



SUSTENTABILIDADE NO GRUPO CASAIS 2025

WELL BUILT FOR WELL LIVING

O presente documento sobre informação de sustentabilidade no Grupo Casais é relativo a 76 empresas, que representam aproximadamente 99,8% do volume de negócios do Grupo, e complementa a informação divulgada no relatório integrado do Grupo, elaborado em alinhamento antecipado com a Diretiva para a Comunicação de Informação sobre a Sustentabilidade das Empresas (CSRD). Para além de refletir os temas materiais identificados na declaração de sustentabilidade, aprofunda e ilustra as iniciativas e atividades desenvolvidas ao longo de 2025,

evidenciando a forma como os nossos compromissos de sustentabilidade se traduzem na prática. Inclui ainda informação sobre temas que, não sendo considerados materiais para efeitos de relato, assumem relevância para o Grupo e para as suas partes interessadas, contribuindo para uma visão mais completa do nosso percurso e da nossa ambição em matéria de sustentabilidade.

ÍNDICE



1 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	04
2 O GRUPO CASAIS	09
2.1 Perfil da Organização	10
2.1.1 Arquitetura Empresarial Casais	11
2.1.2 O Sistema Operativo	12
2.1.3 O Grupo Casais pelo Mundo	14
2.2 Estrutura de Governo	15
3 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR	18
3.1 O Negócio	19
3.2 Envolvimento com as Partes Interessadas	24
3.3 Dupla Materialidade	33
3.4 Estratégia de Integração ESG no Negócio	35

4 EIXOS ESTRATÉGICOS	39
4.1 Pessoas Competentes e Seguras	41
4.1.1 Gestão do Desenvolvimento dos Trabalhadores	43
4.1.2 Segurança, Saúde e Bem-estar	60
4.1.3 Inclusão e Diversidade	72
4.2 Negócio Ético e Colaborativo	75
4.2.1 Ética e Conformidade	77
4.2.2 Direitos Humanos	82
4.2.3 Gestão da Cadeia de Valor	84
4.3 Soluções Conscientes e Inovadoras	94
4.3.1 Inovação e Design Sustentável	96
4.3.2 Circularidade e Gestão de Recursos	106
4.4 Território Partilhado e Valorizado	114
4.4.1 Alterações Climáticas	116
4.4.2 Relação com as Comunidades	123

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO



António Carlos Fernandes Rodrigues
CEO do Grupo Casais

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Caro Cliente, Parceiro e Colaborador,

Dando continuidade ao caminho que temos vindo a construir apresentamos este documento como parte integrante da nossa comunicação de sustentabilidade. Num contexto de exigência regulatória e de novas diretivas europeias, reconhecemos a importância de estruturar a informação de forma rigorosa e comparável, por isso antecipámos a convergência com a nova Diretiva de Relato de Sustentabilidade (CSRD), publicando recentemente o segundo Relatório Integrado de Gestão. No entanto, acreditamos que a sustentabilidade deve ser compreendida para além do reporte técnico. À semelhança do ano anterior, optámos por um formato adicional ao relatório integrado, que permite aprofundar, de forma mais clara e acessível, a forma como materializamos a nossa estratégia e os compromissos assumidos.

O setor da construção nunca foi fácil — mas o momento que vivemos tem uma exigência própria. A escassez de mão-de-obra qualificada, a volatilidade dos custos, as alterações climáticas, a aceleração da evolução tecnológica, a instabilidade económica, os desafios sociais e a crescente complexidade dos projetos, colocam novos desafios à nossa capacidade de resposta. Ao mesmo tempo, aumenta a responsabilidade

de contribuir para soluções que respondam às necessidades da sociedade de forma mais eficiente, sustentável e duradoura.

Estamos também a viver uma transformação estrutural do setor. Construir deixou de ser apenas executar, é antecipar, integrar e responder de forma inteligente aos desafios futuros. Este novo paradigma exige uma abordagem mais colaborativa, mais tecnológica e mais orientada para a criação de valor a longo prazo.

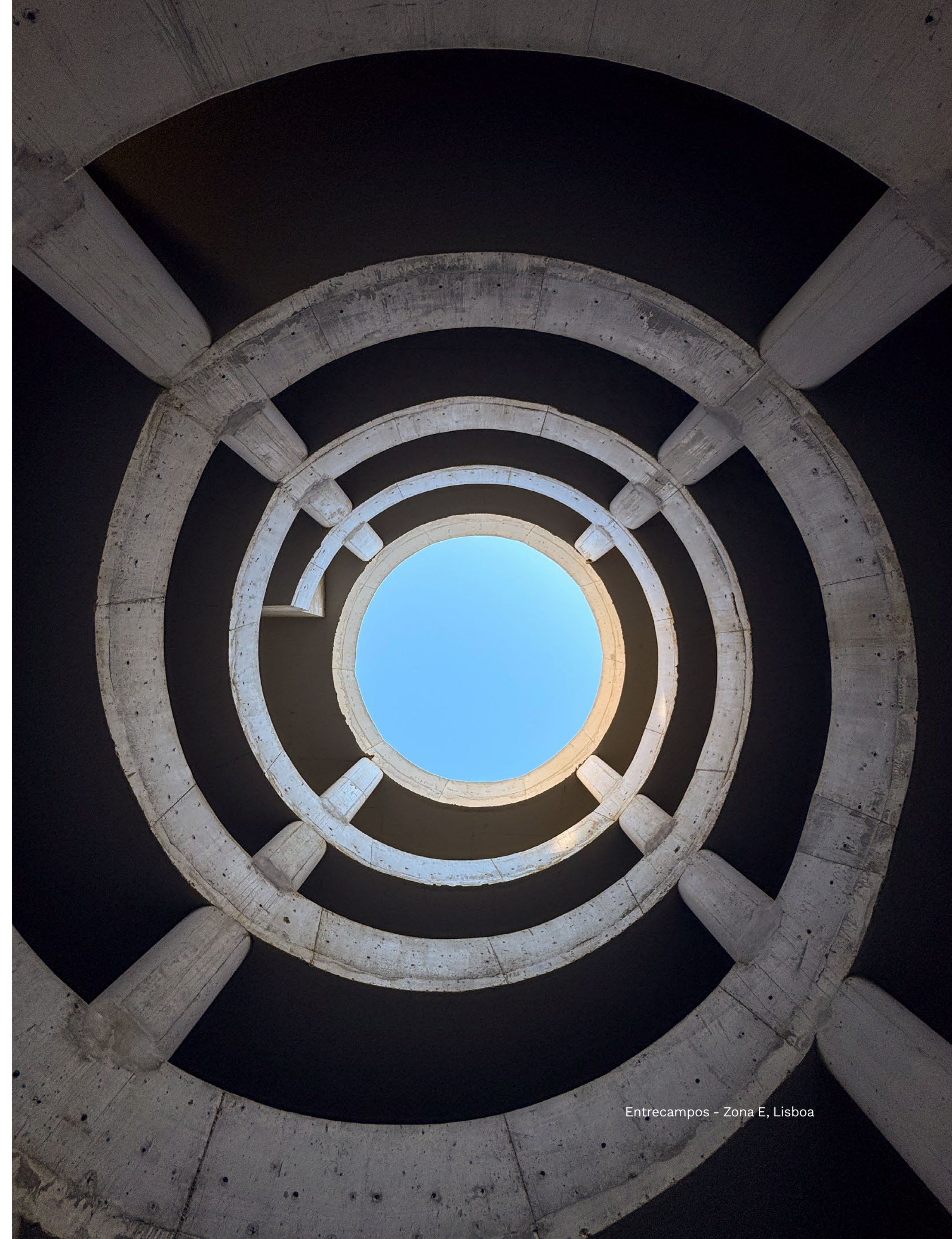
Reconhecemos que a criação de valor sustentável não se faz de forma isolada. Por isso, continuamos a reforçar uma forma de atuar assente em parcerias estratégicas, promovemos relações de confiança e colaboração com clientes, fornecedores, instituições e restantes partes interessadas. Este *modus operandi* permite-nos potenciar conhecimento, partilhar risco e acelerar a implementação de soluções cada vez mais eficientes e inovadoras, e reforçar o nosso papel enquanto agente ativo na transformação do setor e na resposta aos desafios coletivos. No Grupo Casais, temos vindo a reforçar o nosso posicionamento neste contexto, conscientes de que a competitividade futura dependerá da nossa capacidade de evoluir hoje.

A industrialização é a nossa aposta mais estruturante.

Mais do que uma opção, é uma resposta aos desafios de produtividade, qualidade e escassez de recursos que o setor enfrenta e também aos desafios em matéria de habitação (tanto do ponto de vista de competitividade como de resposta para a coesão social), alojamento estudantil e o fosso entre capital disponível e capacidade de execução. A industrialização é hoje uma via que permite escalar a resposta, reforçando a qualidade e a sustentabilidade. Este caminho permite-nos reduzir desperdícios e prazos, aumentar a previsibilidade e melhorar o desempenho ambiental dos nossos projetos. Acreditamos que a industrialização da construção começa no produto, na forma como o concebemos, estruturamos e preparamos para ser executado com rigor e consistência.

A evolução do setor passará, inevitavelmente, por uma maior integração entre design, fabrico e montagem, numa lógica de produto configurável e deve ser visto como uma verdadeira indústria, com tecnologia, normalização, repetibilidade, digitalização e carreiras estruturadas.

O ano de 2025 ficou também marcado por uma evolução da nossa organização interna. Reforçámos o nosso modelo de gestão, clarificamos responsabilidades, fortalecemos a articulação entre equipas e aumentamos a nossa capacidade de execução. A estratégia só ganha significado quando é concretizada com disciplina e consistência, e é essa capacidade de entrega que continua a diferenciar o nosso Grupo.



A nossa atuação mantém-se estruturada em torno de quatro eixos estratégicos:



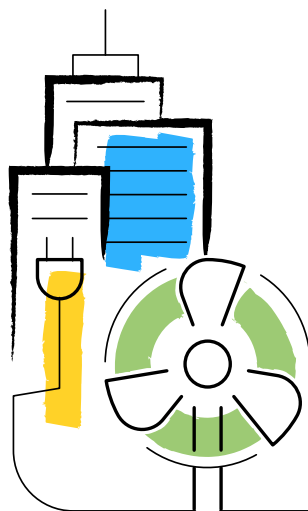
PESSOAS
COMPETENTES
E SEGURAS

Colocamos as pessoas no centro da nossa organização. Investimos na sua qualificação, desenvolvimento e bem-estar, promovendo ambientes de trabalho seguros, inclusivos e motivadores, conscientes de que são as pessoas que garantem a nossa capacidade de adaptação, inovação e crescimento.



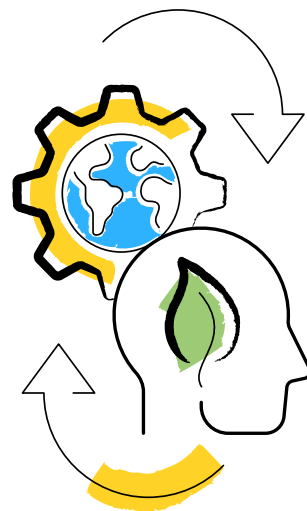
NEGÓCIO ÉTICO
E COLABORATIVO

Conduzimos a nossa atividade com base em princípios de integridade, transparência e responsabilidade. Valorizamos relações de longo prazo, assentes na confiança e na colaboração, reconhecendo que as complexidades dos desafios atuais exigem uma resposta conjunta de toda a cadeia de valor.



SOLUÇÕES
CONSCIENTES
E INOVADORAS

Assumimos a inovação como um vetor essencial de transformação. Integramos a industrialização e a digitalização no desenvolvimento dos nossos projetos. Procuramos desenvolver soluções mais eficientes, sustentáveis e resilientes, alinhadas com as exigências ambientais e sociais.



TERRITÓRIO
PARTILHADO
E VALORIZADO

Reconhecemos o impacto da nossa atividade nas comunidades e no território. Atuamos com responsabilidade, contribuindo para o desenvolvimento equilibrado das regiões onde estamos presentes e para a construção de um ambiente mais sustentável. Promovemos a criação de emprego e o desenvolvimento local através da construção de infraestruturas essenciais (por exemplo escolas, hospitais e sistemas de água potável). E, com recurso à industrialização, criamos soluções acessíveis que reforçam a inclusão social e a coesão comunitária.

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Ao longo do nosso percurso, o crescimento do Grupo tem sido sustentado por uma estratégia estruturada, pela diversificação dos mercados e pela capacidade de adaptação a contextos distintos. Cada novo desafio representa uma nova oportunidade de aprendizagem e de evolução enquanto organização.

Num setor em transformação, sabemos que quem não se adaptar dificilmente terá espaço no futuro. Por isso, continuamos a evoluir, com convicção, reforçando os nossos vetores estratégicos da sustentabilidade, inovação e industrialização, como pilares fundamentais da nossa competitividade para deixarmos um impacto positivo nas pessoas, comunidades e no território.

Juntos, continuaremos a construir um amanhã melhor. Contamos com todos neste caminho.



Hotel Chelton, Bruxelas

1|**2**|3|4

O GRUPO
CASAIS

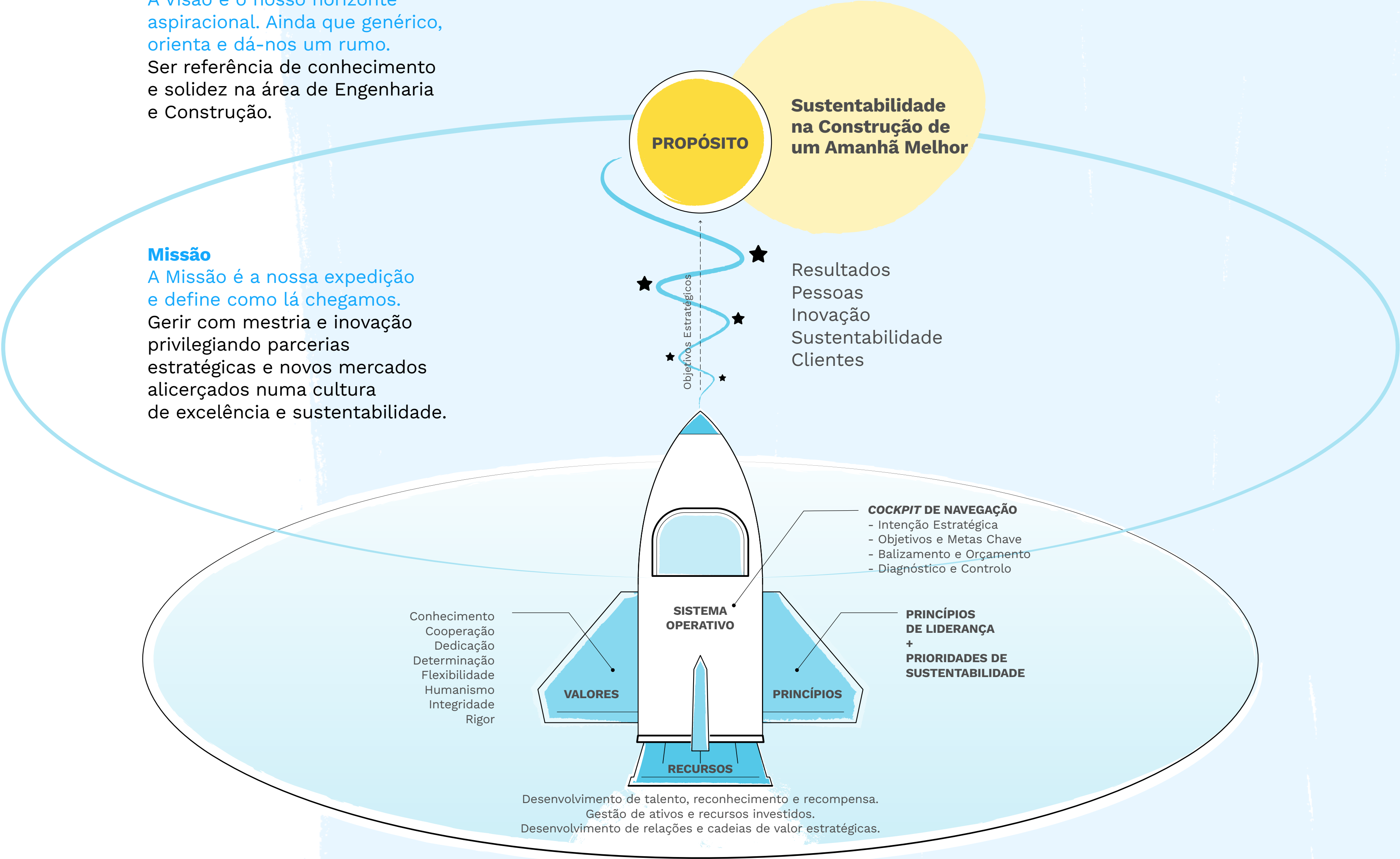
2

2.1
PERFIL DA
ORGANIZAÇÃO

A nossa **Visão**, **Missão** e **Valores**, definidos em 2008, têm as suas raízes na herança e tradição do Grupo. Somos uma organização de valores e princípios, que moldam e sustentam a nossa cultura. Ambicionamos gerar impacto positivo na sociedade, com o propósito de **“Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor!”**.

Visão
A Visão é o nosso horizonte aspiracional. Ainda que genérico, orienta e dá-nos um rumo. Ser referência de conhecimento e solidez na área de Engenharia e Construção.

Missão
A Missão é a nossa expedição e define como lá chegamos. Gerir com mestria e inovação privilegiando parcerias estratégicas e novos mercados alicerçados numa cultura de excelência e sustentabilidade.





2.1.1

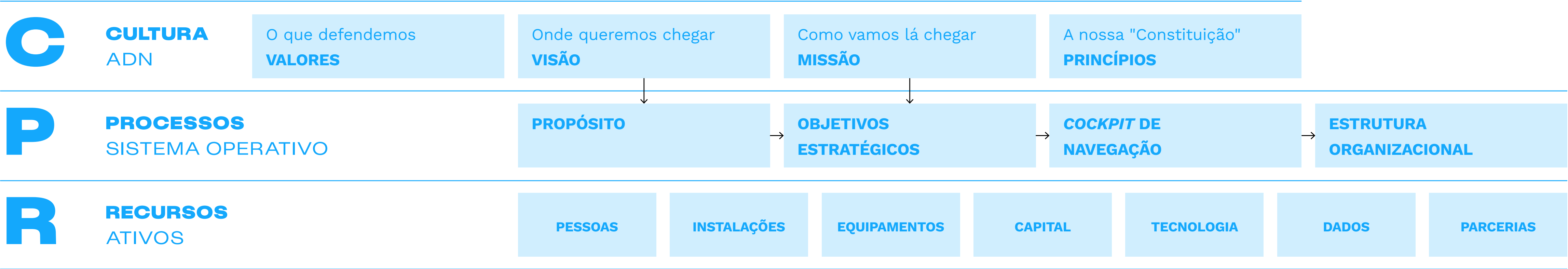
ARQUITETURA EMPRESARIAL CASAIS



A Arquitetura Empresarial Casais (AEC) é o alicerce organizacional, ético e cultural que guia as ações de todos os membros da nossa organização. Constituindo uma verdadeira ciência empresarial, a AEC é sustentada por três pilares fundamentais que nos permitem avançar com clareza e propósito: Cultura, Processos e Recursos.

Este referencial orienta e qualifica cada ação dentro do Grupo Casais. É o nosso patrimônio intangível mais valioso, nascido da nossa herança e tradições, aprimorado pela prática quotidiana e destinado a servir os nossos clientes e a sociedade para a qual existimos.

A AEC simboliza a integração perfeita entre a cultura, processos e recursos, garantindo a sustentabilidade, a inovação contínua e o sucesso da nossa organização. É este equilíbrio harmonioso que nos permite construir um futuro sólido, em que o legado do Grupo se perpetua através de gerações, sempre com os olhos postos no amanhã.





2.1.2
O SISTEMA
OPERATIVO

O Sistema Operativo é o processo que nos orienta, estabelecendo uma direção clara que nos permite alinhar esforços rumo ao nosso propósito.

Definimos cinco objetivos estratégicos, que refletem a nossa cultura focada no **Cliente** e no crescimento das nossas **Pessoas**. Simultaneamente, promovemos a **Sustentabilidade** e apostamos na **Inovação**, permitindo-nos reforçar a nossa robustez financeira, que se concretiza em melhores **Resultados**. Sistematizamos esta ideia no seguinte acrónimo:





O nosso propósito é “**Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor**”, e para o alcançar contamos com três pilares fundamentais: os Princípios, os Sistemas, e os Recursos.

Os **princípios** incluem os **Princípios de Liderança**, que se refletem no comportamento das nossas equipas e que são aplicáveis a todos (independentemente da empresa, da hierarquia ou da função), e as **Prioridades de Sustentabilidade**, decorrentes dos principais fatores de criação de valor associados aos diferentes aspetos ESG (*Environmental, Social and Governance*) e agregados em quatro eixos estratégicos: Pessoas Competentes e Seguras, Soluções Conscientes e Inovadoras, Negócio Ético e Colaborativo e Território Partilhado e Valorizado.

No âmbito dos **Sistemas**, 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, o destino que pretendemos atingir e assegura a execução da estratégia através de objetivos (Objetivos e Metas Chaves – OMCs) e controlos. A partir dos OMCs, são criados os Objetivos Estratégicos do Grupo (OEG), os Objetivos do Ano do Grupo (OAG), os Objetivos de Negócio (ON) e os Projetos Estratégicos. A **Estrutura Organizacional** permite alinhar equipas e competências, assegurando que todos compreendem como atuar e quais as suas responsabilidades e autonomias, por forma a responder eficazmente às necessidades.

Os **Recursos** são elementos-chave para garantir o alinhamento de esforços e prioridades, reforçando que estamos no caminho certo rumo ao objetivo. Inclui o Desenvolvimento de talento, reconhecimento e recompensa, Gestão de ativos, e recursos investidos, o e Desenvolvimento de relações e cadeias de valor estratégicas.



2.1.3

O GRUPO CASAIS

PELO MUNDO

Eixos para a Sustentabilidade

- Pessoas Competentes e Seguras
- Negócio Ético e Colaborativo
- Soluções Conscientes e Inovadoras
- Território Partilhado e Valorizado

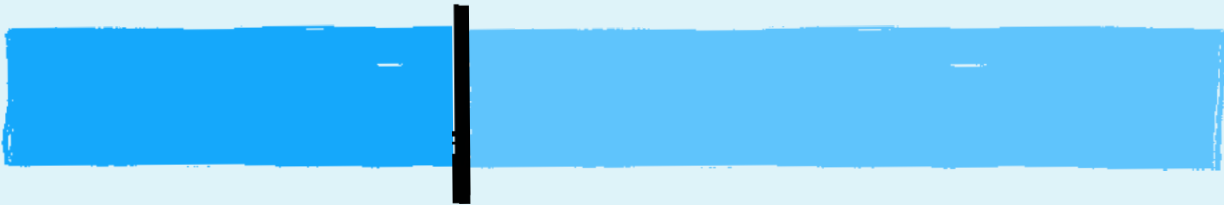


18 PAÍSES

Portugal
Angola
Alemanha
Arábia Saudita
Áustria
Bélgica
Brasil
EAU (Dubai e Abu Dhabi)
Espanha

EUA (Texas)
França
Gana
Gibraltar
Marrocos
Moçambique
Países Baixos
Qatar
Reino Unido

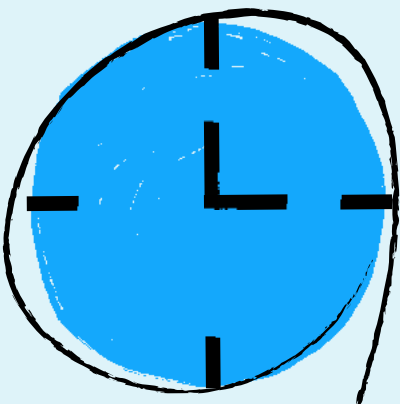
7 725* Colaboradores



2 838 Portugal

4 887 Internacional

* Neste relatório são reportados dados relativos a 7 276 colaboradores pertencentes a 76 empresas

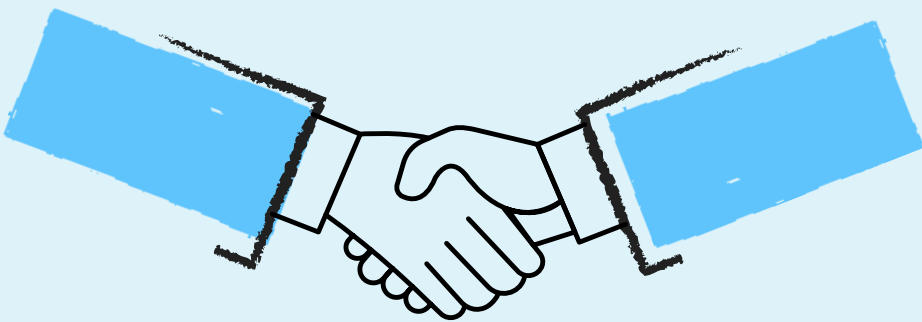


150 901

Horas de Formação

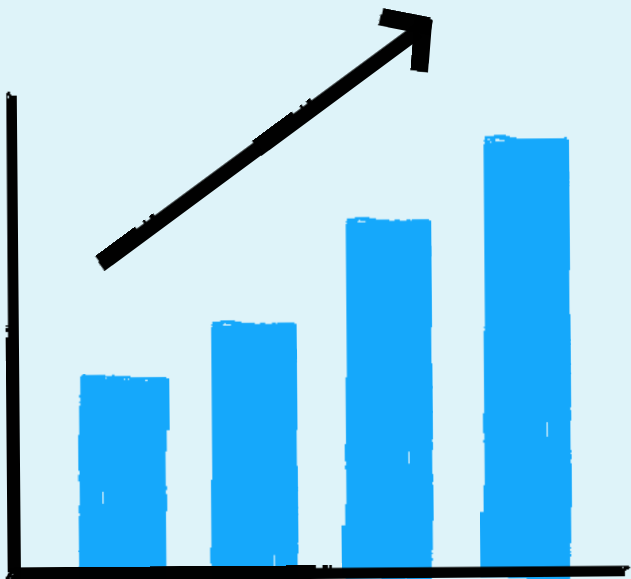
37 M€ Investidos

5 Objetivos Estratégicos / 14 Objetivos do Ano
12 Objetivos de Negócio / 10 Projetos Estratégicos



86 Novas Obras Adjudicadas

(empreiteiro geral)
1 782 Contratos de Subempreitadas
6 326 Adjudicação de Materiais
1 413 Fornecedores Distintos



Volume de Negócios

1 018 M€

2.2
ESTRUTURA
DE GOVERNO

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**

Atualmente a Casais Engenharia e outras 146 empresas integram o Grupo Casais (Casaisinvest, SGPS, SA constituída em 2001), sendo gerido pelas 2.ª e 3.ª gerações da família do fundador. O órgão de Administração é o Conselho

de Administração (CA). O órgão de direção é a Comissão Executiva (ComEx). O órgão de supervisão é o Conselho de Orientação Estratégica (COE). A sustentabilidade faz parte do ComEx Office, tendo uma ação transversal ao Grupo.





PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
José da Silva Fernandes
7 MANDATOS



VICE-PRESIDENTE
Deolinda da Silva Fernandes Rodrigues
7 MANDATOS



VOGAL
Teresa da Silva Fernandes Peixoto
7 MANDATOS



VOGAL
Manuel da Silva Fernandes
6 MANDATOS



VOGAL
Alexandra Manuela Fernandes
1 MANDATO



PRESIDENTE COMEX
António Carlos Fernandes Rodrigues
2 MANDATOS



VOGAL COMEX
José Mário da Cunha Fernandes
2 MANDATOS



VOGAL COMEX
José Carlos da Rocha Fernandes
2 MANDATOS



VOGAL COMEX
Hélder Bruno Simões de Araújo
2 MANDATOS



VOGAL COMEX
André Miguel Cachada Pinto da Rocha
1 MANDATO

A Administração da Sociedade é atribuída a um Conselho de Administração (CA), que tem uma Comissão Executiva (ComEx) responsável pela gestão corrente da Sociedade. De acordo com os Estatutos da Sociedade, o Conselho de Administração pode criar comissões ou comités (como a Comissão de Ética). Salvo nas matérias que são da competência da Assembleia Geral, o CA constitui o órgão máximo de decisão da Sociedade.

O Conselho de Orientação Estratégica é um órgão estatutário de fiscalização e supervisão, tendo como função monitorizar e fiscalizar a atuação do CA e acompanhar matérias relacionadas com governo societário, ética e conduta, e resolução de conflitos de interesses.

O Conselho de Administração do Grupo reúne de acordo com uma agenda anual, com o objetivo de alinhar diretrizes e políticas que promovam a transparência, a equidade e a responsabilidade corporativa. Neste âmbito, assume o compromisso de garantir a sustentabilidade a longo prazo e de reforçar o valor do Grupo, considerando sempre os diversos interesses legítimos envolvidos no desenvolvimento das suas atividades empresariais. As responsabilidades do CA e da ComEx estão divididas da seguinte forma:



1|2|**3**|4

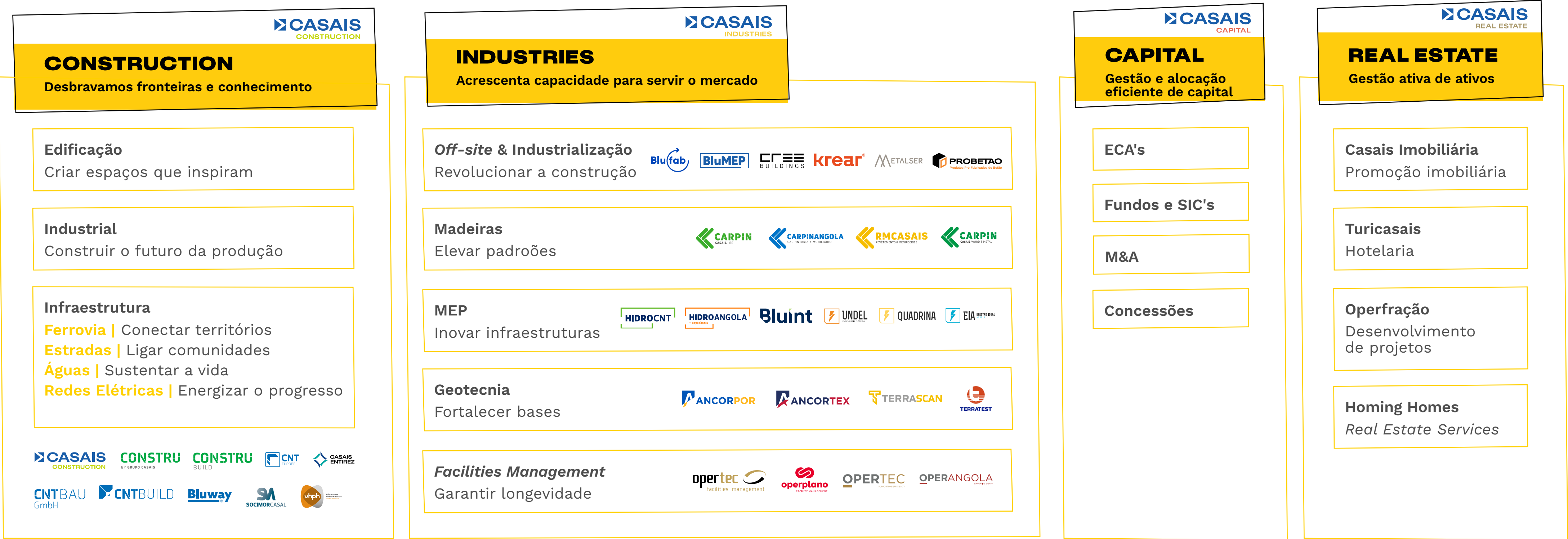
ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3

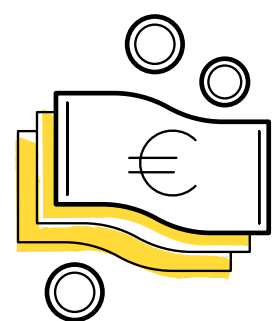
3.1
O NEGÓCIO

O Grupo Casais foi fundado no setor da Engenharia e Construção (“*Construction*”), tendo vindo a ampliar a área de atuação. Está também presente nos setores das Especialidades e Indústria (“*Industries*”) e da Promoção e Gestão de Ativos (“*Real Estate*”). Em 2025, ampliou a sua área de atuação com a integração da Casais Capital, perfazendo um total de quatro *holdings*, cada uma com o seu CEO e Comissão Executiva. 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.

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



SERVIMOS A SOCIEDADE E A SUA EVOLUÇÃO PARA CRIAR UM MUNDO MELHOR.



Investimento Público e Privado

+ Pessoas

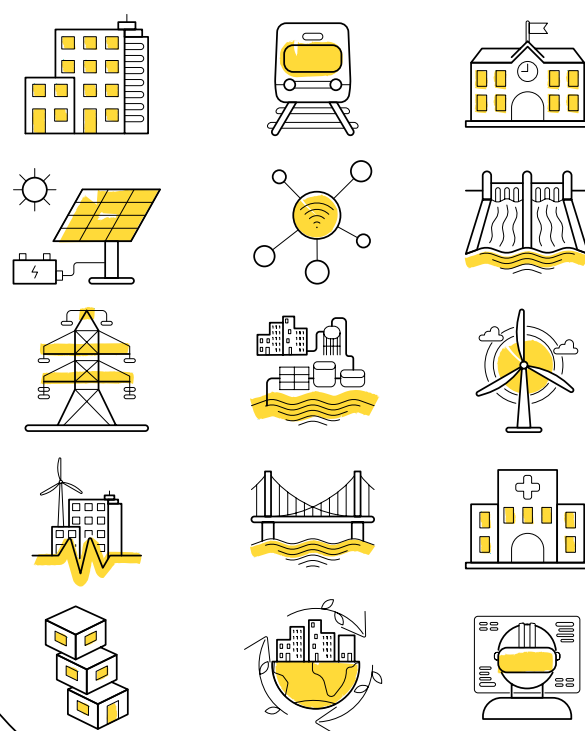
+ Recursos

(material e equipamentos)

+ Parceiros

como objetivos

Transformamos em Valor



Ativamos a Economia



Através de uma abordagem integrada, ligamos geografias, pessoas e competências, fomentando relações de confiança e parcerias de longo prazo.

Este modelo de atuação tem permitido reforçar a nossa capacidade de adaptação a diferentes contextos de mercado, sustentando um percurso consistente de crescimento e resiliência.

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**

O Grupo tem apostado na construção mais sustentável, sobretudo com o desenvolvimento de vários projetos de construção industrializada. Nas obras realizadas através de construção tradicional, quando possível, procuramos incluir mais tecnologia e inovação com o objetivo de as tornar mais eficientes do ponto de vista da execução. Com foco na inovação, sustentabilidade, desenvolvimento, tecnologia e no impacto nas comunidades, assumimos o posicionamento de “**Well Built 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.

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, mantemos viva a herança de mestria e rigor e o compromisso com a qualidade em todos os mercados onde operamos, ao mesmo tempo que evoluímos para um modelo cada vez mais profissionalizado, inovador e orientado para o futuro. Esta trajetória de resiliência, adaptação e visão estratégica tem sido amplamente reconhecida.

Prémios e reconhecimentos em 2025

Prémios disponíveis aqui

Certificações do Grupo

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	NP4492	FSC e PEFC
Casais Construction Portugal	✓	✓	✓		
Blufab	✓	✓			
Carpincasais	✓				✓
Casais Construction Gibraltar	✓				
Socimorcasal	✓				✓
Opertec	✓	✓	✓	✓	
Casais Construction Angola	✓				
CarpinAngola	✓	✓	✓		
Metalser	✓	✓	✓		
Casais Contracting	✓	✓	✓		
Operplano	✓				

CADEIA DE VALOR DO GRUPO

A nossa Cadeia de valor é extensa e complexa. 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.

PARTES INTERESSADAS

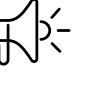
A MONTANTE

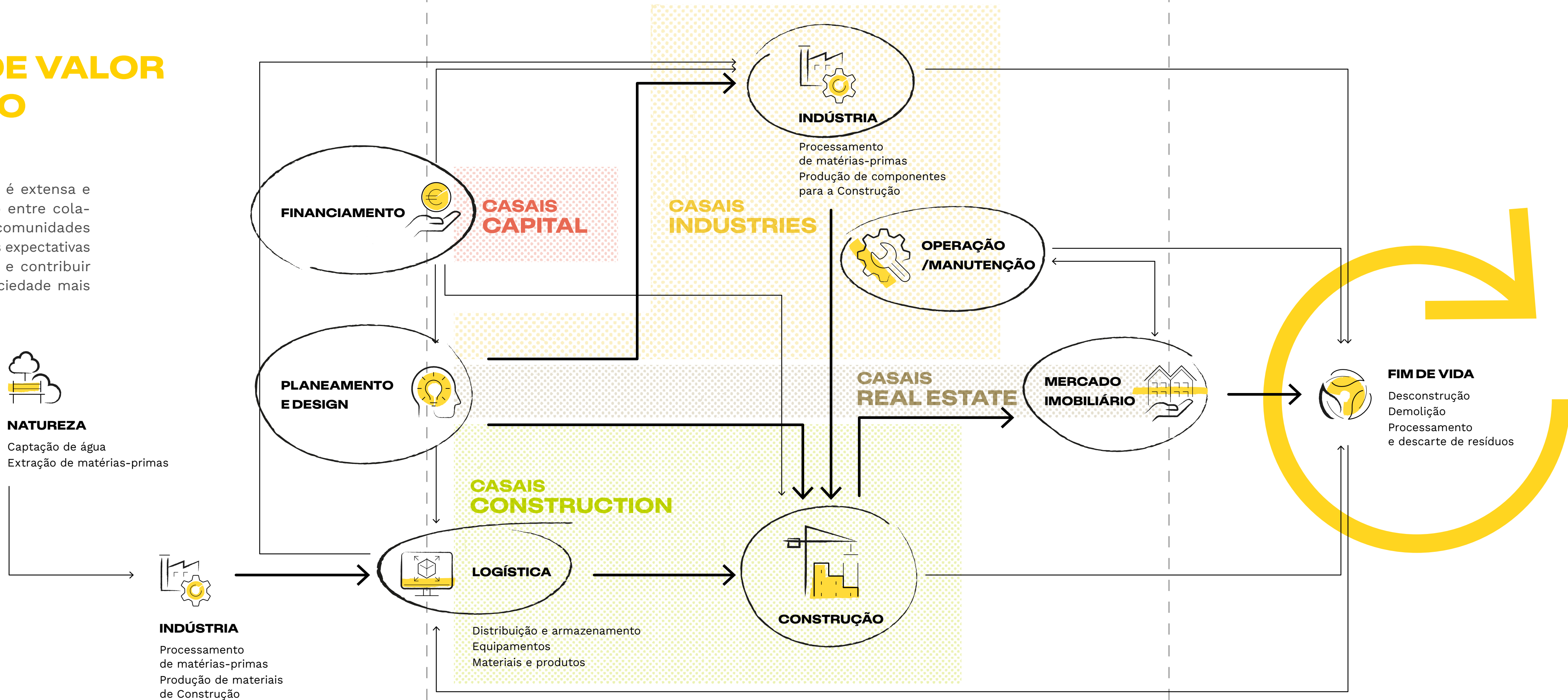
- 
Fornecedores
- 
Parceiros
- 
Administração Pública
- 
Instituições Bancárias
- 
Reguladores
- 
Clientes
- 
Acionistas
- 
Associações do Setor

PRÓPRIAS OPERAÇÕES

- 
Colaboradores
- 
Parceiros
- 
Instituições de Ensino ou Investigação
- 
Fornecedores
- 
Associações do Setor

A JUSANTE

- 
Meios Comunicação
- 
Parceiros
- 
Clientes
- 
Comunidade



3.2

ENVOLVIMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

Enquanto empresa de construção, servimos sociedades e investimos constantemente nos mercados e comunidades onde atuamos.

Neste contexto adaptamo-nos às tendências, necessidades e exigências das nossas partes interessadas e incorporamo-las nos nossos projetos, ajudando a construir comunidades mais inclusivas e resilientes.



Promovemos transferência de riqueza e de competências através da partilha de conhecimento e promoção da colaboração entre as diferentes partes interessadas, tais como instituições de ensino, investigação e outras empresas ou através da participação ou promoção de eventos.

No âmbito da análise de dupla materialidade foi efetuado um *workshop* interno para mapeamento de partes interessadas. Fizeram parte desse *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, dispomos de outros canais e formas de comunicar com os principais grupos de partes interessadas, como referido nas tabelas seguintes. Este envolvimento contínuo reforça a qualidade das nossas relações e promove uma cultura de inovação e conhecimento partilhado.





GRUPO DE PARTES INTERESSADAS	COMO ENVOLVEMOS/CANAIS DE COMUNICAÇÃO	PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES/OBJETIVOS E COMO CRIAMOS VALOR
 ACIONISTAS	▶ Relatórios e Contas (anual) ▶ Website corporativo ▶ Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança ▶ Assembleia Geral	▶ Sustentabilidade financeira ▶ Prémios e distinções ▶ Impactos ambientais e relato
 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	▶ Website corporativo ▶ Consultas públicas ▶ Reuniões e visitas	▶ 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
 ASSOCIAÇÕES DO SETOR	▶ Website corporativo ▶ Eventos/conferências ▶ Iniciativas conjuntas/<i>clusters</i> de construção	▶ 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: ▶ <i>Newsletter “Casais News”</i> (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	▶ <i>Website</i> corporativo com formulário de contacto ▶ Redes sociais (diário) ▶ <i>Newsletter “Casais News”</i> (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 <i>workshops</i> ▶ Comunicações de requisitos legais ambientais	▶ 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
- ▶ *Newsletter* EQP da Casais Angola
- ▶ *Podcast* interno “Ask the CEO”

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

1

2

3

Abordagem de Criação de Valor

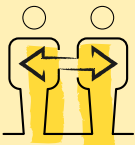
4



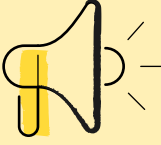
GRUPO DE PARTES INTERESSADAS

COMO ENVOLVEMOS/CANAIS DE COMUNICAÇÃO

PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES/OBJETIVOS E COMO CRIAMOS VALOR

 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 ▶ Webinars informativos para subempreiteiros, fornecedores e terceiros	▶ 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	▶ 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	
 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	▶ 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



GRUPO DE PARTES INTERESSADAS	COMO ENVOLVEMOS/CANAIS DE COMUNICAÇÃO	PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES/OBJETIVOS E COMO CRIAMOS VALOR
 INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	▶ Website corporativo ▶ Relato financeiro e de sustentabilidade	▶ Ética e conformidade, nomeadamente políticas anticorrupção e suborno ▶ Investimentos sustentáveis ▶ Certificações ESG e relato
 MEIOS DE COMUNICAÇÃO	▶ Website corporativo ▶ Agência de comunicação	▶ Prêmios e distinções ▶ Partilha de conhecimento/Inovação ▶ Relações com as comunidades e práticas de responsabilidade social
 REGULADORES	▶ Website corporativo ▶ Respostas/participação nas consultas públicas de propostas de novas ou alteração de normas	▶ Ética e conformidade, nomeadamente regras/normas do setor e locais ▶ Concorrência leal

As parcerias estratégicas assumem um papel central na forma como desenvolvemos a nossa atividade, permitindo-nos reforçar competências, partilhar conhecimento e potenciar a inovação. Estas relações, assentes na confiança e na visão de longo prazo, são determinantes para a nossa capacidade de adaptação e crescimento em diferentes mercados.

Parcerias fortes constroem soluções mais inovadoras, sustentáveis e com impacto duradouro.



BCSD Portugal - O BCSD (Business Council for Sustainable Development Portugal) é uma associação sem fins lucrativos que agrega e representa empresas de referência em Portugal comprometidas com a sustentabilidade. No âmbito desta associação assinámos os manifestos “Por um acordo pela natureza na COP15” e “Rumo à COP27”.

Assinámos também o Pacto de Mobilidade Empresarial de Braga (PMEB), em que nos comprometemos a 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. 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 e fazemos 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.



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 de referência 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.

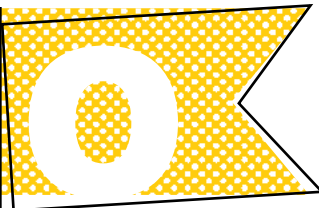


3.3

DUPLA MATERIALIDADE

- 1
- 2
- 3

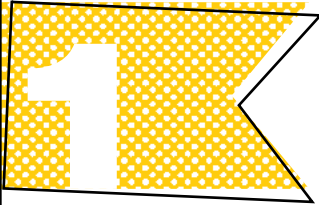
Abordagem de Criação de Valor



PASSO 0

Identificação de tarefas e responsabilidades

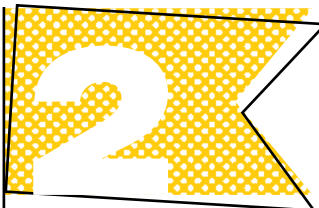
Definição das diferentes tarefas necessárias, responsabilidades e prazos. Seleção do tipo de documentos/*outputs* para as diferentes tarefas e identificação do papel e participação do mais alto órgão de governo no processo.



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.



PASSO 2

Criação de lista de IROs

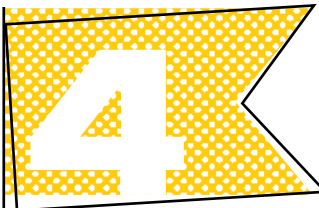
Levantamento de IROs preexistentes nas diversas áreas do Grupo e de outros identificados no passo anterior (análise de contexto). Posteriormente foi feita a associação desses IROs a temas/tópicos sugeridos pelas ESRS e obtidos dos *benchmarks* efetuados.



PASSO 3

Avaliação dos IROs

Foram identificados 27 especialistas internos por temas/áreas das três maiores empresas (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.



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.

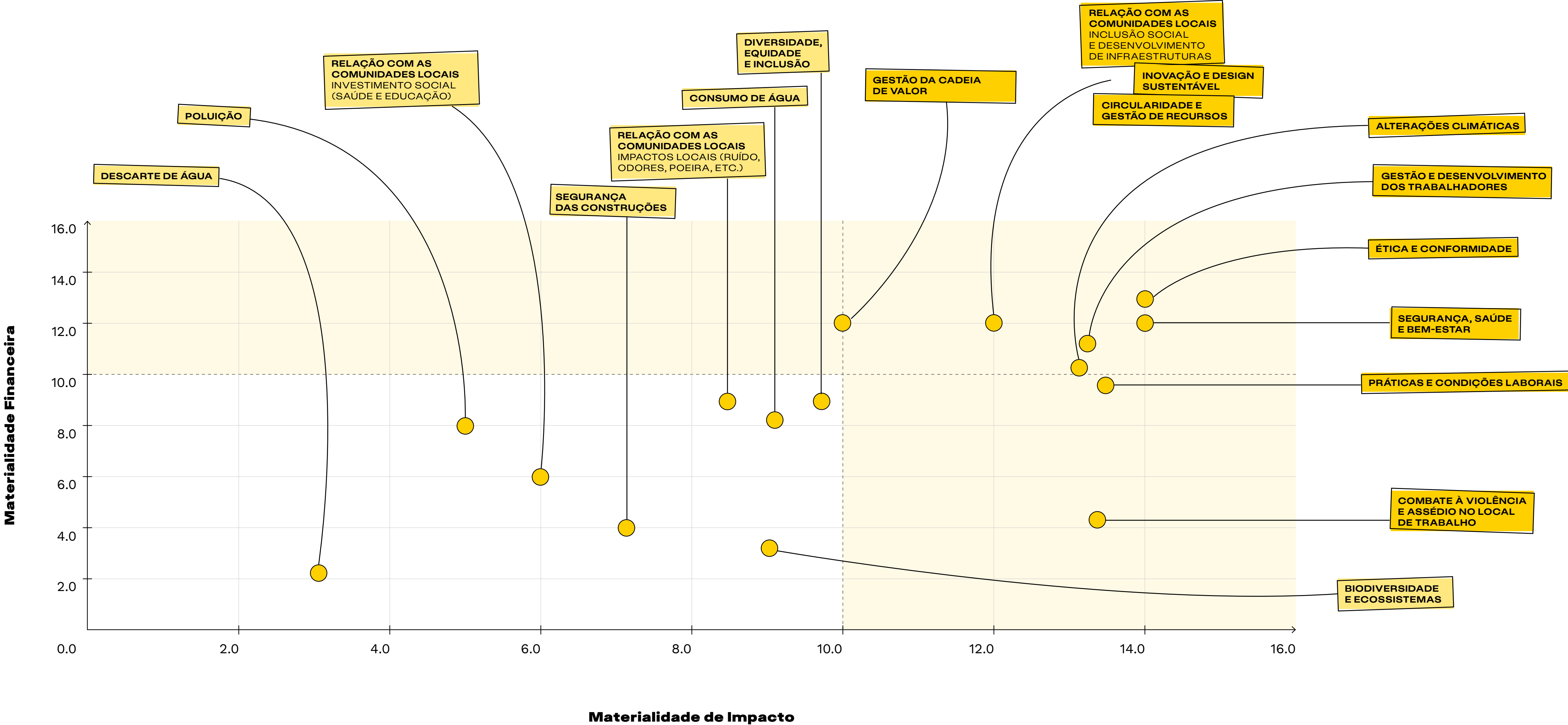
Como referido anteriormente, estamos a antecipar a obrigatoriedade de relato de acordo com a diretiva *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e, consequentemente, utilizando as normas *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). As ESRS estruturam a divulgação de informações sobre 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 ambiente (*inside-out*) – **Dupla Materialidade.**

Os passos para identificação dos temas materiais para o Grupo foram os seguintes:



Deste processo resultou a seguinte matriz de dupla materialidade:



1

2

3

Abordagem de Criação de Valor

4

3.4

ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

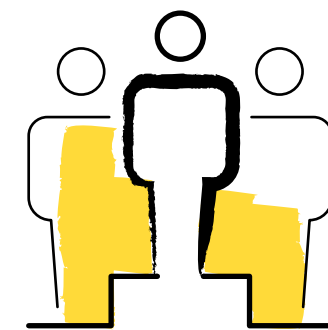
A integração dos princípios ESG no negócio do Grupo Casais reflete uma visão cada vez mais estruturada e orientada para a criação de valor a longo prazo.

Mais do que um compromisso, trata-se de um elemento intrínseco à forma como planeamos, decidimos e executamos, assegurando que o crescimento do Grupo é acompanhado por um impacto positivo nas comunidades.



AMBIENTE

ENVIRONMENT



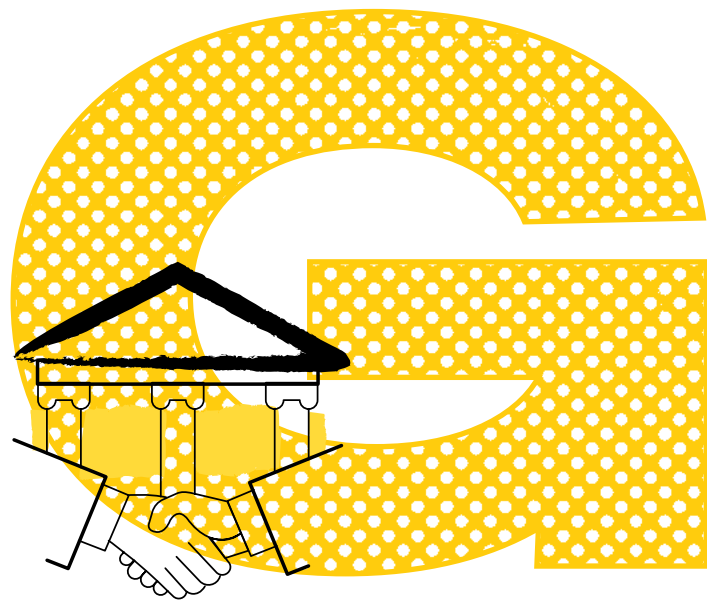
SOCIAL

SOCIAL



GOVERNO

GOVERNANCE



Procuramos integrar e valorizar critérios ambientais, sociais e de governo nos projetos em que participamos, contribuindo para soluções mais responsáveis e alinhadas com os desafios atuais.

