir as emissões de âmbito 1 e 2 por m² construído até 2030 e desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030. Acrescem os compromissos refletidos na nossa política de QASS (Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade), entre os quais: “Compromisso de redução de resíduos e emissões poluentes”, a “participação em ações que contribuam para o desenvolvimento socioeconómico, cultural e a preservação do ambiente” e a “procura de oportunidades com impacto na melhoria das condições básicas e acessibilidade às comunidades, sendo agente da mudança para o desenvolvimento sustentável”.

CONSUMO DE ENERGIA (MWh)



Emissões diretas de GEE* - Âmbito 1 (tCO_{2eq}) **17.492**

Gasóleo	15.018
Gasolina	1.722
Gás natural	740
Gás propano	12

Emissões indiretas de GEE* - Âmbito 2 (tCO_{2eq})

Eletricidade – <i>market based</i>	1.671
Eletricidade – <i>location based</i>	1.628

* Gases com efeitos de estufa (GEE)

Orientados por estes compromissos, estamos a desenvolver competências nas áreas da água e energia, com o objetivo de responder com soluções robustas e adaptáveis ao futuro, apostando em redes mais resilientes, modelos distribuídos e integração tecnológica orientada para a sustentabilidade e segurança operacional. Temos empresas focadas na área da energia e na eficiência energética, tais como: construção orientada para energias renováveis, promoção de autoconsumo, armazenamento de energia, mobilidade elétrica, instalações de sistemas AVAC, sistemas de automação e controlo de climatização.

As nossas empresas Casais EC, Opertec, Blufab, Metalser e Carpinangola são certificadas em qualidade pela ISO 9001 e ISO 14001, a Carpincasais pela ISO 9001 e têm políticas de Qualidade, Ambiente e Segurança que seguem os princípios da política do Grupo.

Além das vantagens da construção em fábrica já referidas (ver capítulos “Circularidade e Gestão de Recursos” e “Inovação e Design Sustentável”), acresce o maior controlo do processo de produção. Garantimos a rastreabilidade dos materiais, otimizámos e continuamos a otimizar as operações. O reaproveitamento de materiais entre obras, antes obrigando ao seu transporte (e consequentes emissões), é agora tão simples como o passar de uma linha de montagem para a outra. Compreendemos a importância de uma boa preparação de trabalho e alavancámos a digitalização para minimizar erros que possam implicar perdas de eficiência.

Com esta nova forma de trabalhar, chegamos mais longe e com menos recursos deslocados. Reduzimos os quilómetros percorridos pelas nossas equipas (e consequentemente as emissões inerentes) ao diminuir a dimensão da força de trabalho necessária para as montagens em obra. Acresce que os projetos que utilizam o sistema híbrido de madeira e betão, requerem a utilização da madeira. Este biomaterial é certificado, e tem a vantagem de atuar como sequestrador de carbono. A sua utilização permite ainda a substituição de parte do betão e do aço tipicamente necessários.

Casais Green Campus

Encontra-se em fase de licenciamento um plano de expansão do parque industrial da sede, com foco na sustentabilidade, inovação tecnológica e aumento da capacidade produtiva, logística e de investigação e desenvolvimento (I&D) – o Casais Green Campus. É um projeto que abrange empresas como a TopBIM, a Blufab, os nossos serviços de logística e a Carpincasais com a parte da serralharia modular. Vai integrar fachadas e coberturas verdes, utilização de fontes de energia renovável (solar e eólica), sistema de drenagem sustentável e valorização da linha de água existente, criação de uma ecovia para promover mobilidade suave dentro do campus, a integração paisagística e respeito pelas características naturais do terreno.



Protocolo de colaboração entre o CEiiA (Centro de Engenharia e Desenvolvimento) e o Grupo Casais

Realizámos um protocolo de colaboração com o CEiiA, com ênfase na mobilidade sustentável partilhada para a redução de emissões de carbono, no contexto do desenvolvimento urbano. Este projeto insere-se no compromisso mútuo de promover práticas sustentáveis, alinhando-se com valores de inovação tecnológica e responsabilidade ambiental e inclui: estudo e implementação de mobilidade sustentável, com destaque para mobilidade elétrica e partilhada; Monitorização de emissões de carbono, através da criação de métricas de avaliação; Integração com o projeto MITH (*Minho Innovation & Technology Hub*), com foco na eficiência energética e modelos de habitação sustentável; e Inovação e disseminação conjunta.