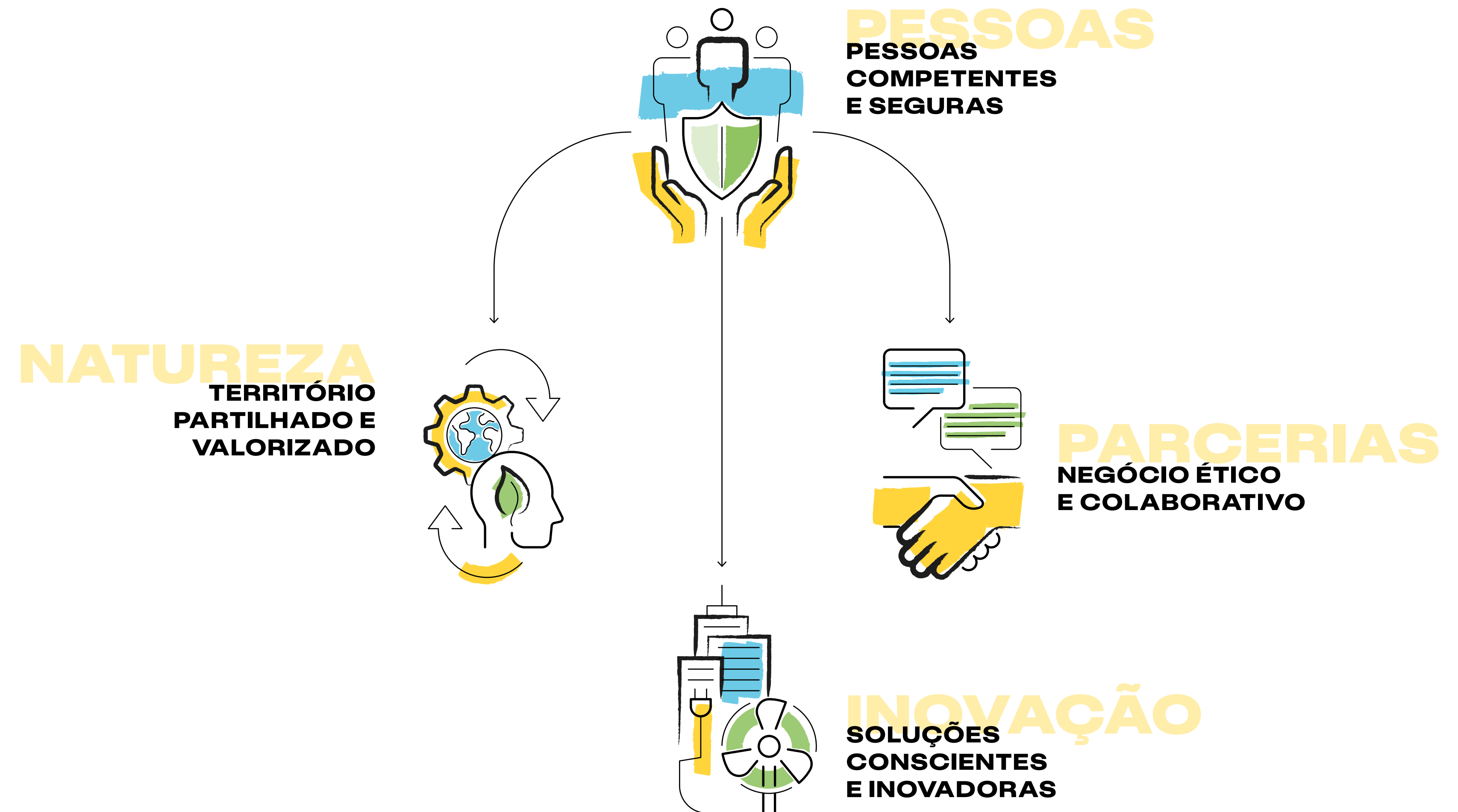
Encaramos cada novo projeto como uma oportunidade para reafirmar o nosso compromisso com um mundo mais sustentável. Apostamos em métodos construtivos transformadores para dar resposta às necessidades sociais e ambientais e em infraestruturas que permitem melhorar as comunidades mais inclusivas, equitativas e resilientes.

Na dimensão **Ambiental**, direcionamos os nossos esforços para incorporar soluções conscientes e inovadoras nos nossos projetos. Estamos focados no desenvolvimento de edifícios e infraestruturas com práticas de construção que minimizam o impacto ambiental. Consideramos alavancas de transformação do setor da construção a industrialização, a digitalização e soluções como o sistema CREE (um método modular que une madeira e betão) que são abordagens que assentam na combinação de materiais e sistemas construtivos que favorecem a durabilidade, a adaptabilidade e a futura reutilização de componentes, redução de resíduos e otimização de recursos.

Na dimensão **Social**, colocamos as pessoas no centro da nossa atuação. Reforçamos o investimento no desenvolvimento e qualificação dos nossos colaboradores, e promovemos ambientes de trabalho seguros, inclusivos e motivadores. A nossa atuação estende-se igualmente às comunidades onde operamos, procurando gerar impacto positivo através de projetos que melhoram a qualidade de vida, promovem a coesão social e respondem a necessidades concretas dos territórios. Valorizamos relações de proximidade com as partes interessadas, baseadas no respeito, na confiança e na criação de valor partilhado.

Na dimensão de **Governo**, promovemos uma cultura organizacional assente na responsabilidade, no rigor e na consistência, assegurando relações de confiança com as nossas partes interessadas. A nossa presença em diferentes geografias reforça a importância de atuar com coerência e respeito pelos contextos locais, mantendo elevados padrões de conduta e contribuindo para uma gestão sólida, alinhada com uma visão de estabilidade e sustentabilidade de longo prazo.

A definição das nossas prioridades estratégicas resulta de uma análise integrada dos impactos da nossa atividade, bem como dos fatores que influenciam o desempenho e a sustentabilidade do Grupo. Esta abordagem permite-nos estruturar a integração dos princípios ESG de forma consistente e alinhada com os desafios do setor e as expectativas das partes interessadas. Neste contexto, organizamos a nossa atuação em quatro eixos estratégicos:





Cada um dos eixos estratégicos é clarificado quanto ao âmbito e criação de valor. Para cada um deles, foram também definidas as ambições e respetivos compromissos nas três vertentes ESG.



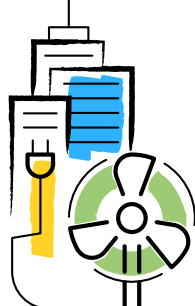
PESSOAS
COMPETENTES
E SEGURAS

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



NEGÓCIO ÉTICO
E COLABORATIVO

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



SOLUÇÕES
CONSCIENTES
E INOVADORAS

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



TERRITÓRIO
PARTILHADO
E VALORIZADO

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



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**



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 significativos**
- **Tolerância zero à corrupção em todas as geografias**



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**



Temas materiais

- **Alterações Climáticas**
- **Relação com as Comunidades**



Ambições

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



1|2|3|4

EIXOS ESTRATÉGICOS

4

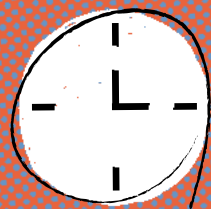


ZERO

CASOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS EM 2025

ZERO

OCORRÊNCIAS DE TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO, TRABALHO ESCRAVO EM 2025



MAIS DE 150 MIL HORAS DE FORMAÇÃO



48 MIL TONELADAS DE RESÍDUOS PRODUZIDOS, SENDO QUE 99% SÃO RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS



PRODUÇÃO DE CERCA DE 28 MIL TCO_{2EQ} DE EMISSÕES DE ÂMBITO 1, 2 MIL TCO_{2EQ} DE EMISSÕES DE ÂMBITO 2 E 362 MIL TCO_{2EQ} EMISSÕES DE ÂMBITO 3

4.1

PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

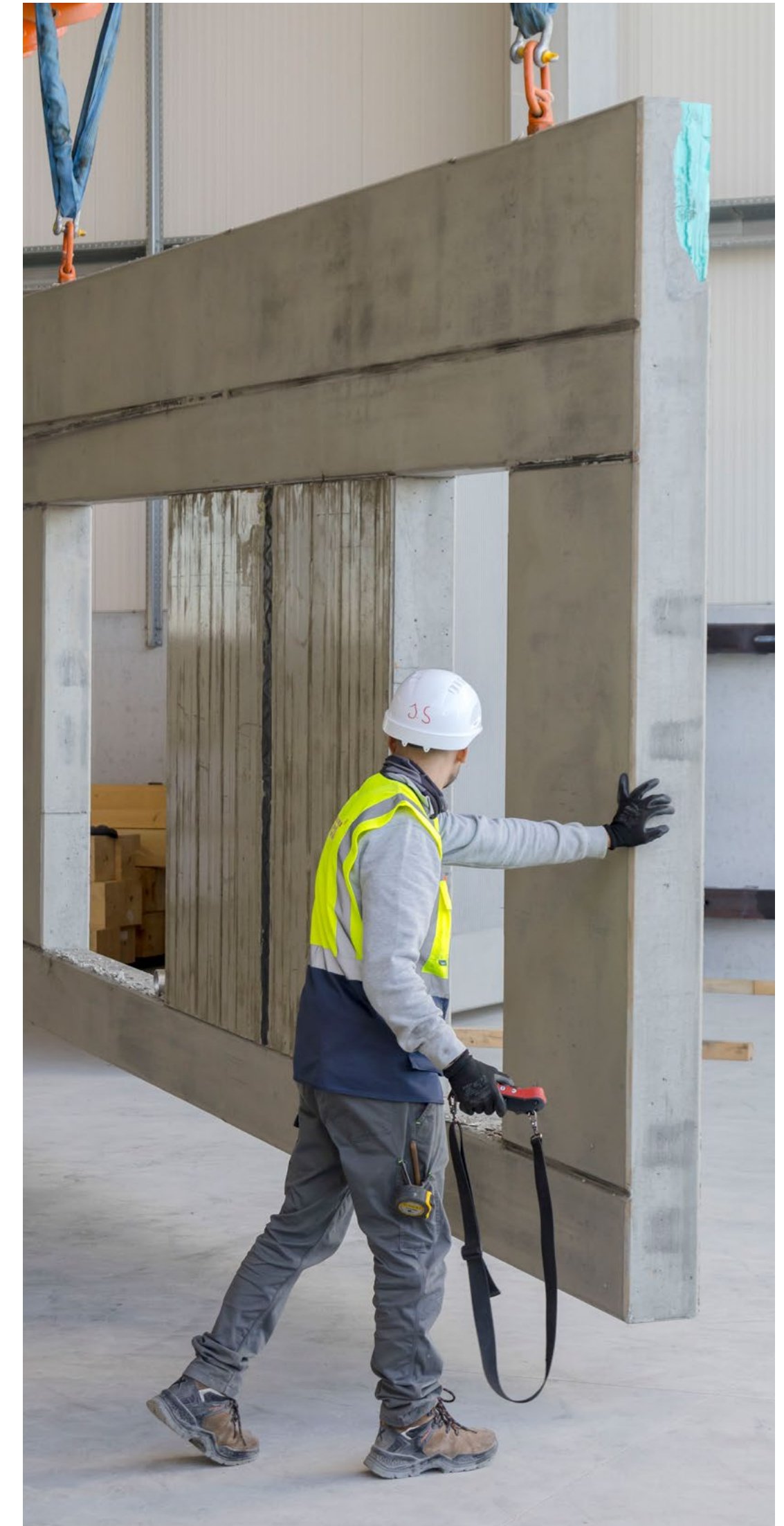
Consideramos que o desenvolvimento das nossas pessoas é um pilar essencial para a sustentabilidade e competitividade da organização. Continuamos a investir de forma consistente no crescimento contínuo e estruturado do talento, promovendo a obtenção de competências, a partilha de conhecimento e o reforço das capacidades individuais e coletivas.

Valorizamos um ambiente de trabalho que estimula a aprendizagem, a evolução e a adaptação a um setor em permanente transformação. Através de iniciativas de formação, capacitação e desenvolvimento, procuramos garantir que cada pessoa está preparada para responder aos desafios atuais e futuros, contribuindo ativamente para o sucesso comum. Cuidar das pessoas é garantir o futuro da organização.

Assumimos igualmente o compromisso de

proporcionar condições de trabalho seguras, saudáveis e inclusivas, onde o bem-estar, o respeito e a equidade são princípios fundamentais. Trabalhamos para que todas as nossas pessoas se sintam valorizadas, protegidas e integradas, potenciando o seu desenvolvimento pleno e sustentável.

Ao fortalecer as nossas pessoas, reforçamos não só a organização, mas também o impacto positivo nas comunidades onde atuamos.





Neste eixo temos 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)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Permanente
			3%	3%	0%	0%	0%		10%	
Aumentar a atração e retenção de talento	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)	32%	67%	70%	66%	82%	60%		
	Manter um <i>turnover</i> menor ou igual a 10%.	(Nº de admissões + Nº de demissões/2) / Nº total de colaboradores x 100	10%	23%	26%	25%	24%			≤10%
	Atingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025.	Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais	Início do compromisso	73%*	65%	67% em PT	90%	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*	78%		84%		84%			80%
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 Meta: < 20 -Nível Muito Bom da OIT (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)	16	26	23	23	22			≤20
		Índice de Gravidade = (N.º de Dias Perdidos x 1 000 000) / N.º Total de Horas Trabalhadas Meta: <500 – Nível Muito Bom da OIT (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)	116	295	319	297	399			≤500

* Considerado o resultado da afirmação relativa a “um excelente lugar para trabalhar” e corrigido para o período anterior.
Nota: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023, 70 em 2024 e 76 em 2025.

4.1.1 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

Acreditamos que o desenvolvimento das pessoas é um dos pilares fundamentais para o crescimento sustentável do Grupo. Procuramos promover um ambiente de trabalho onde o talento é reconhecido, valorizado e continuamente desenvolvido, incentivando a aprendizagem, a partilha de conhecimento e a evolução profissional. Através da Academia Casais e de outras iniciativas internas, reforçamos a capacitação das nossas equipas, preparando-as para os desafios de um setor em constante transformação. Valorizamos igualmente o bem-estar, a proximidade e a conciliação entre a vida profissional e pessoal, promovendo oportunidades de crescimento e mobilidade que permitam às nossas pessoas construir percursos profissionais sólidos e alinhados com as suas ambições.

Mais do que desenvolver competências, procuramos criar oportunidades para que cada colaborador cresça pessoal e profissionalmente, contribuindo de forma positiva para a organização, para a sociedade e para o seu próprio futuro.

Para acompanhamento do colaborador, e de forma a potenciar o seu crescimento, temos o **Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH)** que constitui o referencial para a gestão de pessoas no Grupo Casais e estabelece os princípios e práticas corporativas alinhadas com o desenvolvimento do negócio. O sistema enquadra diferentes momentos do ciclo de vida do colaborador dentro do Grupo e apoia a clarificação de funções, responsabilidades e percursos de desenvolvimento profissional. Neste contexto, integra quatro dimensões estruturantes: a *framework* que acompanha o

crescimento de negócio, o Modelo de Gestão de Carreira e a Política de Remunerações e Benefícios.

O modelo de gestão de recursos humanos do Grupo assenta numa estrutura organizada em diferentes áreas funcionais, incluindo componentes dedicadas à estratégia organizacional, à gestão de carreira dos colaboradores e a serviços centrais de suporte. Assegura uma abordagem estruturada à gestão, desenvolvimento e mobilidade da mão de obra própria.

O SIGRH assenta no **Modelo de Famílias de**

Funções (Job Family Model), que organiza as funções em famílias, com base na semelhança das atividades e do tipo de trabalho desenvolvido. Esta metodologia permite diferenciar níveis de complexidade e senioridade dentro de cada função, promove a equidade, proporciona maior clareza e transparência na evolução de carreira e maior eficiência no desenvolvimento do colaborador. Nos mercados internacionais com RH Local o processo de gestão de carreira é implementado localmente, em alinhamento com o Departamento Corporativo.





PROGRAMAS DE RH
PARA ESTAGIÁRIOS
E TRAINEES

Procuramos identificar talento com base nas competências e potencial dos candidatos, considerando as necessidades, a estratégia e visão do Grupo. Colaboramos com instituições de ensino e investigação, que promovem a ligação ao meio académico e que nos permitem acompanhar e contribuir para a formação dos estudantes.



Blumind e Programa de Estágios

A **Blumind** é uma área integrada na estratégia de Atração de Talento, orientada para a promoção da Comunidade Casais junto de parceiros académicos e para a capacitação de futuros profissionais. Esta iniciativa promove a empregabilidade jovem e o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais em contexto real, abrangendo diferentes níveis de ensino e áreas de formação relevantes para o negócio, e potenciando a captação de futuras contratações alinhadas com as necessidades do Grupo. Algumas iniciativas desenvolvidas neste âmbito:

➔ Realização de 114 estágios em 2025, incluindo 46 curriculares, 18 no âmbito do programa PEJENE, 46 estágios de verão e 4 estágios internacionais (Estados Unidos da América, Gana, França e Polónia). Destes, 16 evoluíram para contratação.

➔ Programa **PIIP - Programa de Introdução à Prática Profissional**, que proporcionou um primeiro contacto estruturado com o ambiente empresarial a 8 estudantes de engenharia civil.

➔ Participámos em 21 feiras de emprego, que permitiram a divulgação das nossas áreas de atuação e das oportunidades de estágios e emprego disponíveis.

➔ Realizámos 13 visitas técnicas, envolvendo instituições como o Wentworth Institute of Technology (Boston), a CICCOPN (Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas), a Universidade do Minho, a FEUP (Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto), o IST (Instituto Superior Técnico), o ISCTE (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa) e o *Inspiring Career Camp*, com visitas às nossas instalações e a várias obras.

➔ Dinamizámos 8 eventos em politécnicos e universidades com participação de colaboradores do Grupo para partilhar a visão do Grupo, falar sobre o papel transformador da industrialização no setor da construção, mostrar como a abordagem digital reforça a eficiência e realçar a importância da inovação.

➔ Foi dada continuidade ao programa **Embaixadores Casais**, dirigido a estudantes universitários de elevado potencial, com o objetivo de reforçar a presença do Grupo junto de instituições de ensino superior de referência. Em 2025, recrutámos dois novos estudantes, da Universidade do Minho e da Universidade do Algarve, perfazendo um total de cinco embaixadores Casais em cinco instituições (UMinho, FEUP, IST, NOVA FCT e UAlgarve).

➔ A **9.ª edição da Casais Open Week**, que decorreu entre 13 e 17 de outubro, nas regiões Norte, Grande Lisboa e Algarve, incluiu visitas a instalações e obras, bem como momentos de interação com profissionais de diversas áreas. O programa integrou várias atividades, como palestras e workshops, com vários dos nossos profissionais especializados, para apresentação do Grupo Casais e de alguns projetos efetuados a 413 participantes.





Programa Mais Futuro

O **Programa Mais Futuro** constitui uma iniciativa de atração, acolhimento e acompanhamento de jovens em início de percurso profissional em Portugal. O programa combina formação académica com experiência prática em contexto de trabalho no Grupo Casais e contacto com diferentes áreas da organização.

O programa, com duração de dois anos, foi inicialmente desenvolvido em parceria com o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave (IPCA), através do lançamento do Curso Técnico Superior Profissional em Tecnologias Avançadas de Construção. Este integra mecanismos de mentoria, com orientação e acompanhamento ao longo do percurso do *trainee*. Ao longo do percurso formativo académico, os participantes desenvolvem competências técnicas específicas na área da construção, que os capacitam para o desempenho de funções como Técnico de Pré-Construção, Técnico de Orçamentação, Técnico de Condução de Obra, Técnico de Desenvolvimento de Produto e Técnico de Medição.

Na 1.^a edição, dos 13 *trainees* que completaram o estágio curricular nas empresas do Grupo, 10 passaram a contrato. Em 2025, decorreu a 2.^a

edição, em parceria com o IPCA, com 18 *trainees*, das áreas de Engenharia Civil e Arquitetura. Os projetos desenvolvidos pelos participantes abordaram temas como inteligência artificial aplicada à gestão de projetos, impressão 3D, *digital twins* e modelos BIM 5D e 6D.





Programa “Mestria & Inovação”

O Programa “Mestria & Inovação” é um programa de estágios profissionais em Angola, direcionado a estudantes finalistas (ou em defesa de projeto) e recém-licenciados em Engenharia Civil. Tem a duração de 10 meses e está integrado no âmbito de um protocolo estabelecido inicialmente com a Universidade Metodista e que conta com mais um parceiro estratégico, o ISPTEC (Instituto Superior Politécnico de Tecnologias e Ciências).

O programa combina uma fase inicial de contacto com áreas de suporte e uma fase de integração em contexto de obra, permitindo o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais e atua como um motor de aceleração de competências para os jovens talentos que estão a iniciar as suas carreiras no mercado de trabalho. Em 2025 decorreram duas edições. A 8.ª edição terminou em agosto, e resultou na integração de seis dos oito estagiários no Grupo. Em

novembro deu-se início à 9.ª Edição, onde foram selecionados seis estagiários, de várias dezenas de candidaturas recebidas. No âmbito da 9.ª edição, foi também realizada formação em matéria ambiental, abordando temas essenciais para a gestão ambiental no setor da construção, como legislação, estudos de impacto ambiental, licenciamentos e gestão de resíduos em obra, acompanhando *in loco* os técnicos e podendo questionar diretamente os responsáveis por cada área e tarefas.





Programa de *Trainees* “Arte & Engenho”

O **Programa “Arte & Engenho”** consiste num programa de integração e desenvolvimento de jovens talentos em Portugal, orientado para a aquisição de competências técnicas e comportamentais em contexto real de trabalho. O programa assenta num modelo de aprendizagem progressiva, em diferentes áreas, com um sistema de acompanhamento contínuo que inclui mentoria, orientação operacional e atribuição de experiências alinhadas com resultados organizacionais. Esta abordagem permite proporcionar uma visão transversal do negócio, reforçar o alinhamento com a cultura e valores

do Grupo e apoiar o desenvolvimento individual dos participantes, contribuindo para a sua integração e progressão na organização. Em 2025, tiveram início a 17.^a e 18.^a edições do programa, tendo sido integrados 14 novos *trainees*, distribuídos por diversas áreas. Após a conclusão do programa, 11 *trainees* foram integrados no Grupo, correspondendo a uma taxa de retenção de 79%. O programa tem a duração de 9 ou 12 meses. Inclui uma fase inicial em contexto nacional, durante a qual os *trainees* têm a oportunidade de trabalhar em diferentes áreas da organização, segundo um plano de desenvolvimento personalizado. Nos últimos três meses têm

uma experiência internacional num dos mercados onde o Grupo opera. Nas edições de 2025, os países selecionados foram Angola, Bélgica, Espanha, Gibraltar, Estados Unidos da América e Emirados Árabes Unidos. Destaca-se ainda a continuidade da integração de *trainees* por via de recrutamento internacional, com dois *trainees* da região da América Latina, nomeadamente da Argentina e do Brasil. No âmbito do programa realiza-se o momento “Café com Futuro”, uma iniciativa de acolhimento, que incluiu um momento de partilha com o CEO do Grupo, com o objetivo de promover a proximidade à liderança e o alinhamento com a cultura e visão estratégica da organização.





PRO_MOV Laboratório da Construção

O **PRO_MOV** é uma iniciativa que aposta na requalificação de talentos para funções técnicas altamente procuradas, como Gestor(a)/Condutor(a) de Obra. Compreende uma duração de oito meses e combina formação técnica especializada com aprendizagem prática em contexto real. Somos parceiros neste programa, integrando o Laboratório de Construção, contribuindo na identificação de necessidades, definição de programas de formação, divulgação das ofertas formativas construídas, proximidade aos alunos através da realização de sessões no CICCOPN, abertura para visitas a obras e através da integração de participantes em formação prática em contexto de trabalho.

Em 2025 iniciámos duas edições do curso de Condução de Obra, perfazendo um total de 33 participantes. Esta formação prolonga-se para 2026 e inclui Formação Prática em Contexto de Trabalho, na qual os formandos serão divididos pelas diferentes construtoras envolvidas no projeto.



PROGRAMAS
DE APOIO À
PROGRESSÃO
DE CARREIRA

Consideramos que a
formação transforma visão
em capacidade.

Só com pessoas capacitadas e inspiradas podemos continuar a ser uma referência e liderar a transformação do setor. A Academia Casais assume um papel relevante na capacitação e desenvolvimento das equipas, assegurando a conceção e disponibilização de oferta formativa alinhada com os percursos de carreira, com as necessidades e com a visão do Grupo. A Academia forma hoje competências que a construção precisa amanhã.



1

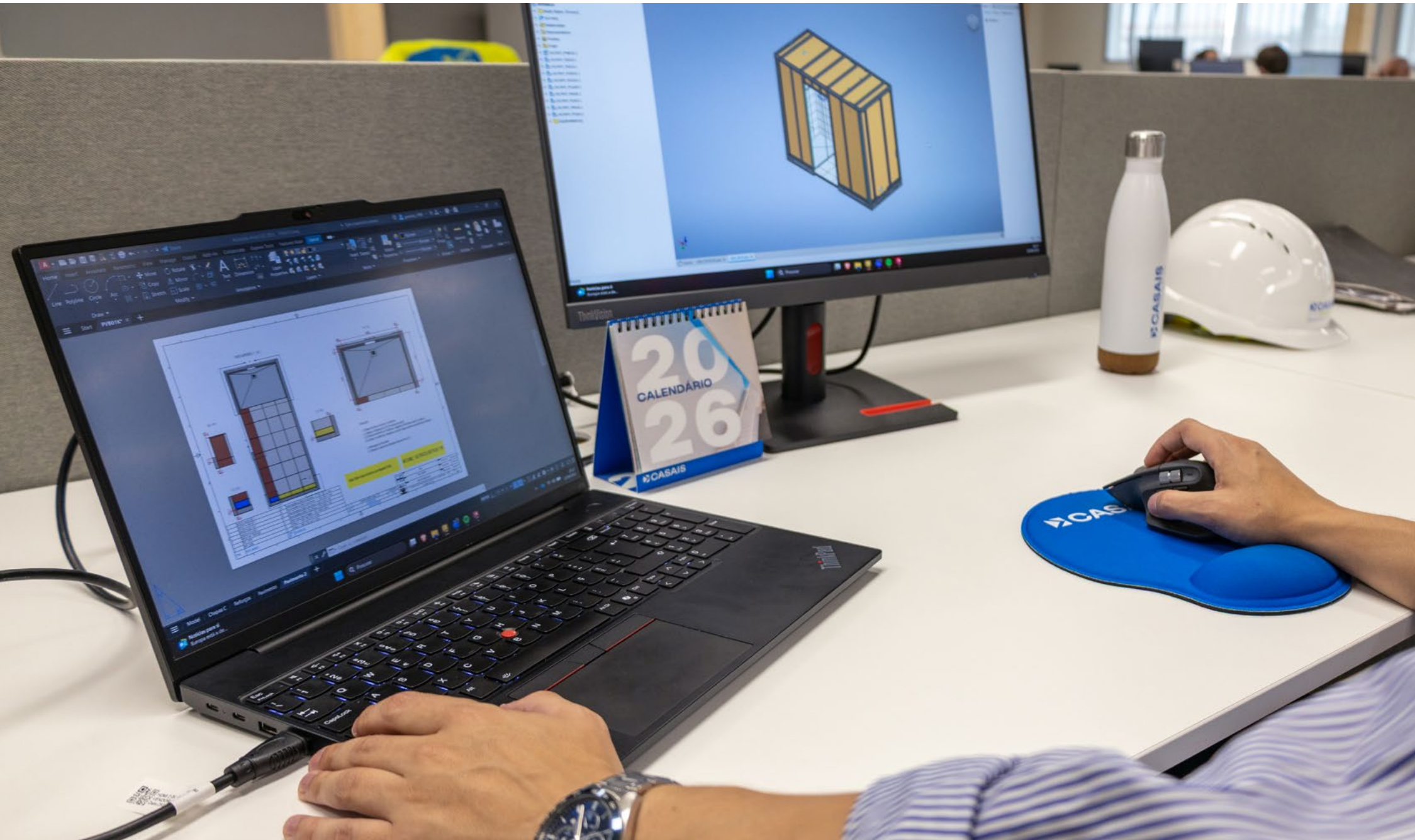
2

3

4

Eixos Estratégicos

Este ano promovemos 150 901 horas de formação participadas por 5 811 ETI (Equivalentes a Tempo Integral).



Através da plataforma *Learning Management System* (LMS), a Academia disponibilizou, em 2025, 192 cursos *on-demand*, acessíveis a todos os colaboradores, e contou com o contributo de 300 formadores internos e externos no desenvolvimento dos respetivos conteúdos formativos.

Promovemos um conjunto de programas de formação estruturados, com o objetivo de potenciar o desenvolvimento de competências e apoiar a progressão profissional dos colaboradores, contribuindo para a sua valorização contínua no contexto da organização:

Percursos Formativos Criar+, para capacitar profissionais de competências técnicas, nas variadas funções operacionais - Houve cinco ações com 55 participantes em Portugal;

Programa +Líder, para funções de liderança operacional e para fomentar a autonomia e o crescimento dos profissionais dentro da organização – Realizaram-se nove programas, com 85 ações em quatro países, com 101 participantes;

Iniciativa Level Up, para cursos de formação avançada, executiva, superior com participados pela empresa – Foram aprovadas 37 candidaturas;

Percurso Formativo de Lideranças, para trabalhar os princípios de liderança definidos para o Grupo, disponibilizando formação adequada a cada patamar de liderança;

Iniciativa Idiomas, para contribuir para a aquisição e o desenvolvimento de competências linguísticas dos colaboradores – Foram inscritos 27 para o idioma de inglês;

Programa Percurso Formativo Suporte à Produção, para sustentar a progressão dos colaboradores com função dentro da subfamília Administrativo de Produção – Foi realizado um volume total de 785 horas de formação;

Programa Percurso Formativo Comando de Operações, para sustentar e incentivar o crescimento dos colaboradores com competências técnicas e funções ligadas às famílias Gestão da Produção e Conceção e Industrialização – Foi realizado um volume total de 5 282 horas de formação;

Percurso Formativo Pré-Construir para sustentar o crescimento de colaboradores que partilham transversalmente as mesmas competências técnicas ligadas à família de Conceção e Industrialização (Preparação, Pré-Construção e Industrialização) – Foi realizado um volume total de 489 horas de formação.



A Academia Casais disponibiliza um espaço destinado a formação em sala, a Blubox, que se encontra instalada na Base de Vida de Lisboa. Trata-se de uma sala de formação com capacidade para 18 formandos. Em 2025, houve 31 ações de formação nesta sala, para 322 formandos, o que correspondeu a 1 285 horas de formação.

Programa de Alfabetização “A Escola na Obra”

A 29 de março iniciámos o projeto-piloto em Angola do **Programa de Alfabetização “A Escola na Obra”**, integrado no programa Juntos no Desenvolvimento – Formar para o Futuro. A iniciativa visa garantir igualdade de oportunidades no acesso à educação básica, através de módulos de Língua Portuguesa, Matemática e Cidadania, adaptados à realidade cultural

e profissional dos participantes. Este projeto teve a duração de seis meses e contou com 21 colaboradores, sendo 17 de carreira operacional e 4 de carreira técnica. Compreendeu um total de 3 885 horas de formação, incluindo sessões presenciais, acompanhamento formativo e avaliação final. Este programa contribui para a inclusão, a valorização dos colaboradores e a criação de condições para a progressão profissional dentro da organização.





Programa Estratégico De Formação para a Carreira Operacional

O Programa Estratégico de Formação para a Carreira Operacional, em Angola, visa dotar os colaboradores de competências fundamentais para o melhor desempenho das suas funções. Através do Programa de Desenvolvimento de Competências, a formação é adaptada ao plano de carreira operacional e prevê diferentes níveis de proficiência. O percurso formativo é dinâmico e contempla conteúdos diversificados, com o intuito de alargar o nível de competências comportamentais e técnicas do colaborador. No ciclo de formação de 2024/2025, formámos 208 colaboradores, distribuídos entre as funções de Oficial e Encarregado de obra, perfazendo

um volume de formação total de 4 757 horas. Comparativamente ao ciclo anterior, verificou-se um aumento de número de formandos de aproximadamente 14% e um foco de atuação na formação de Encarregados. Este programa inclui também um protocolo de colaboração com o CENFOC (Centro de Formação Profissional de Construção Civil), com vista à capacitação de perfis técnicos, nomeadamente eletricitas e canalizadores. Foi implementado um programa anual de formação, com a dinamização de duas turmas, uma para eletricitas e outra para canalizadores, cada uma com cerca de 10 participantes. A formação integrou componentes teóricas e práticas, contribuindo para o reforço de competências técnicas e para a qualificação das equipas nesta área.

Programa de Liderança e Coaching Individual e Inteligência Emocional

Realizámos o Programa de Liderança e *Coaching* Individual e Inteligência Emocional, que contou com seis participantes, incluindo três adjuntos de obra, um técnico de assistência pós-venda e um técnico de gestão de contrato, num total de 114 horas de formação. Esta formação demonstra o alargamento do plano formativo a funções técnicas de suporte e gestão operacional, contribuindo para a qualificação de perfis com potencial para assumirem novas responsabilidades.

Formação em Comunicação, Gestão de Conflitos e Trabalho em Equipa em Angola

Em março de 2025, realizaram-se, em Angola, dois workshops, incluindo um de “Comunicação, Gestão de Conflitos e Trabalho em Equipa” e um de Gestão de Tempo, através de uma dinâmica imersiva *Escape Room*, promovida pela STEP Angola. A iniciativa perfez um total de 172 horas de volume de formação e envolveu 43 colaboradores de diferentes empresas do Grupo e diferentes níveis funcionais. Permitiu trabalhar, em contexto prático, competências como a comunicação eficaz, a resolução construtiva de conflitos e o fortalecimento do espírito colaborativo.

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

Programa de Reconhecimento e Mérito Organizacional (PRMO)

Sob o mote “Fazer é importante e reconhecer também” o Grupo Casais promove o Programa de Reconhecimento e Mérito Organizacional (PRMO), aplicável a todos os colaboradores, independentemente da geografia ou função, com o objetivo de reconhecer e premiar o desempenho, o comportamento e os contributos, incentivando a criação de valor. A atribuição de reconhecimentos decorre em ciclos anuais e integra três iniciativas complementares: ElogiArte, +Valor e Mestre Casais.

O **ElogiArte** é uma forma de reconhecimento, através da atribuição de elogios dentro da estrutura organizacional, ou por entidades externas, como donos de obra, clientes ou fornecedores. Os elogios são enquadrados numa de 16 categorias. No final de cada ciclo anual, após análise da Direção Corporativa de Recursos Humanos e de um Comité Técnico nas categorias “Segurança” e “Rentabilidade dos Resultados Obtidos”, são atribuídos prémios aos colaboradores que registam maior número de elogios. Em relação ao ciclo 2024/2025 foram atribuídos 3 344 elogios aos nossos colaboradores e distribuídos 121 prémios.

A iniciativa **+Valor** visa premiar a criação de valor no Grupo, permitindo às chefias destacar colaboradores com base no seu desempenho, comportamentos, atitudes e contributo para os resultados da organização. As candidaturas são acompanhadas por evidências comportamentais do colaborador, enquadradas numa de 17 categorias disponíveis, e sujeitas a validação pela Administração. Em 2025, foram submetidas 10 candidaturas e foram atribuídos prémios aos quatro colaboradores vencedores, mediante a avaliação do impacto na organização. Nas 17 categorias disponíveis, destaca-se a categoria “Desafios+Valor”, que corresponde a desafios lançados pela Administração em áreas estratégicas específicas, com o objetivo de incentivar a implementação de projetos, iniciativas, processos ou procedimentos que contribuam para a criação de valor. Em 2025, destacou-se o desafio associado à digitalização e otimização de processos com recurso às ferramentas Office 365, que resultou na atribuição de 10 prémios.

O **Prémio Mestre Casais** distingue equipas que desenvolvem projetos ou iniciativas com impacto relevante na organização, nomeadamente nas categorias de Engenharia (Processos

Construtivos), Processos de Gestão e Inovação, Investigação e Desenvolvimento. As candidaturas são avaliadas pelo Conselho de Administração e por um júri externo, considerando critérios como impacto, inovação, alinhamento com os valores do Grupo e contributo para a sustentabilidade. Em 2025, foram submetidas 16 candidaturas, provenientes de três mercados (Portugal, Angola e Bélgica), reconhecidos 10 projetos com menções honrosas e entregues 6 prémios.





Avaliação de Desempenho

Em relação ao desempenho e desenvolvimento dos colaboradores, temos implementado um processo de **Avaliação de Desempenho** que tem como objetivo avaliar o desempenho dos colaboradores, promover o seu desenvolvimento e alinhar objetivos individuais com as prioridades da organização. Este processo decorre anualmente em todas as empresas de todos os mercados do Grupo.

A Avaliação de Desempenho assenta num modelo contínuo, estruturado em três momentos principais ao longo do ano: dois momentos opcionais de avaliação intermédia (quadrimestrais), que permitem o acompanhamento da evolução dos objetivos e do desempenho, e um momento anual de avaliação obrigatório. Neste momento anual são avaliados os resultados, identificadas necessidades de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais e definidos objetivos para o ciclo seguinte e plano de carreira e progressão profissional.

O processo inclui a autoavaliação do colaborador, a avaliação pela chefia, um mecanismo facultativo de avaliação 360º que permite receber o contributo de outros colegas, *feedback* da chefia, e termina com a conversa de *feedback*.

Esta conversa consiste num momento estruturado de partilha entre colaborador e chefia, com foco no desempenho passado, nas necessidades de desenvolvimento e nas expectativas de evolução profissional.

No âmbito deste processo, que pretende promover o desenvolvimento e a carreira dos colaboradores, podem ser definidas ações de carreira e de desenvolvimento para competências críticas, quer para a função atual, quer para funções futuras, assegurando a articulação entre avaliação, desenvolvimento e gestão de carreira. Dos trabalhadores elegíveis (carreira técnica ou de gestão e operacional e que tenham um mínimo de seis meses de antiguidade) para avaliação de desempenho obtivemos uma taxa submissão da avaliação de 97% - correspondente a 3 299 trabalhadores avaliados em 3 403 trabalhadores elegíveis no ciclo de Avaliação de Desempenho de 2025.

#JÁSOUCASAIS

O **#JáSouCasais** é o programa de acolhimento e integração do Grupo, integrado na área de gestão de carreira do colaborador, que marca o início do percurso profissional dos novos colaboradores no Grupo Casais. O programa acompanha os novos colaboradores ao longo dos primeiros seis meses na organização.

Este programa foi concebido para assegurar que os novos colaboradores recebem, de forma estruturada e atempada, a informação essencial para o desempenho das suas funções com autonomia, confiança e alinhamento com a cultura organizacional. Paralelamente, visa promover a proximidade entre colaboradores, a partilha de conhecimento e a criação de relações que facilitem a integração nas equipas e reforcem o espírito de colaboração no Grupo.

O programa inclui um conjunto de iniciativas comuns a todos os colaboradores, pensadas para dar a conhecer o Grupo, a sua cultura e forma de trabalhar, ao mesmo tempo que promovem a criação de relações e a partilha entre pessoas. Ao mesmo tempo, o programa integra também iniciativas específicas, ajustadas às necessidades de determinadas funções ou áreas, garantindo uma experiência de integração

alinhada com os desafios e responsabilidades de cada colaborador.

Em 2025 foram acompanhados por esta iniciativa 292 colaboradores em Portugal, e 95% dos colaboradores indicaram que o #JáSouCasais é indispensável/Muito útil para o seu processo de integração.



Serviço de Apoio aos Colaboradores

O Grupo Casais tem vindo a reforçar a integração de práticas orientadas para o bem-estar dos colaboradores, reconhecendo a importância do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal como fator determinante para a qualidade de vida e desempenho. Neste contexto, disponibilizamos um **Serviço de Apoio ao Colaborador**, que assegura o acesso a uma equipa técnica especializada para análise e acompanhamento de situações relevantes de natureza pessoal. O serviço é disponibilizado de forma gratuita e assegurado com total confidencialidade, garantindo a privacidade e proteção da informação dos colaboradores. O Serviço de Apoio ao Colaborador encontra-se estruturado em três áreas principais:



➔ **Recursos Humanos**, que visa prestar auxílio em matérias de índole pessoal, garantindo um suporte adequado às necessidades individuais dos colaboradores. Esta vertente está cada vez mais assegurada pelo programa Plano Vida (ver subcapítulo “Bem-estar no trabalho”) que fornece apoio a nível da saúde física, mental e familiar.



➔ **Financeiro**, através de assistência em temas como obrigações fiscais, seguros e Banca, de forma a apoiar e esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir.



➔ **Jurídico**, disponibilizando aconselhamento especializado em matérias legais diversas, incluindo contratos de arrendamento, contratos de promessa compra e venda, questões patrimoniais, autorizações de saída de menores e outros temas de enquadramento jurídico.

Pagamento de passe mensal

No contexto do Pacto de Mobilidade Empresarial de Braga (PMEB), em articulação com os Transportes Urbanos de Braga (TUB), com o objetivo de facilitar a deslocação diária dos colaboradores para o local de trabalho através do recurso a meios de transporte coletivo, houve a adaptação de uma rota existente, com inclusão de paragem na sede do Grupo Casais, bem como o ajustamento dos horários no início da manhã e no final do dia, de forma a assegurar



uma maior compatibilidade com os horários de trabalho praticados. Adicionalmente, em 2025, a Linha 50 da TUB passou a incluir o complexo de Padim da Graça no seu percurso, reforçando a cobertura do serviço e facilitando a deslocação dos colaboradores afetos a esta localização. O Grupo Casais continuou igualmente a suportar o custo do carregamento dos passes mensais ou de módulos de viagens aos colaboradores que optam por utilizar este serviço. Em 2025, 468 colaboradores usufruíram de passe mensal.

Na CNT Europe Alemanha, todos os colaboradores se deslocam utilizando exclusivamente o transporte público, e a empresa suporta os custos do passe mensal. O Deutschlandticket (D-Ticket) é um passe mensal em regime de assinatura que permite viagens ilimitadas nos transportes públicos locais e regionais em toda a Alemanha e que está disponível como bilhete digital (telemóvel) ou cartão físico (*chip card*).



Seguro de Saúde

Em 2025 foi disponibilizado acesso gratuito a um seguro de saúde, para todos os colaboradores efetivos e para algumas funções com contrato a termo em Portugal. Este modelo assegura o equilíbrio entre qualidade e simplicidade, promovendo o acesso a cuidados de saúde a preços significativamente mais acessíveis para os colaboradores.



Consideramos fundamental que cada colaborador se sinta integrado, ouvido e pertencendo a um Grupo que o valoriza.

Tentamos perceber o nível de satisfação e verificar se as nossas práticas estão alinhadas com as suas necessidades e expectativas.



Estudo de Clima Organizacional
– *Great Place to Work*

O Grupo Casais participa no estudo **Great Place to Work**, que avalia o clima organizacional e a cultura de trabalho, permitindo obter um diagnóstico estruturado da experiência dos colaboradores, das práticas de gestão de pessoas e avaliar o grau de alinhamento entre ambas. Este estudo assenta em dois pilares principais: a perceção dos colaboradores relativamente a dimensões como confiança, credibilidade, respeito, orgulho e espírito de equipa e a análise das práticas organizacionais existentes. A partir desta avaliação, que é realizada de dois em dois anos, é possível identificar prioridades estratégicas e áreas de melhoria, definir intervenções concretas e alinhar o plano anual de desenvolvimento organizacional.

Em 2025, o estudo contou com a participação de cerca de 1 500 colaboradores, o que corresponde a um aumento de 16% face a 2023, tendo obtido um valor de 84% na afirmação “Excelente Lugar para Trabalhar”, igual ao valor obtido no estudo anterior.

Ask the CEO

Iniciámos em 2025 um novo canal de comunicação que tem como objetivo a comunicação aberta, direta e transparente entre os colaboradores e o CEO do Grupo Casais. É um espaço onde todos podem colocar questões, esclarecer dúvidas e partilhar preocupações sobre qualquer tema. As respostas do CEO são apresentadas sob forma de um podcast mensal na primeira 3.ª feira de cada mês, reforçando o compromisso do Grupo com a proximidade e a conexão a todos os níveis da organização.



4.1.1 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

Pretendemos que os nossos colaboradores se sintam integrados, como fazendo parte de uma grande família, e que a partilha possa transcender a relação de trabalho. Com esse objetivo dinamizamos diversas atividades de grupo:

Programa de atividades culturais e recreativas do Grupo

Ao nível do Grupo, são promovidas diversas iniciativas com o objetivo de fomentar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, contribuindo para a motivação, integração dos colaboradores e o reforço de uma cultura organizacional partilhada. Em 2025 realizaram-se as seguintes atividades:

➔ Torneios de futsal, futebol, golfe, padel e outras atividades físicas como ginástica laboral, corridas e passeios;



➔ Comemoração de Aniversários das empresas do Grupo;

➔ Convívios em datas festivas: Arraial, Magusto, Festa Natal das crianças, Convívios de Natal e Encontros de Fim de ano;

➔ Celebração de datas emblemáticas: Dia do Pai, Dia do Trabalhador, Dia da Liberdade, Dia Mundial da Criança, Dia da Família, Dia Mundial da Alimentação, Dia Mundial da Saúde, Dia Mundial do Coração, Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, Dia da Diversidade Cultural, Dia Mundial da Engenharia e Dia Internacional da Paz.



Associação dos Colaboradores do Grupo Casais

A Associação dos Colaboradores do Grupo Casais (ACGC) é uma associação sem fins lucrativos que promove o humanismo, a coesão e o espírito de equipa entre os colaboradores, através do incentivo à prática desportiva, da organização de iniciativas de convívio e da realização de atividades coletivas em contacto com a natureza, contribuindo para o bem-estar e a integração das pessoas no Grupo.

Em 2025 foram organizadas várias atividades: em janeiro, uma corrida matinal que contou com 28 participantes num percurso de 9 km; em julho, um passeio de BTT entre o Mosteiro de Tibães e São Bento da Porta Aberta, com a participação de 14 colegas num trilho de 40 km; também em julho, a 10.ª Edição Sunset Ofir que reuniu 65 colaboradores, que incluiu uma corrida de 10 km, uma caminhada de 7 km, e ainda, pela primeira vez, seis colegas pedalarão com as E-Bikes X4US; em setembro, a Caminhada Anual São Bento Porta Aberta com

37 km por trilhos rurais e de montanha desde Braga até ao Gerês e 15 participantes; o Passeio de Bicicleta "Pedala & Desliga", com 12 ciclistas num percurso misto de 15 km, com a parceria estratégica com o CEiiA no âmbito da Semana Europeia de Mobilidade; a Caminhada da Paz, no âmbito do Dia Internacional da Paz, que decorreu em várias localidades, nomeadamente Lisboa, Algarve, Braga e Comporta; em dezembro, o Passeio BTT de Natal, Vale do Cávado & Mire de Tibães, com duração de 25 km, que contou com 20 participantes.





Let´s Team Up

O **Let´s Team Up** é uma iniciativa interna dirigida a colaboradores de todo o Grupo, com o objetivo de incentivar a realização anual de convívios e atividades informais em equipa, de forma a incentivar a cooperação, a motivação e a cultura do Grupo Casais fora da rotina laboral. A iniciativa é anual, e a empresa oferece um valor fixo, por pessoa, para a realização das atividades selecionadas pelas equipas. Em 2025, realizaram-se diversas atividades, com formatos variados, entre caminhadas e experiências na natureza, visitas culturais, dinâmicas de equipa e atividades de aventura. Alguns exemplos: *peddy papers*, passeio de moliceiro em Aveiro, visita guiada e convívio em Évora, *escape rooms*, *karting*, *paintball*, passeios de buggy e quadriciclos, atividades em espaços como o Badoka Safari Park, o Parque Nacional da Peneda-Gerês e a Ilha do Mussulo.





4.1.2 SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

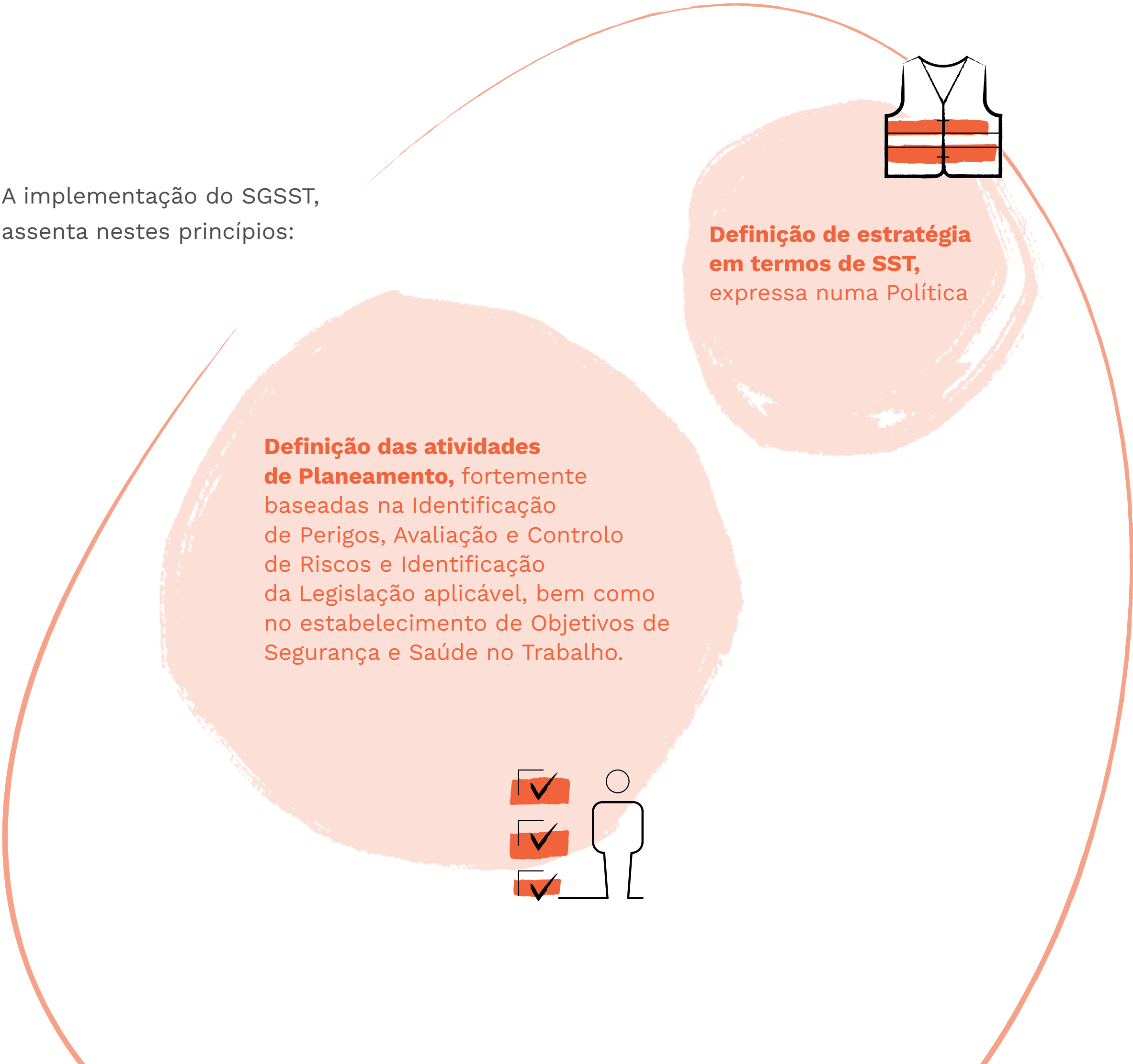
No Grupo Casais, a Saúde e Segurança representam uma prioridade transversal a toda a atividade. Promovemos uma cultura de prevenção assente na responsabilidade individual e coletiva, na formação contínua, no planeamento e na adoção de práticas seguras em todos os contextos de trabalho. Acreditamos que criar ambientes de trabalho mais seguros depende do envolvimento de todos, reforçando diariamente a consciência, a preparação e a colaboração entre equipas.