Campanha de mobilidade sustentável

Na semana europeia da mobilidade de 16 a 22 de setembro, a Casais lançou um desafio aos colaboradores que trabalham em Braga: substituir as suas viagens em veículo a combustão por bicicletas, bicicletas elétricas ou transporte público, com o intuito de contribuir para a redução da pegada carbónica. Esta iniciativa decorreu até ao final do ano e foram registadas 116 viagens realizadas, correspondendo a 536 km percorridos por bicicleta e bicicleta elétrica. Estima-se que, nesta campanha, por redução de consumo de combustível, se reduziram 2,6 tCO_{2eq}.



Inclusão Social e Desenvolvimento de Infraestruturas

4.4.2 Relação com as Comunidades

A nossa estratégia inclui a aposta na capacitação das empresas para obras de infraestruturas em países onde existe maior potencial de crescimento. Como exemplo desta estratégia temos, em Angola, o projeto da Quilonga Grande.

Recrutamos mão de obra local e apoiamos negócios locais para dinamizar a economia das regiões em que operamos.

Com a aposta clara do Grupo em industrialização da construção, contribuímos para a inclusão social ao dar resposta às necessidades de famílias e jovens, através de empreendimentos de habitação social, económica ou de custos controlados, assim promovendo o acesso de todos a uma habitação adequada.

Além das residências, que permitem aos jovens residir perto do local onde estudam (ver capítulo da “Inovação e Design Sustentável”), promovemos a inclusão social em eventos, procuramos projetos que respondam a necessidades de infraestruturas onde estas ainda não existem, e desenvolvemos ações nas comunidades envolventes dos nossos projetos. São exemplos dessas iniciativas:

Grupo Casais participa no debate “Habitação a Custos Controlados: Desafios e Soluções para uma Sociedade Mais Justa e Sustentável”

Em outubro, participámos num pequeno-almoço debate com tema “Habitação a Custos Controlados: Desafios e Soluções para uma Sociedade Mais Justa e Sustentável”, em Lisboa. Nesta iniciativa foram apresentadas perspetivas governamentais para o futuro da habitação acessível em Portugal e uma abordagem geral sobre a situação em Portugal. Na nossa participação destacámos a importância da construção *off-site* como resposta à escassez de mão de obra, permitindo prazos mais curtos, redução de custos e um menor impacto ambiental. Mostrámos como estamos a aplicar o nosso *know-how* na habitação a custos controlados e nas residências académicas. Por outro lado, foi referida a vantagem da escala para a construção industrializada.



Projeto “Quilonga Grande” e participação no 13º conselho consultivo sobre a energia e água

O projeto Quilonga Grande tem como objetivo aumentar a capacidade instalada de fornecimento de água potável à área da Grande Luanda, para uma melhoria substancial da qualidade de vida da população, reconhecendo a água como fator essencial para o desenvolvimento económico e social do país.

A Casais participa, enquanto líder do consórcio construtor, na construção do adutor que fará o transporte da água tratada entre a Estação de Tratamento de Água do Quilonga e os nove centros de distribuição que integram o Sistema V – Quilonga Grande. Este projeto inclui ainda a construção de duas estações de distribuição de água potável, servindo cerca de 880 mil habitantes. Estima-se que, em termos globais, na primeira fase, o sistema servirá cerca de três milhões de habitantes. No horizonte do projeto, o **sistema servirá cinco milhões de habitantes**, maioritariamente na Província de Luanda, decorrente dos outros sete centros de distribuição que vão receber água do adutor.

Para a execução do projeto prevê-se que, no mínimo, 90% dos recrutados sejam provenientes das províncias onde se desenvolve o projeto, criando assim emprego local nas províncias de Luanda e Icolo-Bengo. Além do número de postos de trabalho que vão ser criados por estes três contratos, está já em curso um plano de formação abrangente (engenheiros, preparadores, topógrafos, administrativos, manobreadores e motoristas, chefes de equipa).

Estas obras têm um papel importante na preparação do corpo técnico e administrativo nacional, permitindo fazer face às exigências dos contratos seguintes (as obras de distribuição), com o recurso a menor número de quadros expatriados.