Mais do que cumprir requisitos, procuramos consolidar uma cultura onde a prevenção, proteção e o bem-estar das pessoas estão no centro da nossa atuação.

O planeamento da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é assegurado pela Direção de Prevenção e Segurança (DPS), uma estrutura corporativa autónoma, com função de órgão consultor transversal às várias áreas de negócio e a todas as empresas do Grupo. A DPS articula 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, presta suporte técnico em função da exigência do Cliente/Mercado. A sua atuação visa promover uma cultura de segurança diferenciadora, assegurando condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores e terceiros, bem como o envolvimento, consulta e participação dos trabalhadores em matéria de SST.

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) encontra-se implementado em Portugal, Angola e Gibraltar e EAU (ver certificações no capítulo “O Negócio”).

A implementação do SGSST, assenta nestes princípios:



SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Trabalhamos num setor dinâmico, desafiador e em transformação e estamos presentes em 18 mercados diferentes, pelo que disseminamos e promovemos uma cultura de prevenção e segurança, com o objetivo de nos excedermos continuamente em termos de criação de locais de trabalho seguros e saudáveis.

4.1.2 SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é assegurada por um conjunto de estruturas formais de acompanhamento e decisão, alinhadas com a Administração. A Comissão Geral de Segurança (CGS), criada em 2018, constitui o órgão estratégico responsável pela definição das orientações e diretrizes em matéria de SST, e reúne com periodicidade mínima trimestral.

Em Portugal, em articulação direta com a CGS, funcionam as Comissões de Segurança de Projeto, compostas pela Chefia do Projeto, pelo Departamento de Prevenção e Segurança, por representantes dos trabalhadores, dos subcontratados e das empresas parceiras. Estas comissões reúnem mensalmente com o objetivo de definir e apoiar estratégias e planeamento de trabalhos, assegurando a aplicação quotidiana das diretrizes da CGS.

No mercado de Gibraltar, existe a Comissão Geral de Segurança Casais Gibraltar, que integra representantes das áreas de Direção de Mercado, Direção de Obra e Produção, Prevenção e Segurança, Logística, Comercial, Recursos Humanos e o Encarregado Geral. Esta comissão reúne semestralmente para avaliar o nível de implementação das práticas de SST e definir futuras linhas de atuação.

Adicionalmente, o Grupo dispõe de uma Comissão Global de Segurança que reúne anualmente os

responsáveis e técnicos de segurança dos diversos países, com o intuito de promover a partilha de boas práticas e o alinhamento progressivo do nível de maturidade do Grupo em matéria de segurança no trabalho.





1

2

3

4

Eixos Estratégicos

As Direções de Prevenção e Segurança dos diferentes mercados asseguram o acompanhamento contínuo das atividades, através da realização de visitas técnicas às obras e de avaliações técnicas de segurança e saúde no trabalho na construção, onde monitorizam as condições de segurança e saúde, identificando possíveis oportunidades de melhoria. Sempre que necessário, é garantida a presença de técnicos de SST, internos ou externos, em todas as obras, com o objetivo de salvaguardar a segurança e o bem-estar dos colaboradores.

As empresas do Grupo Casais garantem o cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e técnicos aplicáveis, em conformidade com o enquadramento legal de cada mercado onde operam. Nesse âmbito, é garantida a elaboração do Plano de Segurança e Saúde (PSS) para cada projeto, ou de documentação de natureza equivalente. A elaboração e implementação destes instrumentos são asseguradas internamente ou adjudicadas a entidades externas especializadas, consoante o contexto local. Visam a identificação de potenciais perigos em

obra, a avaliação dos riscos e a definição de medidas preventivas e procedimentos a adotar em situações de emergência.

A Saúde Ocupacional tem como propósito a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. A nossa abordagem assenta na promoção da saúde e na prevenção da doença, no controlo dos riscos profissionais através da sua eliminação ou mitigação, na prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho, na garantia de condições de trabalho saudáveis e seguras em matéria de SST ao nível dos Postos e Processos de trabalho, bem como no desenvolvimento contínuo de uma cultura organizacional orientada para a prevenção e promoção da saúde.

Não tivemos acidentes mortais, o nosso índice de frequência foi 22 e o índice de gravidade foi 399, ambos no nível Muito Bom definido pela Organização Internacional do Trabalho.



Os acidentes de trabalho são objeto de análise e investigação sistemática, de acordo com um procedimento interno que visa a identificação das responsabilidades, das causas subjacentes e das medidas a implementar na sequência da ocorrência, orientadas para a eliminação ou mitigação da causa originária do incidente. No âmbito da Vigilância de Saúde, disponibilizamos, nos diferentes mercados, soluções organizacionais internas e/ou externas, devidamente acreditadas pelas Entidades Oficiais competentes, que permitem a monitorização regular do estado de saúde dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de riscos e de eventuais doenças profissionais. Atendendo à presença do Grupo Casais em diferentes geografias, os planos de saúde são ajustados às especificidades e necessidades de cada mercado. Em Angola a partir de 2025, foi implementado um Seguro de Saúde para todos os trabalhadores. Neste mercado são também realizadas ações de comunicação e sensibilização. Estas iniciativas incluem programas preventivos,

amplamente divulgados nos painéis informativos de segurança, no âmbito da saúde pública (como o VIH), da prevenção de doenças tropicais (como a malária) e dos riscos associados à biodiversidade local, designadamente a exposição a agentes potencialmente perigosos como cobras e aranhas. No âmbito da medicina do trabalho são realizados exames de aptidão médica ocupacional em conformidade com a legislação aplicável em cada mercado, incluindo exames de admissão, periódicos, ocasionais e, quando aplicável, demissionais. Em Portugal, a sede dispõe de um gabinete médico que assegura serviços de enfermagem, medicina geral e medicina do trabalho, prestados de forma presencial e por via de vídeo-consulta. Em Angola, a vigilância da saúde dos trabalhadores é assegurada através de contratos com prestadores externos especializados em Medicina Ocupacional (Vigilância da Saúde), em conformidade com as prescrições legais em vigor. Dadas as especificidades dos serviços de saúde

que o mercado angolano oferece, a empresa promove o estabelecimento de postos de enfermagem fixos ou temporários. Os serviços de enfermagem incluem as seguintes atividades: Administração de Medicamentos, Tratamento de Feridas, Monitorização de Sinais Vitais e Aconselhamento e Educação em Saúde. No Brasil, encontra-se estabelecido um acordo com uma clínica externa, permitindo aos colaboradores o acesso gratuito a consultas e exames clínicos necessários. Em Gibraltar, existe um acordo com uma entidade externa para a prestação de serviços de medicina ocupacional, abrangendo o universo de trabalhadores deste mercado.



Acreditamos que a formação contínua é essencial para reforçar a prevenção, promover comportamentos seguros e consolidar uma cultura de segurança cada vez mais consciente e participativa.

A metodologia de Formação e Informação dos trabalhadores em obra procura assegurar a cobertura das necessidades formativas associadas a todas as funções, atividades a desempenhar

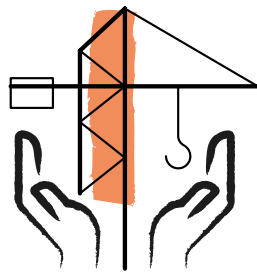
e postos de trabalho ocupados. A formação contínua em SST constitui um elemento central no reforço da cultura de prevenção do Grupo e organiza-se em duas dimensões complementares: Por um lado, integra o Plano Formativo Corporativo, orientado para o desenvolvimento e a especialização técnica dos profissionais com responsabilidades em SST. Por outro, assegura o cumprimento dos requisitos regulamentares e técnicos aplicáveis à segurança na construção, encontrando-se integrada nos Planos de Segurança e Saúde definidos para cada obra, com o objetivo de garantir que os trabalhadores conhecem os procedimentos de trabalho aplicáveis e as medidas de prevenção necessárias à mitigação dos riscos ocupacionais. No âmbito desta metodologia, são disponibilizadas, entre outras, as seguintes tipologias principais de formação:



Formação geral de acolhimento a novos colaboradores, abrangendo as diversas áreas funcionais, incluindo conteúdos de prevenção e segurança;



Formação específica de enquadramento da obra, ajustada à função e posição do colaborador, com identificação dos perigos e riscos associados;



Formação específica de credenciação em matérias relacionadas com a segurança operacional e contextos de risco laboral, nomeadamente ATEX (Atmosferas Explosivas), Espaços Confinados, Trabalhos em Altura, Brigadas de Incêndio, entre outros.

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, promovemos um conjunto de ações e iniciativas de forma complementar à disseminação da cultura, como sessões de capacitação, de partilha de boas práticas, iniciativas de reconhecimento e de consciencialização para importância dos comportamentos diários. Seguem-se alguns exemplos:

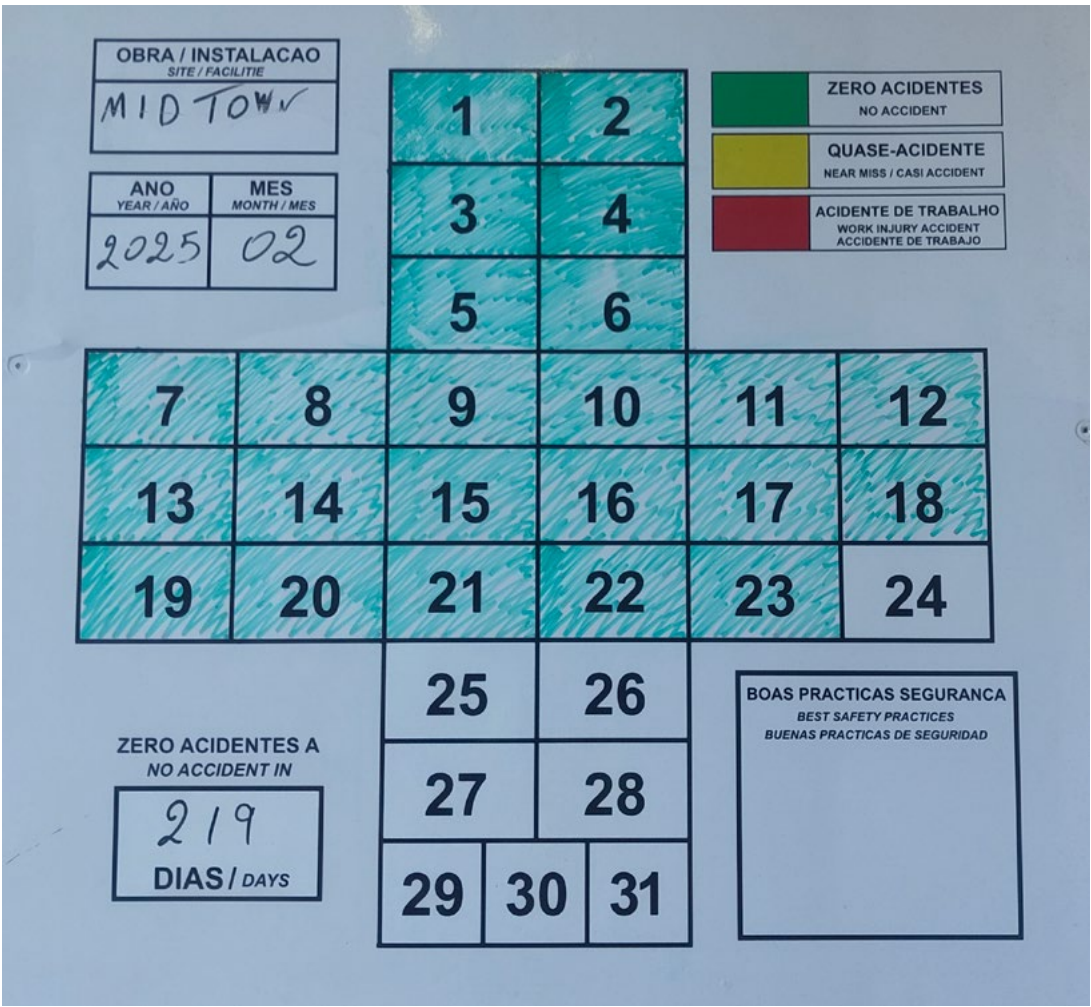
Safety Best Practices

À semelhança de anos anteriores, o programa **"Safety Best Practice"** em Gibraltar visa reconhecer e distinguir os trabalhadores que realizaram a melhor prática ou o melhor comportamento preventivo durante o ano para cada um dos projetos em curso. Desta forma, promovemos práticas que amplificam a nossa Cultura de Prevenção e Segurança. Na sua 7.ª edição, foram distinguidos 14 trabalhadores e oferecido, a cada um, um polo/casaco personalizado e um voucher.



Safety Cross

Como forma de partilha de informação relacionada com indicadores de sinistralidade, encontra-se implementado, em Gibraltar e na Carpincasais, 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.



Newsletter EQP – Segurança Rodoviária e Utilização Segura de Equipamentos

Em setembro de 2025, no mercado de Angola, foi lançada a **Newsletter EQP**, uma ferramenta de comunicação interna orientada para a sensibilização dos colaboradores para a utilização segura e responsável de viaturas, máquinas e equipamentos. A Newsletter EQP é complementada por outras peças de comunicação visual (*flyers*, pendurantes e autocolantes), reforçando mensagens-chave de segurança no quotidiano operacional. Esta iniciativa visa reforçar a cultura de segurança rodoviária e a prevenção de acidentes associados à utilização de equipamentos, particularmente em contextos de elevada mobilidade e dispersão geográfica da mão de obra, através da divulgação regular de boas práticas de condução, cuidados de manutenção preventiva, procedimentos internos e informação técnica relevante.

Stop Work Authority

A Casais Contracting implementou, em 2025, o princípio de **Stop Work Authority** (SWA), que confere a todos os trabalhadores a autoridade para interromper qualquer atividade sempre que identifiquem uma condição insegura ou um potencial risco. Este mecanismo assenta numa abordagem preventiva e participativa, promovendo a identificação precoce de perigos, a comunicação imediata e a adoção de medidas corretivas. A sua aplicação contribui para a mitigação de incidentes e para o reforço da responsabilização individual e coletiva em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Ao longo do ano foram registadas 15 ativações deste mecanismo, refletindo a sua integração nas práticas operacionais e o envolvimento dos trabalhadores na gestão ativa da segurança.

Sistema de Proteção Contra Quedas em Altura

A pensar na segurança dos trabalhadores e na prevenção de acidentes em altura, a Casais Gibraltar desenvolveu um sistema de proteção contra quedas, atualmente em fase de testes por uma entidade externa, para 150 kg de peso. Esta solução consiste na instalação de redes de segurança ancoradas à fachada do edifício por ponto de fixação, criando uma barreira eficaz para mitigar o risco de queda de trabalhadores.



Sessões Técnicas de Segurança e Saúde no Trabalho

As **Sessões Técnicas de Segurança e Saúde no Trabalho** realizam-se em formato presencial e *online*, com o objetivo de reforçar a cultura de segurança e sensibilizar os colaboradores para a prevenção de riscos laborais. Em 2025, destacou-se uma sessão realizada em dezembro, em Faro, em formato presencial e *online*, sob o tema “Novos Desafios, o mesmo Compromisso, Zero Acidentes”, com 51 presenças e 43 participantes *online*.





Encontros de Segurança:

Ao longo do ano, foram promovidos encontros de segurança com o objetivo de analisar resultados, partilhar boas práticas e refletir sobre riscos emergentes. Destacam-se:

➔ A Reunião Anual da Comissão Geral de Segurança Global 2025, realizada em janeiro, em formato híbrido, dedicada ao tema “O envelhecimento de trabalhadores técnicos e operacionais: riscos e ações preventivas”, que reuniu 38 representantes de 13 países e promoveu a partilha de soluções preventivas;

➔ O 13.º Encontro de Segurança, realizado em março, na Bélgica, que reuniu cerca de 45 participantes, para discussão de estratégias práticas, e onde foram apresentados os resultados de sinistralidade, destacando-se a redução de acidentes da CNTEurope – Sucursal Bélgica e o registo de zero acidentes na Carpincasais – Sucursal Bélgica pelo segundo ano consecutivo;

➔ A participação, em novembro, da Casais Construction Gibraltar na conferência *Building a Resilient Future: Towards Sustainable Safety in a Rapidly Changing World*, com uma intervenção



subordinada ao tema *Health and Safety at Casais: Why and How*, que destacou o compromisso da Casais Construction com a segurança, a prevenção e o bem-estar dos colaboradores, e reforçou a colaboração com o *Department of Employment* do Governo de Gibraltar.





Embaixadores de Segurança

Enquadrado no Departamento Corporativo de Segurança, o projeto “**Embaixadores de Segurança**” consiste numa iniciativa interna, envolvendo 39 colaboradores do Grupo Casais (PT, GB, BE, AO e DE), e tem como principal finalidade difundir uma cultura de 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 fundamentalmente 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**”, promovida pelo Departamento de Prevenção e Segurança, constitui uma prática operacional diária, de carácter obrigatório, implementada em todas as obras do Grupo e integrada no planeamento das atividades. Esta rotina assegura momentos de alinhamento das equipas em matéria de saúde e segurança, reforça a sensibilização para os riscos associados às tarefas planeadas, promove a adoção de comportamentos preventivos, bem como a divulgação de boas práticas e a implementação de melhorias.

A iniciativa envolve colaboradores internos e externos, incluindo equipas operacionais, estruturas de supervisão, subcontratados e outros intervenientes presentes em obra, e incentiva o diálogo aberto e a partilha de preocupações nestas temáticas.



Consulta Global aos Trabalhadores

Com o objetivo de reforçar o envolvimento e a participação dos trabalhadores em matéria de SST, é realizada, com periodicidade anual, uma **Consulta Global aos Trabalhadores** do Grupo Casais, através de inquérito, com o objetivo de recolher contributos sobre riscos ocupacionais, condições de trabalho e oportunidades de melhoria, em alinhamento com a legislação aplicável e os requisitos da ISO 45001. Os resultados da consulta são analisados e utilizados para a definição de prioridades e planos de ação em matéria de SST.

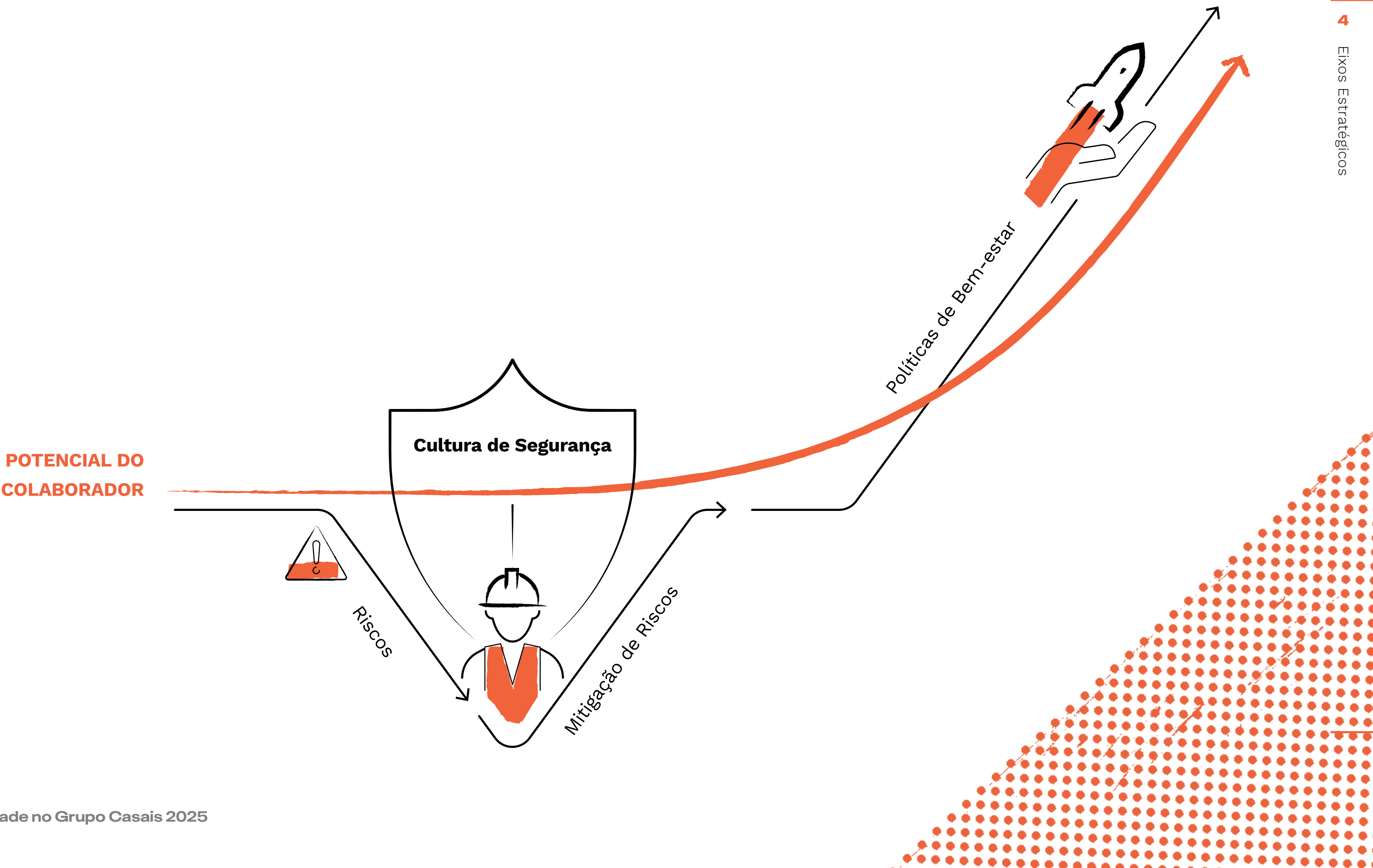




BEM-ESTAR
NO TRABALHO

A abordagem do Grupo em matéria de SST integra igualmente a promoção do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, reconhecendo a sua influência direta na segurança e no desempenho da organização.

O bem-estar no trabalho é entendido como um conceito multidimensional, que vai além da ausência de doença, incorporando a promoção da saúde física, mental e social dos trabalhadores, com impacto direto na sua qualidade de vida, na segurança e no desenvolvimento profissional. Promover o bem-estar é criar condições para que cada pessoa se sinta segura, equilibrada e valorizada no seu dia a dia.



1
2
3
4

Eixos Estratégicos

Através de iniciativas orientadas para o equilíbrio, a valorização pessoal, a motivação e a qualidade de vida, procuramos criar um ambiente onde cada pessoa possa desenvolver plenamente o seu potencial, de forma sustentável e positiva, tanto a nível profissional como pessoal. Seguem-se exemplos:

Sensibilização para a Prevenção do Cancro

Em Angola, decorreram ações de consciencialização para a prevenção e o diagnóstico precoce do cancro da mama (cerca de 50 participantes) e do cancro da próstata (cerca de 100 participantes em duas palestras), no âmbito da celebração do Outubro Rosa e do Novembro Azul, respetivamente.





Plano Vida

O **Plano Vida** é um programa que visa promover um ponto de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Neste âmbito, são desenvolvidas e promovidas, quer internamente, quer com recurso a consultores externos especializados da área, um conjunto de iniciativas focadas na promoção da saúde, da felicidade e da qualidade de vida dos colaboradores. O programa encontra-se organizado em quatro eixos de atuação - Saúde Física, Saúde Mental, Nutrição e Família - e integra igualmente benefícios e protocolos estabelecidos com diversas entidades, que visam assegurar condições mais vantajosas para os colaboradores nas vertentes profissional, pessoal e familiar. No âmbito da função de Recursos Humanos, o Plano Vida assegura também a resposta ao Serviço de Apoio ao Colaborador (ver “Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores”).

Ao longo de 2025, foram desenvolvidas diversas iniciativas no âmbito de cada um dos eixos:

➔ **Saúde Mental:** foi assegurada a disponibilização de apoio psicológico e emocional gratuito e confidencial a todos os colaboradores e respetivos familiares diretos, através de uma aplicação

digital especializada que permite o acesso a uma linha de apoio e videoconsultas de psicologia; duas sessões “À Conversa com...”, dedicadas às temáticas da inteligência emocional e da saúde mental em contextos de hiperconectividade; publicação de três artigos no canal interno “Segue-me”, abordando temas como Ansiedade – Cuidar da Mente para Construir em Segurança, Ciência dos hábitos e Jogo Patológico – Quando jogar se torna uma dependência.

➔ **Nutrição:** disponibilização de três consultas de nutrição gratuitas para os colaboradores; uma sessão “À Conversa com...” sobre Microbiota Intestinal; um *live* e um artigo no canal de Comunicação interno “Segue-me” dedicados aos alimentos processados, reforçando a literacia alimentar.

➔ **Família:** dois *workshops* temáticos “O que é o IRS?” e “Começar a Investir em Segurança”; uma sessão “À Conversa com...” dedicada à família na era digital; Programa +Mérito, com uma vertente que premeia os filhos dos colaboradores com melhor sucesso escolar (36 prémios atribuídos em 2025) e uma vertente de atribuição de três bolsas de estudo de apoio aos filhos de colaboradores que frequentem cursos

de interesse estratégico para a empresa e que estudem fora da sua área de residência habitual; Kit Escolar e Kit BabyBlu; Casais *Summer Camp* para os educandos; celebração do Dia Mundial da Alimentação.

➔ **Saúde Física:** foram dinamizadas diversas atividades regulares como aulas de yoga, ginástica laboral, *office massage*, jogos desportivos, bem

como a organização e participação em torneios de futsal, futebol, e padel, tanto a nível interno como em eventos externos; seis *bootcamps*; publicação de oito artigos no canal interno “Segue-me”, abordando temas como audição, desconstruir o cancro, músculo esquelético, hipertensão arterial, stress térmico, álcool, diabetes e doenças profissionais.





4.1.3 INCLUSÃO E DIVERSIDADE



Num contexto global marcado por transformações sociais, tecnológicas e demográficas, reforçamos o compromisso de construir um ambiente de trabalho onde diferentes perspectivas, experiências e competências coexistem e se complementam. Mais do que refletir a diversidade das geografias onde operamos, procuramos ativamente integrá-la na forma como pensamos, decidimos e atuamos. Acreditamos que equipas diversas são mais inovadoras, mais resilientes e mais capazes de responder aos desafios complexos do setor da construção e das necessidades das comunidades que servimos.

A não discriminação e o respeito pela dignidade humana permanecem princípios inegociáveis, transversalmente refletidos nas nossas práticas e nas nossas políticas, nomeadamente no Código de Ética Empresarial e de Conduta e na Política de Direitos Humanos e Laborais.

Os canais formais de comunicação e denúncia continuam a desempenhar um papel fundamental na prevenção e gestão de situações de risco, assegurando mecanismos acessíveis, confidenciais e eficazes. Todas as situações reportadas são tratadas com rigor, assegurando o cumprimento dos princípios de transparência, imparcialidade e responsabilidade.





Paralelamente, temos vindo a reforçar a sensibilização interna para estes temas, promovendo uma cultura organizacional mais consciente, aberta e participativa.

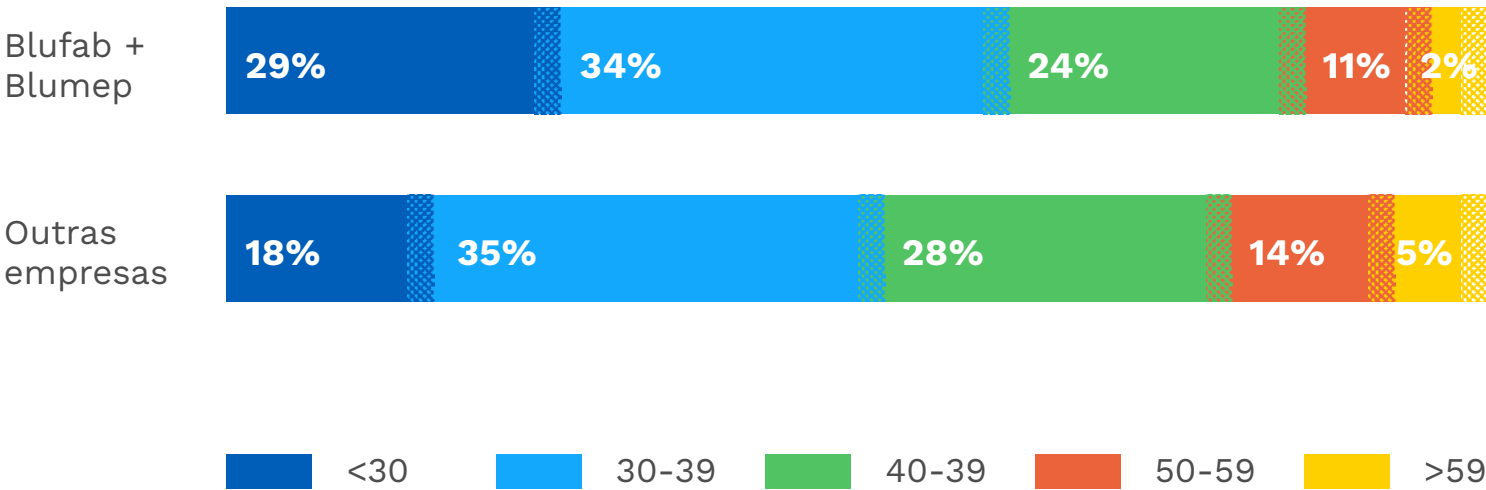
Num setor historicamente marcado por desafios ao nível da atratividade, da rotatividade e de falta de mão de obra qualificada, continuamos a apostar na industrialização, digitalização e inovação como vetores de transformação. Esta abordagem tem permitido criar condições mais favoráveis à promoção do equilíbrio de género, à integração de diferentes faixas etárias e à

valorização de percursos profissionais diversos. Simultaneamente contribui para uma maior diversidade de perfis e experiências dentro do Grupo, ao mesmo tempo que reforça a perceção de valor da profissão e a sua evolução para uma carreira mais estável. Continuamos por isso a investir na requalificação de profissionais, no acolhimento de trabalhadores migrantes e na promoção da transição de talento proveniente de outros setores para a construção.

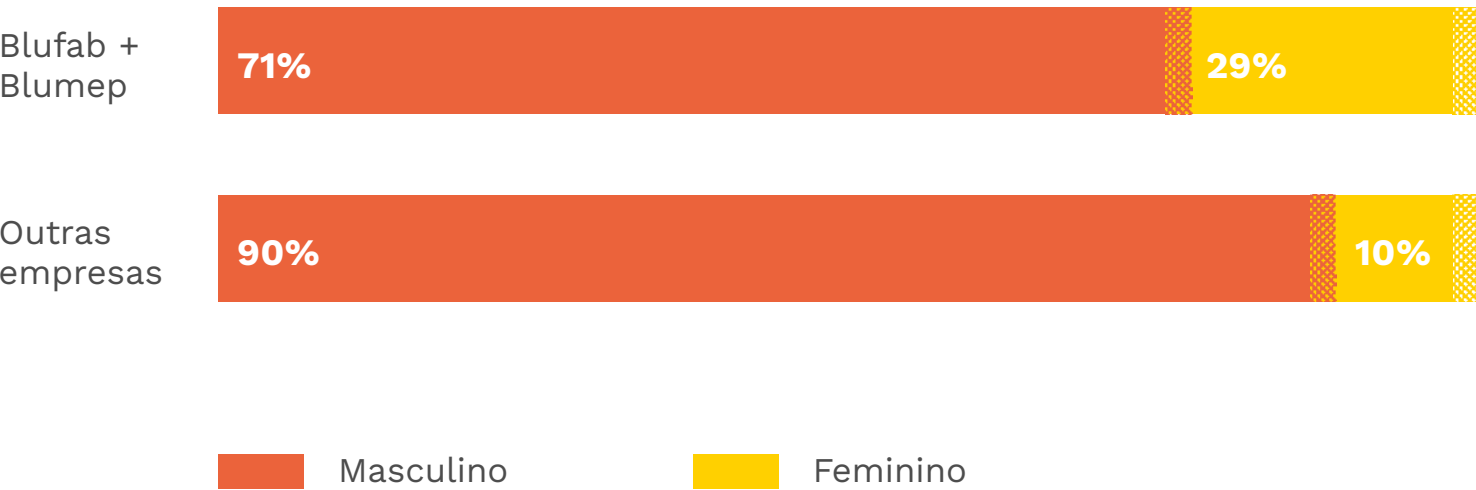
Como exemplo, refiram-se as nossas unidades de construção em fábrica, a Blufab e Blumep,

com representatividade feminina superior à média do Grupo (29% face a 10%). Também em termos etários, apresentam uma percentagem superior de colaboradores com idade inferior a 30 anos (29% face a 18%). Estes indicadores sinalizam o potencial inclusivo de ambientes de trabalho mais controlados, mais estáveis e tecnologicamente evoluídos.

DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA (%)



DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GÉNERO (%)



Celebração do Dia Diversidade Cultural

No dia 21 de maio, nas cantinas dos mercados onde estamos inseridos foram partilhados pratos ou alimentos típicos de várias culturas desde Portugal, Brasil, México, Cabo Verde, Moçambique, Angola e Índia. Nesta refeição multicultural, foram partilhados sabores e tradições das várias regiões.

Apoio a Iniciativas Comunitárias de Inclusão Social

Participámos na organização, apoio logístico e financeiro de um casamento comunitário, que incluiu cerca de 20 casamentos, promovido conjuntamente com a administração municipal de Caribo, em Angola. Esta iniciativa permitiu o acesso à formalização legal de união de 20 casais, contribuindo para inclusão social e cidadania.

Recrutamento Internacional

Como forma de ultrapassar os desafios do setor de construção, nomeadamente a falta de mão de obra, implementámos um sistema de recrutamento e interação com mão de obra internacional, através da nossa empresa VPH ou através de outra empresa contratante para o perfil de técnicos. O processo de recrutamento começa com a identificação das necessidades e perfis nos mercados onde estamos presentes, alargando essa procura a outras geografias, caso não se encontrem colaboradores para responder às necessidades da empresa. Quando as pessoas

recrutadas chegam a Portugal, são acolhidas em bases de vida e apartamentos e são concluídos os seus processos de legalização. Os percursos e progressão de carreira são acompanhados com avaliações periódicas, realizadas pelo Grupo, e seguindo as mesmas políticas e processos de gestão de carreira implementadas para os restantes colaboradores. Em 2025 foram integrados 59 colaboradores de sete países diferentes (Brasil, Colômbia, Angola, Moçambique, Argentina, Venezuela e São Tomé) em cinco 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

Acreditamos que a forma como fazemos é tão importante quanto aquilo que fazemos. Conduzimos a nossa atividade com elevados padrões éticos e de conformidade, garantindo o respeito pelos direitos humanos e incentivando práticas responsáveis em todos os contextos onde operamos. Trabalhamos de forma próxima com colaboradores, parceiros, fornecedores e comunidades, promovendo relações assentes na confiança, no respeito mútuo e no alinhamento de valores.

Valorizamos uma atuação próxima e responsável nas geografias onde operamos, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades locais através da criação de emprego, da utilização consciente de recursos e do estabelecimento de parcerias com entidades académicas, institucionais e sociais.

Assumimos o compromisso de promover práticas éticas e colaborativas em toda a nossa cadeia de valor, certos de que é através deste alinhamento que se constrói um crescimento sustentável, resiliente e gerador de valor partilhado.





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

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso				
Todos os fornecedores alinhados e envolvidos com a ambição ESG da Casais	Atingir 100% de fornecedores críticos avaliados com base em critérios ambientais e/ou sociais, anualmente, até 2025.	Nº fornecedores críticos avaliados com base em critérios ambientais e/ou sociais / Nº total de fornecedores críticos	2021	2022	2023	2024	2025
			início de compromisso	0%	0%	Avaliação dependente da implementação de plataforma prevista para 2025 com inclusão de 250 fornecedores considerados críticos	92% 100%
	Sensibilizar todos os fornecedores para tópicos ESG, no mínimo anualmente, a partir de 2023.	Nº de fornecedores sensibilizados / Nº total de fornecedores	início de compromisso	Plano de Compras Sustentáveis foi partilhado de forma não estruturada	enviado e-mail 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.	Encontro de fornecedores Casais Partners Meeting e envio de documentos por e-mail a todos os fornecedores com trabalhos recentes
Incorporar critérios ESG em todos os investimentos significativos	Recomendar medidas de melhoria para um mínimo de 10 fornecedores para os quais foram identificados potenciais de melhoria, a partir de 2025.	Nº de fornecedores a quem foram recomendadas medidas de melhoria	início de compromisso	Não foi iniciado	Ainda não iniciado	Plano de ação de melhoria para 1 fornecedor a quem foram identificadas oportunidades de melhoria	0 10
	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€)	início de compromisso	83%	100%	0%	100%
	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 na avaliação / Nº total de grandes projetos (a partir de 15M€)	início de compromisso	não tivemos projetos superiores a 15M€	39%	87%	68% 100%
Tolerância zero à corrupção em todas as geografias	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	início de compromisso	83%	85%	89%	89% 100%
	Implementar avaliações de risco de corrupção periódicas nos termos aprovados no âmbito do processo de certificação segundo a norma ISO 37001.	Implementação da certificação ISO37001 da Casais EC e adoção e cumprimento de boas práticas internacionais nas demais empresas do Grupo	início de compromisso	Em processo de implementação da norma para 2023 e consequente avaliação do compromisso	Início do processo de implementação da norma ISO 37001, com definição das principais linhas orientadoras e avaliação do compromisso organizacional.	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e de Infrações Conexas implementado, com realização de relatórios de avaliação semestrais e reforço dos mecanismos de controlo interno.	Continuação da implementação dos requisitos da norma ISO 37001, com reforço dos mecanismos de controlo e monitorização. Processo de alinhamento e consolidação das práticas internas ainda em curso, não tendo sido realizada a pré-certificação no período em análise.
	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	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, 70 em 2024 e 76 em 2025.

4.2.1 ÉTICA E CONFORMIDADE

A ética, a integridade e a conformidade continuam a assumir um papel central na forma como desenvolvemos a nossa atividade e nos relacionamos com as diferentes partes interessadas. Estes princípios refletem o compromisso do Grupo Casais com uma atuação responsável, transparente e alinhada com elevados padrões de conduta empresarial.

Num contexto marcado pela diversidade de mercados, pela complexidade das cadeias de valor e pelos desafios crescentes do setor, reforçamos a importância de promover práticas consistentes, assentes no rigor, na responsabilidade e no cumprimento dos requisitos aplicáveis. Procuramos assegurar que a nossa atuação diária reflete os valores do Grupo, contribuindo para relações de confiança duradouras com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e restantes partes interessadas.

Acreditamos que uma cultura organizacional forte, suportada por princípios éticos claros e partilhados, é essencial para garantir a credibilidade, a solidez e a sustentabilidade da organização no longo prazo.

O Grupo Casais dispõe de um quadro de governo que assegura a integração da ética, da conformidade e da prevenção da corrupção e do suborno nos processos de decisão estratégica, gestão operacional e supervisão. Em 2025, este modelo de governo das sociedades consolidou-se com a criação da Comissão de Auditoria, mandatada pelo Conselho de Administração, e da Direção de Auditoria Interna e Gestão de Risco enquanto função corporativa independente, com responsabilidades na supervisão da eficácia dos sistemas de controlo interno, da gestão de riscos e

das funções de auditoria interna e externa. Existe um conjunto de políticas estruturantes que orientam o comportamento ético e promovem uma cultura de responsabilidade transversal a todas as áreas de atuação, incluindo temas como anticorrupção e suborno. Entre estas, destaca-se o [Código de Ética Empresarial e de Conduta](#), cujo quadro normativo foi revisto e atualizado em 2024, em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aplicando-se a todos os colaboradores, administradores e membros dos órgãos sociais, independentemente da função desempenhada ou da localização geográfica. Este Código estabelece os valores fundamentais da organização, a nossa missão corporativa e os princípios éticos que orientam a conduta profissional, incluindo regras claras de relacionamento com clientes, fornecedores e todos os que fazem parte direta e indireta da nossa atividade. Paralelamente, foi também implementado o Guião de Integridade, destinado a todos os colaboradores, com o objetivo de apoiar a tomada de decisão em situações de dilema.

A operacionalização e o acompanhamento destas políticas são assegurados pela Comissão de Ética e pelo Departamento de *Compliance*, que garantem a aplicação e monitorização dos

procedimentos em matéria ambiental, social e de governo. A Comissão de Ética, composta por três membros - um interno e dois externos e independentes - assegura uma análise isenta e objetiva das situações submetidas, emitindo pareceres e recomendações sempre que estejam em causa dilemas éticos, potenciais conflitos de interesse ou alegações de incumprimento. Por sua vez, o Departamento de *Compliance* do Grupo Casais tem como missão assegurar uma atuação ética, íntegra e em conformidade com a legislação aplicável e com as normas internas e externas, promovendo uma cultura organizacional baseada na transparência, responsabilidade e confiança. Internamente, é responsável por facilitar a colaboração transversal entre as diferentes áreas do Grupo, reduzindo potenciais conflitos e contribuindo para a identificação, avaliação e mitigação de riscos legais, regulatórios e éticos, reforçando um ambiente de trabalho íntegro e respeitoso. Externamente, o *Compliance* contribui ainda para o fortalecimento da reputação do Grupo enquanto parceiro de confiança, ao assegurar práticas alinhadas com elevados padrões éticos e legais, assumindo-se como um elemento estratégico na promoção de relações responsáveis. Neste contexto, e em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o

Grupo dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), com um horizonte temporal para o triénio 2024-2026, complementado por Relatório de Avaliação Intercalar elaborado em outubro e relatórios de avaliação anual elaborados em abril, que permitem monitorizar a eficácia das medidas implementadas e ajustar os mecanismos de prevenção sempre que necessário. Paralelamente, implementámos o Plano de Formação sobre o Sistema de Gestão Anticorrupção, concebido para o triénio 2025-2027. Em 2025, o quadro normativo foi reforçado com a aprovação e implementação de diversos documentos de *Compliance*, reforçando o pacote que já incluía o Código de Ética Empresarial e de Conduta, o Guião de Integridade, o Código de Ética para Diretores de Negócio e Diretores Financeiros, o Guia de Diretrizes Essenciais do Código de Ética Empresarial e de Conduta. Formalizámos ainda a Política de Privacidade e Proteção de Dados. Em 2025, 816 colaboradores e 12 parceiros realizaram a formação e todas pessoas que entraram no Grupo assinaram o código de ética empresarial e conduta. Destaca-se, neste contexto, a aprovação da [Política Anticorrupção e Suborno](#), aplicável a

todas as empresas do Grupo, bem como colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros que atuem em nome da organização. A Política estabelece o compromisso de tolerância zero relativamente a práticas de corrupção, suborno e pagamentos de facilitação, estabelecendo regras claras sobre ofertas e hospitalidades, doações e patrocínios, conflitos de interesses, procedimentos de *due diligence* de integridade a colaboradores e parceiros (incluindo identificação de Pessoas Politicamente Expostas), obrigatoriedade de cláusulas anticorrupção nos contratos e rigor na manutenção de registos contabilísticos, com proibição de operações “fora dos livros”. A sua implementação e monitorização são asseguradas pelo Departamento de *Compliance*, com comunicação periódica ao Conselho de Administração, estando igualmente previstos mecanismos formais de denúncia e garantias de não retaliação, bem como ações de divulgação e formação obrigatória. São disponibilizados quatro canais formais para o relato de preocupações e irregularidades: correio eletrónico, correio postal, contacto pessoal com a Comissão de Ética e o Canal de Denúncias. O Canal de Denúncias permite a apresentação de denúncias de forma anónima e confidencial, assegurando a proteção do denunciante, em conformidade com os requisitos da

Lei n.º 93/2021, que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937 e conforme exige o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

Zero casos de corrupção identificados em 2025



Com o objetivo de reforçar uma cultura organizacional assente na ética, integridade e transparência, desenvolvemos ao longo do ano diversas iniciativas de sensibilização, capacitação e promoção de boas práticas. Seguem-se alguns exemplos:

Criação da Comissão de Auditoria e da Direção de Auditoria Interna e Gestão de Risco

Em setembro de 2025, o Grupo Casais formalizou a reestruturação da arquitetura de Governo, com destaque para a criação da Comissão de Auditoria e criação da Direção de Auditoria Interna e Gestão de Risco, enquanto função corporativa, com um enquadramento claro de mandatos, responsabilidades e linhas de reporte, reforçando a transparência, a integridade e a robustez dos sistemas de controlo interno e de gestão de riscos.

A Comissão de Auditoria, mandatada pelo Conselho de Administração, é composta pelo *Chief Executive Officer* (CEO) e pelo *Chief Financial Officer* (CFO), assegurando uma visão integrada da estratégia e da gestão financeira. A sua missão consiste em supervisionar a eficácia dos mecanismos de controlo interno, a robustez da gestão de riscos e a independência das funções de auditoria interna e externa.

A Direção de Auditoria Interna e Gestão de Risco, liderada pelo *Chief Audit Executive* (CAE), reporta funcionalmente à Comissão de Auditoria e administrativamente ao CEO, assegurando autonomia e objetividade, em estreita articulação com a liderança executiva. A Auditoria Interna tem como propósito avaliar e melhorar, de forma

sistemática, a eficácia dos processos de *governance*, gestão de riscos e controlo interno, através da prestação de serviços de garantia e consultoria independentes e objetivos.

Esta evolução reforça a articulação estruturada entre Auditoria, Gestão de Riscos e órgãos de administração e supervisão, garantindo maior solidez organizacional e criação de valor sustentável para o conjunto de todas as partes interessadas do Grupo.

No plano operacional e normativo, destacam-se a Elaboração e aprovação da Carta da Comissão de Auditoria pelo Conselho de Administração; a Elaboração e aprovação da Carta de Auditoria Interna pela Comissão de Auditoria; e o Desenvolvimento e aprovação da Política de Gestão de Risco do Grupo pelo Conselho de Administração. Esta política constitui o referencial normativo central para uma gestão de riscos integrada e consistente.



Plano de Formação sobre o Sistema de Gestão Anticorrupção

Em 2025, o Grupo Casais reforçou a capacitação das suas equipas através da implementação do Plano de Formação sobre o Sistema de Gestão Anticorrupção (SGA), aplicável a todas as empresas do Grupo e aos seus colaboradores, incluindo diretores, administradores, trabalhadores temporários, prestadores externos e parceiros que atuem em nome da organização. Este plano, com horizonte 2025-2027, constitui um instrumento essencial para consolidar a cultura ética e prevenir riscos de corrupção e infrações conexas, em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (DL 109-E/2021) e com as normas ISO 19600 (Sistema de Gestão de *Compliance*) e ISO 37001 (Sistema de Gestão de Anticorrupção). O plano visa reforçar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade, de forma a assegurar a total compreensão das políticas e procedimentos do SGA, contribuir para a mitigação dos riscos identificados no PPR e sustentar a ambição de tolerância zero à corrupção em todas as geografias onde o Grupo opera.

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

A disseminação de informação e a sensibilização dos colaboradores para os temas de ética, conformidade, corrupção e suborno são asseguradas também através de canais internos de comunicação do Grupo, nomeadamente a *newsletter* “Segue-me” e o boletim de conhecimento técnico “O Engenho”, assim como através de ações de formação específicas. Em 2025, foram publicados diversos conteúdos nesta temática:

➔ No boletim interno “O Engenho”, foi publicado, em maio, um artigo com o título “O Canal de Denúncias como ferramenta de proteção”, com o objetivo de reforçar o conhecimento dos colaboradores sobre a existência e o funcionamento do Canal de Denúncias do Grupo Casais. A publicação destacou o enquadramento legal aplicável, nomeadamente o Regime Geral de Prevenção da Corrupção e o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, bem como os princípios de confidencialidade, anonimato e proteção contra retaliação, evidenciando

o papel do canal enquanto instrumento essencial de prevenção, deteção e mitigação de práticas irregulares e de promoção de uma cultura de integridade e transparência.

➔ No canal interno “Segue-me”, foram publicados, ao longo do ano, 17 artigos dedicados às temáticas de ética, conformidade, corrupção e suborno, abordando, entre outros, o uso ético e responsável dos recursos do Grupo, a proibição de álcool, drogas e jogo em contexto laboral, a igualdade de oportunidades, a participação na vida política e pública, as diretrizes para o uso das redes sociais e comunicação empresarial, a aceitação e atribuição de ofertas e hospitalidades, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e a colaboração com a Comissão de Ética e o Departamento de *Compliance*.

Ao longo de 2025 foram dinamizadas sete ações específicas de sensibilização dirigidas aos colaboradores, utilizando diferentes formatos e canais internos de comunicação, numa ótica de reforço da importância de uma atuação ética e conforme no exercício das funções. Estas iniciativas incluíram uma apresentação institucional do Departamento de *Compliance*, a



promoção do Canal de Denúncias e meios para a comunicação de irregularidades, uma sessão de sensibilização em contexto operacional e a divulgação de conteúdos informativos de combate à corrupção através de *e-mail* corporativo e plataformas de comunicação interna. Particularmente, no âmbito do Dia Internacional Contra a Corrupção, assinalado em dezembro, foram divulgados diversos conteúdos informativos nos canais internos do Grupo. Além do artigo no canal “Segue-me”, o Departamento de *Compliance* publicou um comunicado informativo dedicado à temática, no seu canal dentro da plataforma interna do Grupo, reforçando a política de tolerância zero do Grupo face a qualquer forma de corrupção ou prática indevida. Esta iniciativa visou sensibilizar os colaboradores para o conceito de corrupção, exemplos de situações de risco no setor da construção, a importância da atuação ética no dia a dia, o dever de reporte de irregularidades e o conhecimento e cumprimento dos principais documentos de ética e integridade do Grupo, bem como dos canais de denúncia disponíveis.



4.2.2 DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos representam um compromisso transversal e partilhado por todo o Grupo, assente no respeito pela dignidade, igualdade e valorização de cada pessoa, em todos os contextos onde estamos presentes e com todos com quem nos relacionamos.

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

Dispomos de uma [Política de Direitos Humanos e Laborais](#), formalizada em 2023, que estabelece os princípios orientadores de atuação em matéria de respeito pelos direitos humanos e laborais, aplicáveis a colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e restantes partes interessadas, em todas as atividades, áreas de negócio e geografias. Neste âmbito, o Grupo compromete-se a apoiar, respeitar e proteger os direitos humanos e laborais e a não ser cúmplice de qualquer forma de abuso ou violação dos mesmos. Esta política está disponível em português e em inglês, no *website* da empresa e na intranet.

A política encontra-se alinhada com referenciais internacionais, nomeadamente a Carta Internacional dos Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, bem como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos

Humanos e as 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

(1) Não é tolerado 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.



Num contexto como o do setor da construção, marcado pela sua dimensão internacional, com muitas atividades diferentes, temporárias e com diversidade de intervenientes, estamos expostos a riscos associados a práticas laborais como o trabalho infantil, a informalidade e a precariedade das condições de trabalho. De forma a mitigarmos o risco de incidentes desta natureza, implementamos um conjunto de procedimentos de controlo, tais como a verificação da documentação dos novos elementos (todos os colaboradores, incluindo os subcontratados e os trabalhadores dos subempreiteiros) antes do início de funções, incluindo a verificação do cumprimento da idade mínima legal para o exercício de atividade e se estão registados nos institutos e entidades legalmente exigidas nos mercados onde desempenham as suas funções. Para os novos colaboradores, o contrato de trabalho tem incluído preocupações relacionadas com direitos humanos e a obrigatoriedade do cumprimento integral da lei do trabalho. Adicionalmente, a realização de processos de integração e o próprio contrato é traduzido para o idioma compreensível para o colaborador.