Relativamente à gestão de partes interessadas, são múltiplos os contactos com as administrações locais e com as entidades gestoras dos serviços afetados (Novo Aeroporto Internacional, Zona Económica Especial, Instituto Nacional de Estradas, rede ferroviária nacional, redes elétricas nacionais – ENDE e PRODEL, entre outras), com vista ao planeamento conjunto dos corredores de implantação do adutor. Estes contactos também tiveram como objetivo minimizar os impactos nos habitantes e nos serviços afetados durante a execução do projeto.

Foram elaborados planos de ação para minimizar os impactos associados à execução deste projeto, trabalhando com os sete municípios que tutelam as áreas onde se vai desenvolver. Entre outras medidas planeadas, temos a reutilização de cerca de 75% dos materiais escavados nos aterros da proteção das tubagens. Dos 25% excedentes, estipulou-se a utilização mínima de 80% dos solos como material estruturante para utilização agrícola, e o reaproveitamento de 100% da madeira de paletes importadas para mobiliário escolar.

Responsabilidade Social e Partilha de Valor com a Comunidade

4.4.2. Relação com as Comunidades

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

Criamos um processo de transferência de riqueza e de competências através da partilha de conhecimento e colaboração entre as diferentes partes interessadas, tais como instituições educacionais e outras empresas, ou através da participação ou promoção de eventos.

Pretendemos criar impacto positivo, de forma permanente. Assim, foi constituída a Fundação Mestre Casais, instituída pela Casaisinvest, que contribui para a promoção da sustentabilidade humana e da sustentabilidade ambiental. Procura gerar e partilhar conhecimento, debater de forma aberta, reconhecer bons exemplos e contribuir para uma maior capacitação da sociedade, de forma a melhor enfrentar os desafios ambientais, climáticos, sociais e humanos e económicos.





Fundação Mestre Casais

Em 2024 a Fundação promoveu:

- > Cinco **FMC Talks** no formato de almoço-debate com diversos convidados e temas abordados: “Sustentabilidade e *governance*”, com o convidado Comentarista, Advogado e Conselheiro de Estado Luís Marques Mendes; “A nova geopolítica internacional”, com o orador Professor da Universidade Católica e ex-Ministro da Defesa Nacional José Azeredo Lopes; “O futuro económico da região Norte”, com o Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte António Cunha; “O Caminho da Sustentabilidade no Setor Imobiliário”, com o orador convidado António Ramalho, ex-Presidente do Novo Banco e ex-Presidente das Infraestruturas de Portugal; “Os desafios e oportunidades da sustentabilidade no setor da construção e infraestruturas”, com a presença de Carlos Mota Santos, CEO da Mota-Engil.



com a Associação Comercial do Porto, que contou com a presença num painel de quatro bastonários das Ordens dos Advogados, dos Economistas, dos Engenheiros e dos Psicólogos; “Cidades em Mudança”, integrada na Conferência Internacional PLURIS, com participação de seis convidados oradores.



- > Lançamento de um **ensaio** em parceria com a UMinho Editora. Este ensaio é o quinto da coleção de ensaios, neste caso ligado ao tema da biodiversidade. “Da porta-da-loja ao Mosteiro de Tibães”, uma obra que convoca a atenção para a simbiose entre a maçã-da-porta-da-loja e a sua origem atribuída ao Mosteiro de Tibães, na freguesia de Mire de Tibães.



- > Dois **estudos** que terminaram em 2024: “Quem paga a Raspadinha?” com o objetivo de avaliar até que ponto o consumo de um jogo particular, a Raspadinha, é feito de forma responsável em Portugal, tendo em consideração duas vertentes principais: a económica e a de saúde pública. Este projeto nasceu da iniciativa do Conselho Económico e Social; O “Estudo histórico da maçã porta-da-loja e da sua relação com o Mosteiro de Tibães”, que resultou no ensaio acima referido.
- > Promoção da terceira edição do **prémio** “Jornalismo para a Sustentabilidade”, onde foram distinguidos 27 jornalistas em quatro categorias a concurso: Imprensa, Televisão, Rádio e Média digitais. Este prémio é destinado a destacar peças jornalísticas originais que, pela sua excepcional qualidade, contribuam para o conhecimento, a informação e o debate dos temas da sustentabilidade ambiental e/ou climática e/ou social e/ou humana, da autoria de jornalistas portugueses ou estrangeiros, incluindo estagiários, colaboradores ou *freelancers*, cuja primeira publicação tenha tido lugar num órgão de comunicação social português.