Zero ocorrências de trabalho infantil, trabalho forçado e trabalho escravo em 2025.

Durante o ano de 2025 foram apresentadas sete queixas por situações de assédio, sendo que três destas queixas incluíam alegações de discriminação. As queixas foram apresentadas nos canais que permitem aos trabalhadores manifestar as suas preocupações, nomeadamente no Canal de Denúncias. Até à presente data, e na sequência dos processos de averiguação realizados, não foi possível confirmar a procedência de qualquer das situações reportadas. Houve ainda uma queixa de violação dos direitos considerados na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Concluída a investigação, e tendo em conta que os factos alegados não foram corroborados pelos elementos de prova recolhidos, a queixa foi considerada improcedente. Não houve lugar a coimas, sanções ou indemnizações por temas de discriminação (incluindo assédio) ou direitos humanos.

Além do nosso compromisso interno de respeito pelos direitos humanos, exigimos que os nossos parceiros adotem os mesmos princípios. Nesse sentido, incorporamos os princípios de respeito pelos direitos humanos no nosso Código de Ética e Conduta e implementámos o Código de Conduta do Fornecedor (ver capítulo “Gestão da Cadeia de Valor”), assegurando que todos os nossos parceiros cumprem as políticas éticas e laborais. Para assegurar que os nossos colaboradores e restantes partes interessadas podem denunciar, de forma livre e segura, qualquer prática de assédio, discriminação ou violação de Direitos Humanos, incluindo discriminação com base no género, identidade ou expressão de género, estado civil, raça, etnia ou nacionalidade, deficiência, religião, orientação sexual, idade ou condição do meio social, está ativo um canal específico e confidencial: o Canal de Denúncias (ver capítulo “Ética e Conformidade”).



4.2.3 GESTÃO DA CADEIA DE VALOR



A gestão da cadeia de valor assume um papel essencial na organização e execução das nossas atividades. A natureza técnica e multidisciplinar dos projetos que desenvolvemos, exige uma articulação estruturada com fornecedores, subempreiteiros e parceiros, cuja atuação influencia diretamente a continuidade operacional, a segurança, a conformidade legal e a preservação da reputação do Grupo. A nossa cadeia de valor caracteriza-se pela sua extensão e diversidade, refletindo a natureza integrada das atividades desenvolvidas. A montante, integramos fornecedores de materiais e equipamentos e produtos para construção, componentes pré-fabricados, aluguer de maquinaria, mão de obra especializada, logística e transporte. As relações contratuais são, em regra, estruturadas por projeto, e enquadradas em relações comerciais de maior duração. A jusante, os nossos clientes incluem entidades públicas e privadas, variando consoante o segmento de atividade e a geografia.

Acreditamos que relações sólidas e responsáveis com os nossos parceiros são fundamentais para promover uma cadeia de valor mais ética, sustentável e alinhada com os princípios que defendemos.

A gestão de fornecedores e de *sourcing* é da responsabilidade do departamento de Global *Sourcing*, mas as políticas e procedimentos de compras são executadas localmente. A nossa abordagem é orientada por princípios de conduta empresarial responsável e de gestão preventiva, enquadrada por diferentes instrumentos internos complementares, designadamente o Código de Ética e Conduta para Fornecedores, o Plano de Compras Sustentáveis e, desde 2025, a Política de *Procurement*.

CÓDIGO DE CONDUTA DE FORNECEDORES

Em 2025, o procedemos à atualização do referencial aplicável à cadeia de valor, o [Código de Ética e Conduta de Fornecedores](#), que vigorava desde 2022. O Código estabelece as linhas de orientação e compromissos em matéria de ética empresarial e *governance* aplicáveis aos fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços (incluindo os seus representantes). Com recurso a este código priorizaremos o estabelecimento de parcerias com fornecedores e subcontratados que compartilhem

a nossa visão, fundamentada nos três pilares essenciais para um *procurement* mais sustentável: Compromisso Ambiental, Consciência Social e Responsabilidade Económica. Estas vertentes traduzem-se em requisitos concretos ao nível da Ética, Integridade e Anticorrupção, Direitos Humanos e Laborais, Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Confidencialidade, Proteção de Dados e Segurança da Informação.

Desta forma, procuramos selecionar fornecedores e subcontratados que partilhem os nossos princípios de integridade, humanismo, rigor, cooperação, honestidade, transparência e responsabilidade ambiental e social. O cumprimento destes requisitos é assegurado através da formalização da adesão ao Código, da sua integração nas relações contratuais e da disponibilização de mecanismos de comunicação de irregularidades. Em 2025, registámos 1 076 assinaturas.



PLANO DE COMPRAS SUSTENTÁVEL

O **Plano de Compras Sustentáveis** complementa este enquadramento ao integrar critérios ambientais, sociais e económicos nos processos de aquisição, estabelecendo expectativas relativas a conformidade ambiental, redução de emissões, utilização de materiais certificados, eficiência na utilização de recursos, concorrência leal e possibilidade de realização de auditorias aos fornecedores. Este Plano traduz o compromisso do Grupo em promover práticas de aquisição responsáveis e alinhadas com os seus valores, reforçando a criação de valor sustentável ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

É da responsabilidade do Departamento de Compras e Subempreitadas Integrais (DCSI) o acompanhamento e avaliação operacional da **Política de Procurement**, desde a formalização da requisição de compra, realização do processo de *due diligence*, consulta ao mercado, análises técnica e financeira, formalização contratual e das notas de encomenda, até à evidência da receção dos bens e/ou serviços adquiridos. Este procedimento ocorre em articulação com a área de *Compliance* e em linha com o Manual de *Onboarding* e *Due Diligence* de Terceiros. A Política de *Procurement* contribui para o alinhamento do Grupo com as boas práticas

da gestão das normas ISO 19600 – Sistema de Gestão de *Compliance* e ISO 37001 – Sistema de Gestão Anticorrupção.

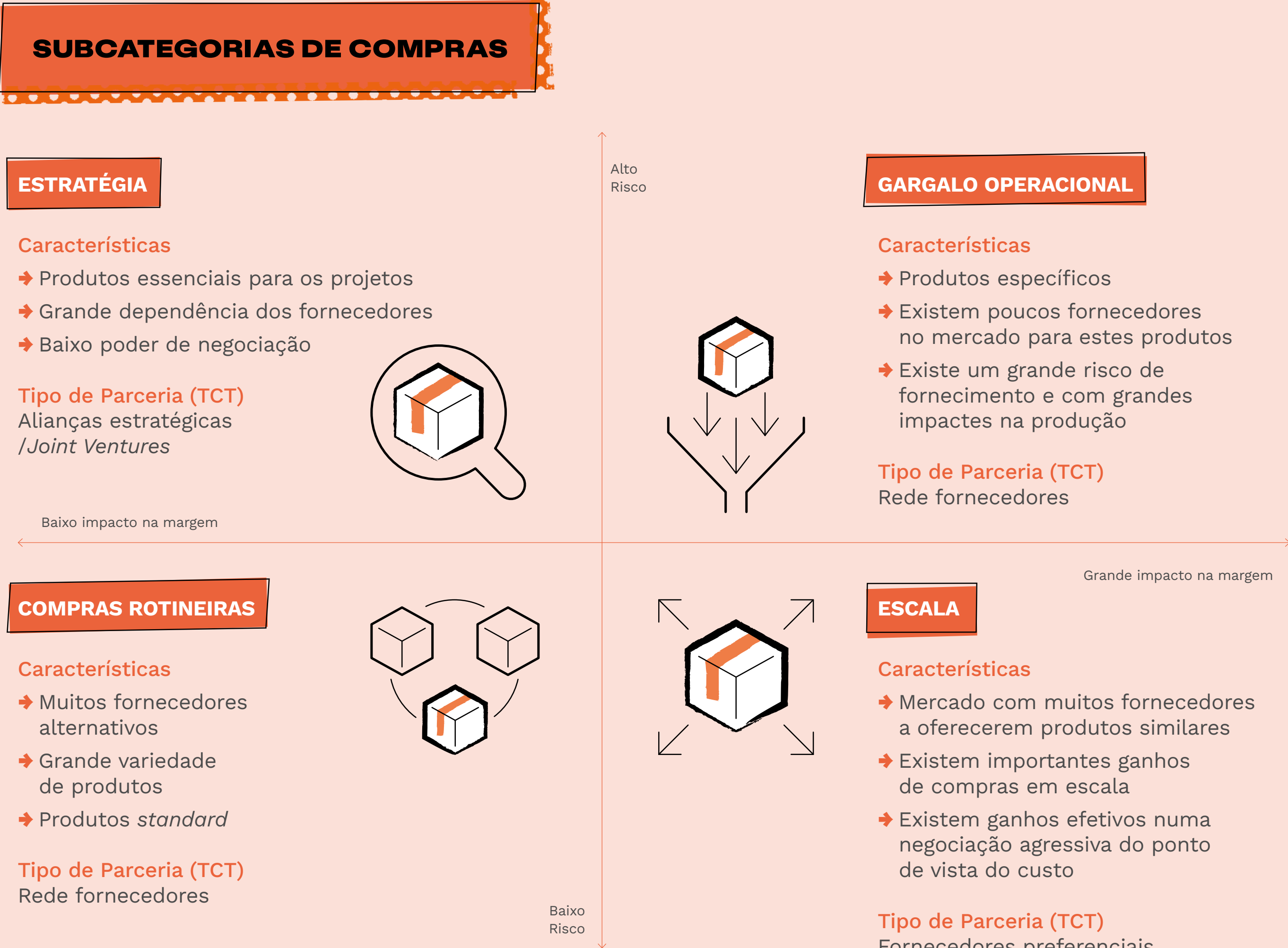
No nosso *website* existe um Formulário de Sugestões, Dúvidas e Reclamações à disposição de todos os parceiros e partes interessadas que desejem partilhar questões ou dificuldades relacionadas com as interações que tiveram com as empresas do Grupo Casais. Estão também disponibilizados o Canal de Denúncias, o Código de Ética e Conduta para Fornecedores em português, inglês, espanhol e francês e o Plano de Compras Sustentáveis em português e inglês. Anualmente é enviado um *e-mail* com estes documentos a todos os fornecedores.



PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO, AVALIAÇÃO E DUE DILIGENCE

A qualificação e validação de fornecedores e subcontratados inicia-se numa fase prévia ao processo de aquisição, sob coordenação do Departamento de *Global Sourcing*, em articulação com as áreas técnicas, operacionais e financeiras. Esta etapa antecede a contratação e visa assegurar que a carteira de fornecedores se encontra estruturada de forma coerente com os valores e as necessidades operacionais e estratégicas do Grupo.

A carteira de fornecedores é segmentada com base numa análise bidimensional do risco de fornecimento e do impacto económico, seguindo a lógica da matriz de *Kraljic*. Esta metodologia permite a definição de estratégias diferenciadas de contratação, negociação e acompanhamento de parceiros.





Além da avaliação prévia, os fornecedores são avaliados após a execução dos serviços, tendo em consideração vários critérios que incidem sobre Cumprimento de prazo, Qualidade e capacidade técnica, Preço e capacidade financeira, Relacionamento e comprometimento, Segurança e ambiente. Esta avaliação agrupa os fornecedores com medidas de ação associadas, como, por exemplo, a definição de planos de melhoria ou a classificação do fornecedor como Não Habilitado e respetiva exclusão e cessação de relações comerciais.

Reforço dos mecanismos de avaliação

Em 2025, no âmbito do reforço dos mecanismos de gestão de risco na cadeia de valor, iniciámos a integração de informação externa especializada para complementar os procedimentos internos aplicáveis a fornecedores classificados como críticos (relação comercial superior a 400 mil euros). Esta análise é efetuada através de uma plataforma externa de avaliação de risco, que agrega indicadores relativos a risco financeiro, conformidade legal e exposição a fatores de risco ESG. Esta componente ESG contempla dimensões associadas a direitos humanos, práticas laborais, comportamento empresarial, ambiente e políticas corporativas de governo. A integração desta ferramenta,

ainda em fase experimental, permite reforçar a identificação precoce de riscos reputacionais, legais ou operacionais na cadeia de fornecimento, complementando a análise interna e apoiando decisões de continuidade ou reforço de controlo. Em 2025, 641 dos fornecedores foram considerados críticos, estando integrados na plataforma.

Privilegiamos, sempre que viável, fornecedores locais nos mercados onde operamos. Esta prática contribui para mitigar riscos logísticos, reduzir prazos de execução, diminuir impactos ambientais associados ao transporte, promover valor nas economias locais e potenciar a eficiência do negócio. Em 2025, esta orientação manteve-se e continuou a ser operacionalizada em coerência com as necessidades de cada projeto e com a disponibilidade de oferta local. Nos três maiores mercados, que representam 89% do volume de negócios, temos em percentagem do volume de compras locais os seguintes valores: Portugal - 94%, Angola - 82% e Gibraltar - 67%.

A digitalização é um elemento estratégico essencial para otimizar os processos de compra. Assim, temos apostado na implementação de soluções como a compra por catálogo, utilização de plataformas para avaliação de fornecedores, automação de processos e faturação eletrónica, e outras iniciativas.

A partilha de conhecimento, a cooperação e o desenvolvimento conjunto de soluções são fundamentais para responder aos desafios do setor, potenciar a inovação e promover práticas cada vez mais sustentáveis e eficientes.

Neste contexto, ao longo do ano desenvolvemos diversas iniciativas que reforçam a proximidade com parceiros, fornecedores, instituições e outros agentes do setor, promovendo o diálogo, a partilha de conhecimento, a colaboração e a construção conjunta de soluções com impacto positivo. São exemplos dessas iniciativas:



Abertura da plataforma de formação a empresas parceiras

A Academia e o departamento DCSI juntaram-se para um projeto piloto de abertura da plataforma de formação do Grupo a empresas parceiras. Este projeto tem como objetivo fortalecer as parcerias, integrando o crescimento partilhado e qualidade.

Nesta primeira fase do projeto, foram dados acessos à plataforma a 55 empresas. Houve 91 cursos concluídos com sucesso, correspondendo a 213 horas de formação dos nossos parceiros.





2.ª edição do Casais Partners Meeting 2025

No dia 22 de maio, decorreu no Fórum Braga a 2.ª edição do Casais *Partners Meeting*, que reuniu 284 participantes, incluindo fornecedores, parceiros, clientes e equipas para discutir desafios e oportunidades do setor, com foco na industrialização, inovação e sustentabilidade. Especialistas do Grupo partilharam palco com parceiros externos complementado por um espaço de *networking* onde diferentes empresas do Grupo apresentaram soluções e inovações.

Em continuidade com as iniciativas de 2024, não descorámos a sustentabilidade na realização do evento. A escolha do local central, com boa rede de acessos, a disponibilização da informação *online* sobre como chegar, a reutilização de fitas de credenciais, copos e *badges*, e a doação do excedente alimentar à Refood de Braga, são exemplos destas iniciativas.





Encontros com Fornecedores e Subempreiteiros

Em 2025, a nível nacional, o Departamento de Compras realizou 15 visitas a instalações de parceiros, 93 encontros na sede e 6 reuniões via Teams. Além destes encontros foram realizadas 4 visitas a obras.

Estes encontros tiveram como objetivo fortalecer a relação de proximidade e confiança, alinhando expectativas e metas comuns para a consolidação de colaborações de longo prazo. Permitiram igualmente identificar oportunidades comerciais e estratégicas, e antecipar necessidades atuais e futuras do Grupo.





Ciclo de Conferências *Connect To Build*

Ao longo do ano promovemos o ciclo de conferências *Connect to Build*, uma iniciativa desenvolvida em parceria, orientada para a partilha de conhecimento e reflexão sobre o futuro do setor da construção, centradas na inovação, na sustentabilidade e no papel das parcerias estratégicas.

O ciclo integrou duas conferências: “Desbravar Mercado com Parcerias de Sucesso”, a 22 de maio, em Braga, com 189 participantes, no âmbito das Semanas da Economia da cidade, e centrou-se na relevância da colaboração entre empresas, academia e outros agentes do ecossistema para a criação de soluções inovadoras e escaláveis; “Habitação Acessível e Industrialização: Escalar Soluções com Propósito”, a 24 de setembro, em Lisboa, com 140 participantes e foi dedicada à discussão de modelos industrializados como resposta aos desafios da habitação, com foco na previsibilidade, sustentabilidade e impacto social. Estas iniciativas contaram com a participação do CEO do Grupo, de colaboradores e de convidados externos, representantes de empresas, instituições financeiras, academia e parceiros estratégicos.





Protocolo de Parceria Institucional com a Ordem dos Engenheiros

Reforçámos o compromisso com a valorização da engenharia e transformação do setor, através da assinatura de um Protocolo de Parceria Institucional com a Ordem dos Engenheiros. O protocolo foi firmado no dia 11 de setembro e visa estabelecer uma relação contínua de diálogo e cooperação entre a Ordem dos Engenheiros e o Grupo Casais, potenciando sinergias em áreas estratégicas e prioritárias para a transformação e modernização do setor, com particular destaque para a sustentabilidade, a valorização internacional e a retenção e desenvolvimento de talento qualificado em Portugal. Contempla também a promoção da igualdade de género na Engenharia, enquanto contributo para uma profissão mais inclusiva.



4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS



4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

A transformação do setor da construção exige uma abordagem consciente, integrada e orientada para o futuro. Assumimos a inovação como fundamental para responder aos desafios que moldam o nosso contexto, reconhecendo o impacto significativo do setor no consumo de recursos e nas emissões globais.



Apostamos numa lógica de criação de valor sustentado, suportada pela inovação, pelo design inteligente e pela incorporação de soluções que promovem eficiência, desempenho e responsabilidade ambiental ao longo de todo o ciclo de vida.

A industrialização, a digitalização e a adoção de novas tecnologias continuam a desempenhar um papel central nesta trajetória, permitindo-nos otimizar processos, reduzir desperdícios e potenciar abordagens mais colaborativas e integradas. Estas soluções são concebidas com o propósito de promover o bem-estar humano, em criar impacto positivo nas pessoas e no território.





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

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso					Objetivo														
Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos	Implementar processos ou produtos para a construção sustentável* em, pelo menos, 70% dos novos projetos até 2030.	Nº de projetos finalizados que implementaram processos ou produtos para a construção sustentável / Nº de projetos finalizados no ano**	<table><tr><th></th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2030</th></tr><tr><td></td><td>35%</td><td>68%</td><td>79%</td><td>76%</td><td>85%</td><td>70%</td></tr></table>						2021	2022	2023	2024	2025	2030		35%	68%	79%	76%	85%	70%	
		2021	2022	2023	2024	2025	2030															
	35%	68%	79%	76%	85%	70%																
	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><tr><th></th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2030</th></tr><tr><td></td><td>0%</td><td>0%</td><td>3%</td><td>6%</td><td>2%</td><td>30%</td></tr></table>						2021	2022	2023	2024	2025	2030		0%	0%	3%	6%	2%	30%	
	2021	2022	2023	2024	2025	2030																
	0%	0%	3%	6%	2%	30%																
Orientar os recursos de inovação para soluções <i>low carbon/sustentáveis</i>	Garantir que pelo menos 90% do investimento e recursos de inovação de produtos é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções verdes e <i>clean</i> , a partir de 2024.	Total investimento desenvolvimento de soluções verdes e <i>clean</i> / Total investimento e recursos de inovação de produtos	<table><tr><th></th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2030</th></tr><tr><td></td><td>0%</td><td>73%</td><td>100%</td><td>92%</td><td>84%</td><td>≥90%</td></tr></table>						2021	2022	2023	2024	2025	2030		0%	73%	100%	92%	84%	≥90%	
		2021	2022	2023	2024	2025	2030															
	0%	73%	100%	92%	84%	≥90%																

*Entendem-se como processos ou produtos para a construção sustentável processos ou produtos, ainda que parcelares, que garantam a redução da pegada carbónica, que reduzam o consumo específico de recursos críticos não renováveis ou que aumentem a circularidade através da reutilização de materiais. As alterações face a 2024 devem-se a modificações na recolha e registo da informação.

**Não foram considerados pequenos projetos de remodelação.

*** Considerados apenas os projetos CREE terminados no ano.

Nota 1: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023, 70 em 2024 e 76 em 2025.

Nota 2: Pretendemos implementar um compromisso para a nossa ambição de “reduzir e potenciar o reaproveitamento de resíduos” que seja claro e que traduza a nossa transição para uma construção mais industrializada por isso o compromisso relativo a esta ambição encontra-se em revisão.

4.3.1 INOVAÇÃO E DESIGN SUSTENTÁVEL

4.3.1 INOVAÇÃO E DESIGN SUSTENTÁVEL

A Inovação é um eixo estratégico do Grupo, enquadrando a forma como concebemos, desenvolvemos e disponibilizamos soluções.

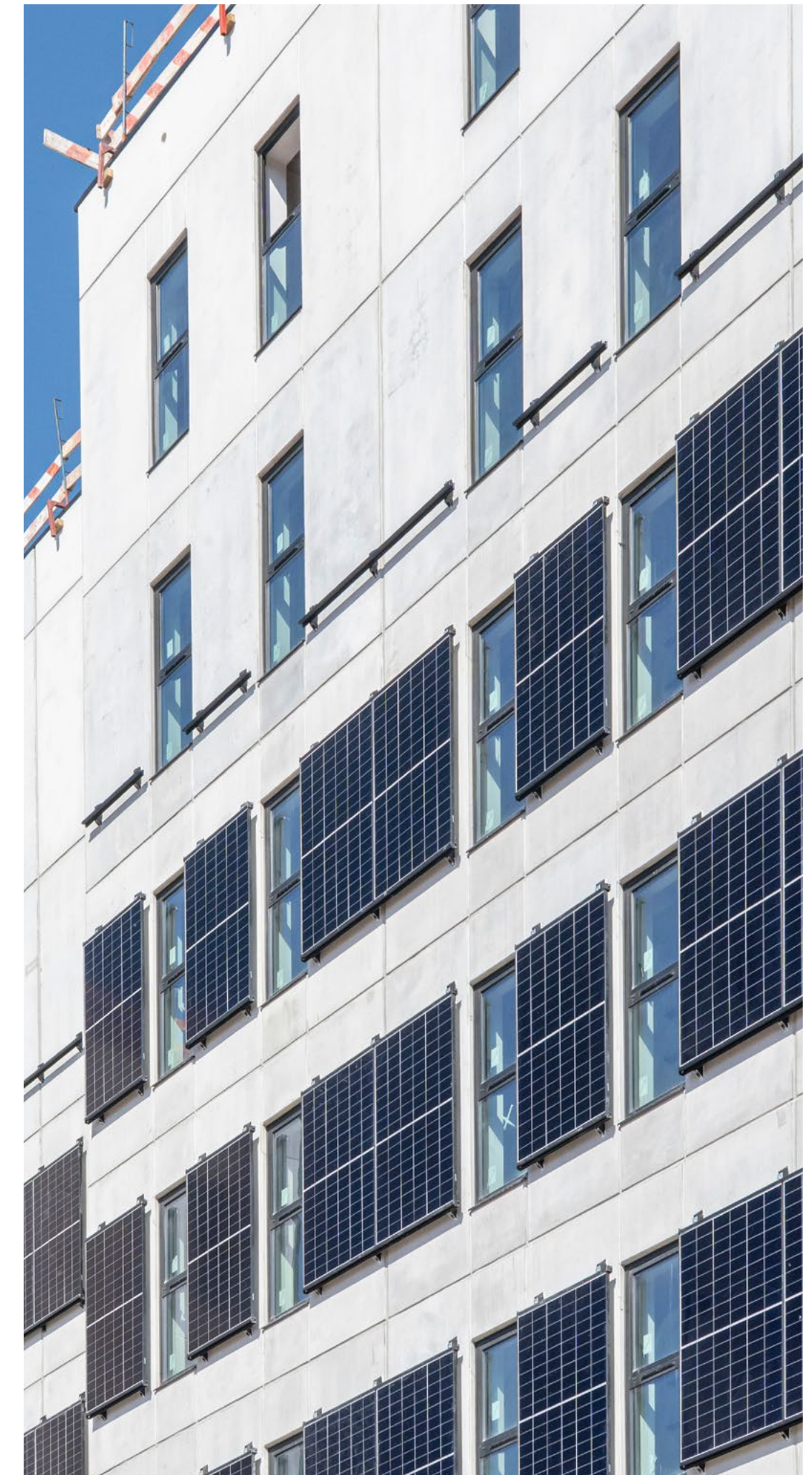
Promovemos a inovação como instrumento de criação de valor, reforço de competitividade e resposta a desafios inerentes ao nosso setor.

A inovação encontra-se sob a responsabilidade da área de Inovação, Desenvolvimento e Tecnologia, que cataliza a geração de ideias, define a forma como são avaliadas, acompanhadas e convertidas em resultados, com foco na resposta a necessidades de clientes internos e externos e no desenvolvimento sustentado do Grupo. Em 2025, esta área foi renovada a nível da sua estrutura organizacional, com a integração de novos membros e a designação de uma nova liderança. Encontra-se em curso um processo de desenvolvimento e consolidação do nosso modelo de Inovação, com foco na formalização de procedimentos e instrumentos

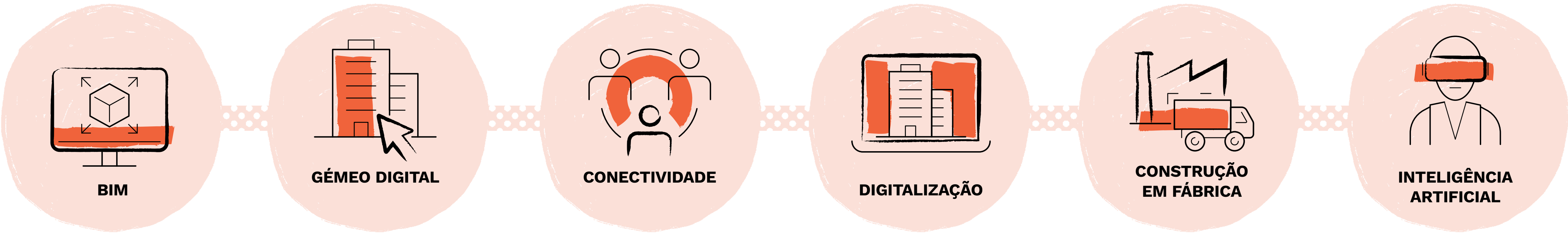
de suporte à gestão e acompanhamento de processos e produtos.