- > Duas edições do **Programa Executivo** “Mobilidade Urbana em Mudança 2024” que tem por objetivo 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.



Parcerias da Fundação Mestre Casais:



As nossas iniciativas de solidariedade social e apoios são geridas pela Comissão de Responsabilidade Social que tem como grupos-alvo organizações que apoiem:

- > Crianças desfavorecidas;
- > Famílias com carências sociais;
- > Projetos que apoiam populações com necessidades especiais.



No que respeita a iniciativas de apoio e solidariedade social, foram atribuídos apoios monetários, materiais e patrocínios a diversos projetos:

- > Aldeias de Crianças SOS
- > Associação Remar Portuguesa
- > AMI
- > Associação Salvador
- > Associação Abrigo para a Vida
- > Bombeiros Voluntários de Braga
- > Bombeiros Voluntários de Vieira do Minho
- > Liga Portuguesa Contra o Cancro de Braga
- > Cruz Vermelha, delegação de Braga
- > Cáritas Arquidiocesana de Braga
- > Quaresma e Solenidade da Semana Santa de Braga
- > Centro D. João Novais e Sousa
- > Valoriza
- > BragaHabit
- > CERCI Braga
- > ReFood
- > Virar a Página
- > Grupo Folclórico São Martinho de Tibães
- > REMAR
- > MINEA – Ministério de Energia e Águas
- > UNIRAID
- > Round Table Gibraltar
- > Gibraltar Broadcasting Corporation
- > Athletic Association Gibraltar

Solidariedade Social do Grupo e dos seus colaboradores

Doação de produtos alimentares

- > Distribuámos bens alimentares na Província do Cuanza Norte, nos municípios de Cambambe, Comuna do Dondo e na aldeia de Calengue. A iniciativa teve como objetivo principal ajudar idosos e crianças da comunidade local.
- > Relativamente à importância do Dia Mundial da Alimentação, organizámos uma angariação de alimentos em favor das famílias mais desfavorecidas de Tres Cantos e Colmenar Viejo em Madrid.
- > Participámos no Natal Solidário do Ministério da Energia e Águas, onde oferecemos produtos como massa, arroz, bolachas, fuba, leite em pó, feijão entre outros para incluir em cesta básicas para distribuir por famílias carenciadas nos centros de acolhimento na província de Cuanza Norte.

Ações de Natal

- > Lançámos a iniciativa “À Procura de Pais e Mães Natal”, fruto de uma colaboração com a AMI (Assistência Médica Internacional) e a Delegação de Braga da Cruz Vermelha. Foi possível presentear 81 crianças da Madeira e dos Açores que são acompanhadas pelo Centro Porta Amiga e 71 crianças da Cruz Vermelha de Braga.
- > No almoço solidário de Natal, promovido pelo Município de Muxima, patrocinámos presentes para 600 crianças.
- > No almoço de Natal em Braga, fizemos uma recolha de alimentos e bens essenciais para a associação Virar a Página.



Transporte de água

Como ajuda ao Centro de Acolhimento de Viana fizemos o transporte semanal de uma cisterna de água, servindo um universo de 500 pessoas.

Let's do It Angola | World Clean Up Day

Participação na ação da *Let's do It Angola | World Clean Up Day*, onde retirámos 37 toneladas de lixo da linha ferroviária.



Recolha de Sangue

Sob o mote “Dar sangue é partilhar vida!” organizámos duas campanhas de doação de sangue na sede em Braga. No total, tivemos o contributo de 76 colaboradores.

Nariz vermelho

Para assinalar o Dia Mundial da Criança, o Grupo Casais fez um doativo em nome das crianças de Portugal, entre os 0 e os 12 anos, à Operação Nariz Vermelho. Como agradecimento, cerca de 400 crianças, filhos de colaboradores da Casais, ganharam um nariz vermelho.



WELL BUILT FOR WELL LIVING

CASAIINVEST SGPS, S. A.



casais@casais.pt
casais.pt

SEDE

Rua do Anjo, 27. Mire de Tibães Apartado 2702
4700-565 Braga — Portugal

+351 253 305 400

DEL. DE LISBOA

Rua do Pólo Norte, 14 Escritório 1.1
1990-266 Lisboa — Portugal

+351 218 959 014/5