O Fórum de Inovação surge como um espaço de diálogo e decisão que reúne várias áreas do Grupo para discutir temas com potencial transformador. O objetivo é avaliar, priorizar e dar direção às ideias que podem gerar valor para o negócio e para as pessoas. Em média e dependendo da complexidade dos temas, quando estão reunidos pelo menos seis temas relevantes, o Fórum é convocado. Em 2025 realizaram-se três edições, duas em regime presencial e uma *online*.

A integração de novas tecnologias tem vindo a contribuir para a evolução dos nossos processos e métodos de trabalho, permitindo reforçar a eficiência, a qualidade e a capacidade de resposta da organização. Em articulação com a atualização contínua de conhecimento e competências, estas ferramentas apoiam a otimização de recursos, a melhoria do desempenho operacional e o desenvolvimento de soluções mais eficazes e sustentáveis.



Residência Universitária Confiança, Braga



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

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

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

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

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

Iniciámos a utilização de incorporação de **Inteligência artificial** para apoiar a tomada de decisão, otimizar processos, prever desvios, gerar recomendações e acelerar a análise de dados em áreas como planeamento, controlo de produção, gestão de ativos e manutenção

Investimos em soluções industrializadas e parcerias tecnológicas orientadas para novas técnicas de construção, reforçando a capacidade de converter inovação em aplicação técnica e operacional. As soluções pré-fabricadas e modulares produzem componentes em ambiente mais controlado (em fábrica) e que, posteriormente, são montados em obra. Este modelo permite maior previsibilidade na execução dos projetos e uma gestão mais eficiente dos recursos, trazendo múltiplas vantagens:



1

2

3

4

Eixos Estratégicos

5



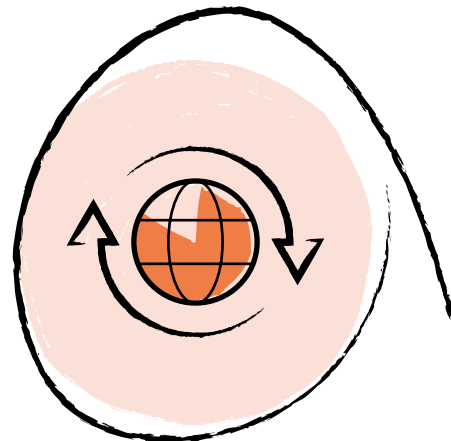
1

2

3

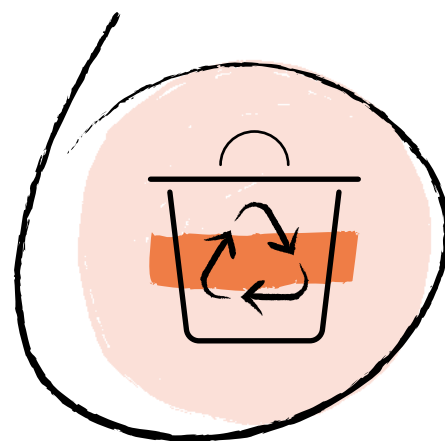
4

Eixos Estratégicos



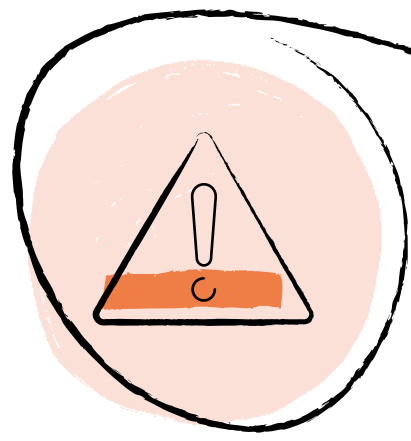
UTILIZAÇÃO DE PRINCÍPIOS DE ECONOMIA CIRCULAR

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



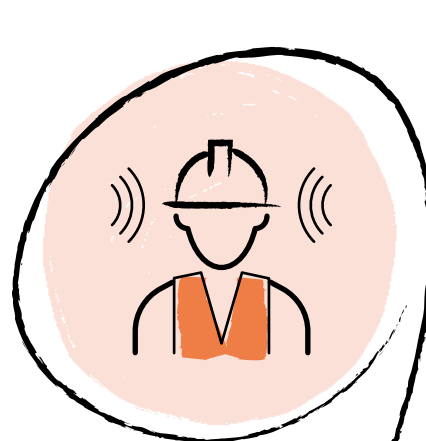
REDUÇÃO DA PRODUÇÃO DE RESÍDUOS EM 70%

A produção em ambiente de fábrica permite um maior aproveitamento do desperdício.



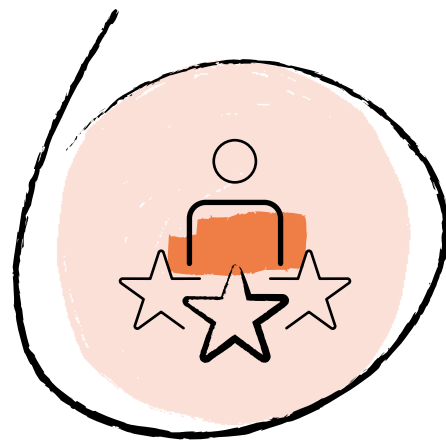
MITIGAÇÃO DA PROBABILIDADE DOS RISCOS OCUPACIONAIS INERENTES

Menor frequência de exposição aos riscos em ambiente de obra.



REDUÇÃO DA POLUIÇÃO SONORA NO LOCAL EM MAIS DE 50%

Redução de trabalho com grande impacto de ruído, tal como o corte de cerâmico e de perfilaria.



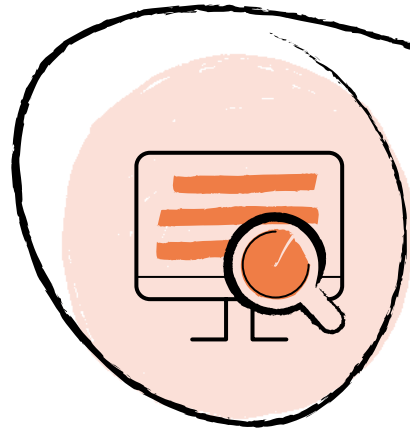
AUMENTO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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



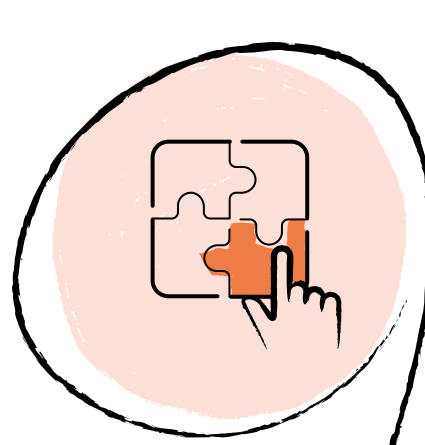
AUMENTO DA PRODUTIVIDADE EM MAIS DE 50%

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.



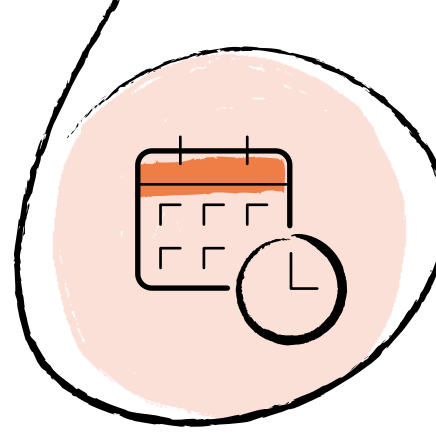
RASTREABILIDADE

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.



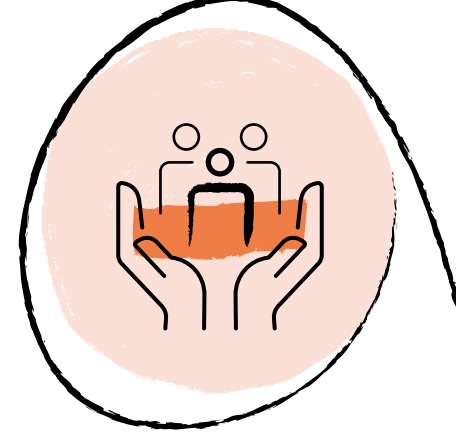
PADRONIZAÇÃO

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%.

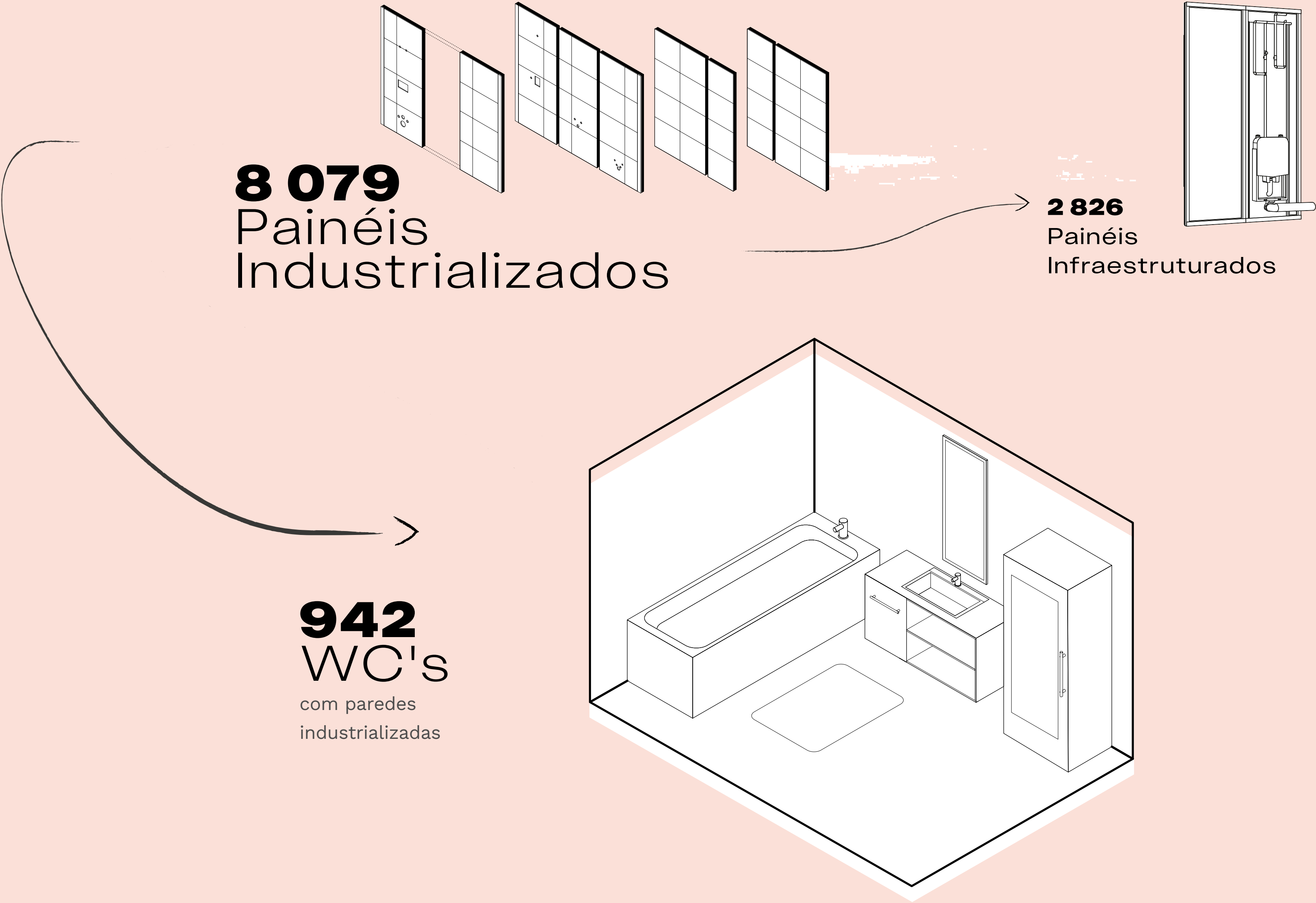


MAIOR INCLUSÃO DE GÉNERO E ETÁRIA

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



Durante o ano de 2025, a Blufab, empresa de construção *offsite* do Grupo, produziu um total de 942 Instalações Sanitárias (IS), aplicadas em obra, o que correspondeu a 8 079 painéis, 2 826 dos quais infraestruturados, distribuídos por 8 projetos distintos.

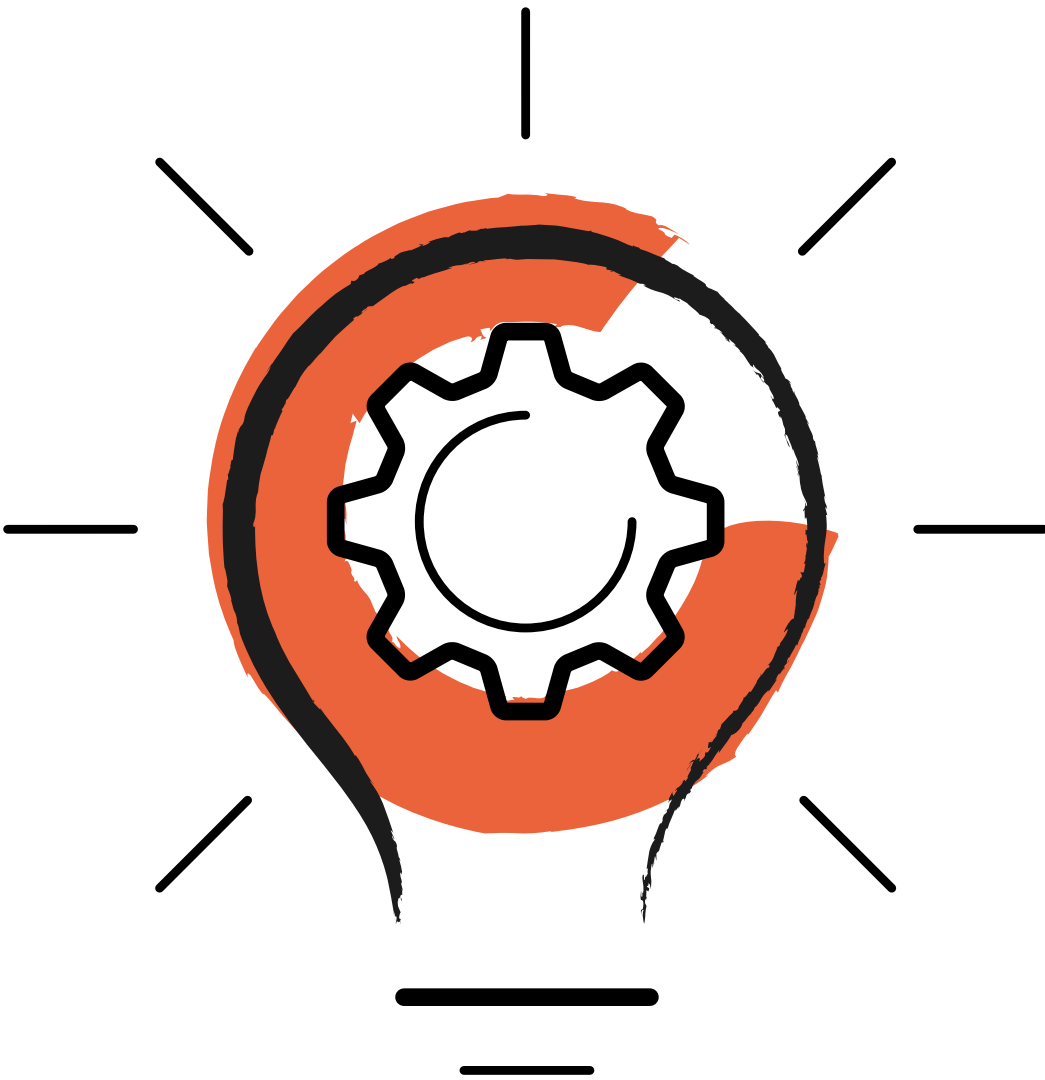




Em 2025, foram iniciados e/ou continuados 68 projetos de inovação, distribuídos por diferentes áreas do Grupo, incluindo 49 no âmbito da Blufab, dois desenvolvidos em articulação entre a Blufab e o Grupo Casais, quatro no âmbito da CREE, onze provenientes da iniciativa *Get Together* e um na área de Recursos Humanos. Estes projetos abrangeram diferentes tipologias, nomeadamente desenvolvimento de produto, otimização de processos, robótica, mecânica, estruturas, produção, entre outras.

O acompanhamento dos projetos foi assegurado internamente pelas áreas responsáveis e/ou pelo Fórum de Inovação, garantindo a monitorização do progresso.

Procuramos também a eficiência de processos internos, com a utilização de **Robotic Process Automation** (RPA) e integração de IA nos nossos processos mais repetitivos e burocráticos. Estamos também a apostar na implementação da filosofia *Kaizen* em várias empresas do Grupo.





Get Together

A iniciativa *Get Together* tem como objetivo impulsionar a criatividade, inovação e partilha de conhecimento no Grupo e fomenta a apresentação de ideias por colaboradores. No final de cada ano são apresentadas (em formato presencial e *online*) as ideias que foram viabilizadas pelo Fórum de Inovação.

Antes da apresentação os oradores têm acesso a formação sobre comunicação com duas sessões (teórica e prática) com um parceiro externo. Decorrente deste evento são premiadas as três ideias que se destacam do ponto de vista de impacto e aplicabilidade (votados pelas Direções e Administração) e dois prémios selecionados pela plateia do evento, para a ideia mais inovadora e para a ideia melhor comunicada.

No início de 2025 decorreu o Fórum de Inovação para análise e estratégia de implementação das 11 ideias/projetos apresentados por 16 oradores da 11.ª edição do *Get Together*.





Cátedra Casais “Construção na Era Digital”

Em junho, foi criada a Cátedra Não Académica Casais intitulada “Construção na Era Digital”, em parceria com a Universidade do Minho, com o objetivo de desenvolver investigação aplicada ao desenvolvimento de novas soluções de construção. Foca-se na integração de processos nas áreas da digitalização, da robótica e da fabricação aditiva (impressão 3D em betão), no desenvolvimento de componentes estruturais modulares, prefabricados e desmontáveis e na criação de normas para a incorporação de dados de produção em modelos BIM. Esta iniciativa promove avanços para uma construção mais industrializada, para a circularidade dos materiais e para o conceito de edifícios enquanto bancos de materiais.





Integração no *Center Construction Robotics (CCR)*

Em agosto, a Casais Construction e a Blufab tornaram-se membros do *Center Construction Robotics*, uma rede internacional que reúne empresas, universidades e instituições de referência para impulsionar a digitalização, automação e robótica no setor da construção. Esta participação visa acompanhar a evolução de tecnologias emergentes, fomentar a colaboração com algumas das principais entidades especializadas europeias da construção e tecnologia, reforçando o compromisso com soluções digitais e inovadoras, num contexto de rápida transformação tecnológica do setor.





Disseminação de conhecimento técnico em inovação e design sustentável

Ao longo de 2025, promovemos a disseminação interna de conhecimento técnico de temas como eficiência energética e design sustentável, por exemplo através da publicação de artigos especializados no boletim interno de conhecimento técnico “O Engenho”. Estes conteúdos abordaram temas como a utilização de materiais sustentáveis como a madeira e a certificação FSC (*Forest Stewardship Council*), os requisitos e implicações dos edifícios com necessidades quase nulas de energia (nZEB) e os desafios associados à eficiência energética e ao desempenho ambiental dos edifícios ao longo do seu ciclo de vida.

Para partilha de informação, aumento do conhecimento e sensibilização para a importância dos temas da inovação, industrialização e digitalização com as restantes partes interessadas, o Grupo participou em fóruns, conferências e outros eventos nacionais e internacionais como oradores ou com participação em mesas redondas.



4.3.2

CIRCULARIDADE E GESTÃO DE RECURSOS

4.3.2 CIRCULARIDADE E GESTÃO DE RECURSOS

O Grupo segue os princípios gerais do documento *Circular Economy Principles for Buildings Design*, emitido pela União Europeia (UE), nomeadamente em questões como a durabilidade, a adaptabilidade e a redução e gestão de resíduos.

No âmbito da Política de Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade (PQASS), em matéria de utilização de recursos e economia circular, assumimos 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”.

Dispomos de um Plano de Compras Sustentáveis através do qual são definidos princípios e requisitos ambientais aplicáveis à seleção e gestão de fornecedores. Neste âmbito, o Grupo promove a conservação de recursos naturais, a incorporação de conteúdos reciclados, a reutilização e reciclagem de materiais e a redução do desperdício, da produção de resíduos e do uso de materiais perigosos.

O Grupo Casais tem vindo a reforçar a sua aposta em soluções construtivas inovadoras, como o sistema CREE, um método modular que une madeira e betão. Esta abordagem assenta na combinação de materiais e sistemas construtivos que favorecem a durabilidade, a adaptabilidade e a futura reutilização de componentes (cerca de 70% das soluções, em massa, pode ser reaproveitada mantendo condições adequadas de funcionalidade e segurança), redução de resíduos e otimização de recursos. Ao privilegiar soluções que permitem a desmontagem, manutenção e substituição de elementos, promovemos edifícios mais eficientes, resilientes e preparados para diferentes utilizações ao longo do tempo.



1

2

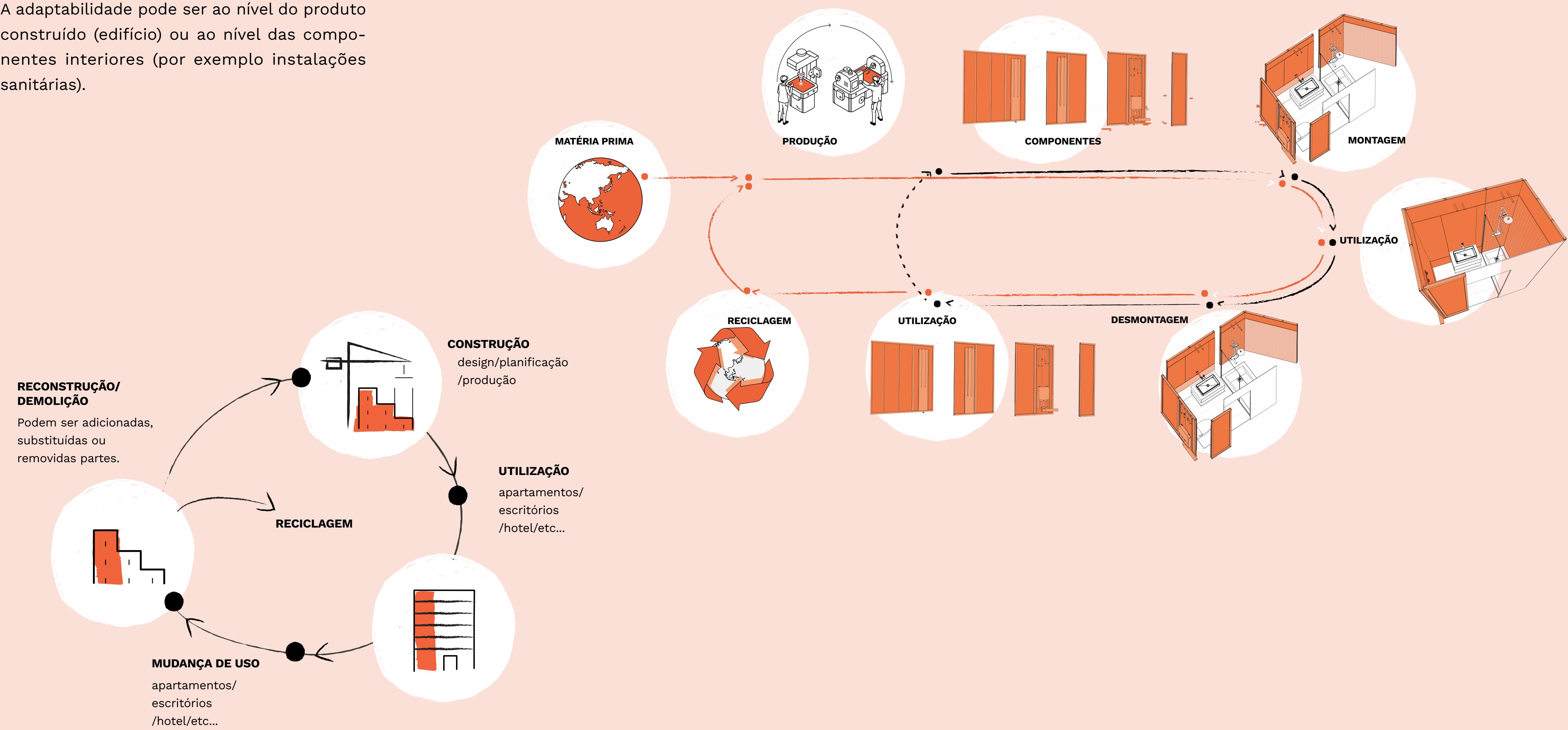
3

4

Eixos Estratégicos



A adaptabilidade pode ser ao nível do produto construído (edifício) ou ao nível das componentes interiores (por exemplo instalações sanitárias).



O Grupo promove o sistema CREE, concebido de acordo com princípios circulares, nomeadamente, durabilidade, reutilizabilidade, reparabilidade, desmontagem, refabrico, reciclagem, otimização da utilização do produto. Este tipo de construção em fábrica potencia muitas vantagens (ver capítulo "Inovação e Design Sustentável"). Adicionalmente, com a utilização do sistema híbrido de madeira e betão, e comparando com a construção tradicional, de acordo com um estudo do 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

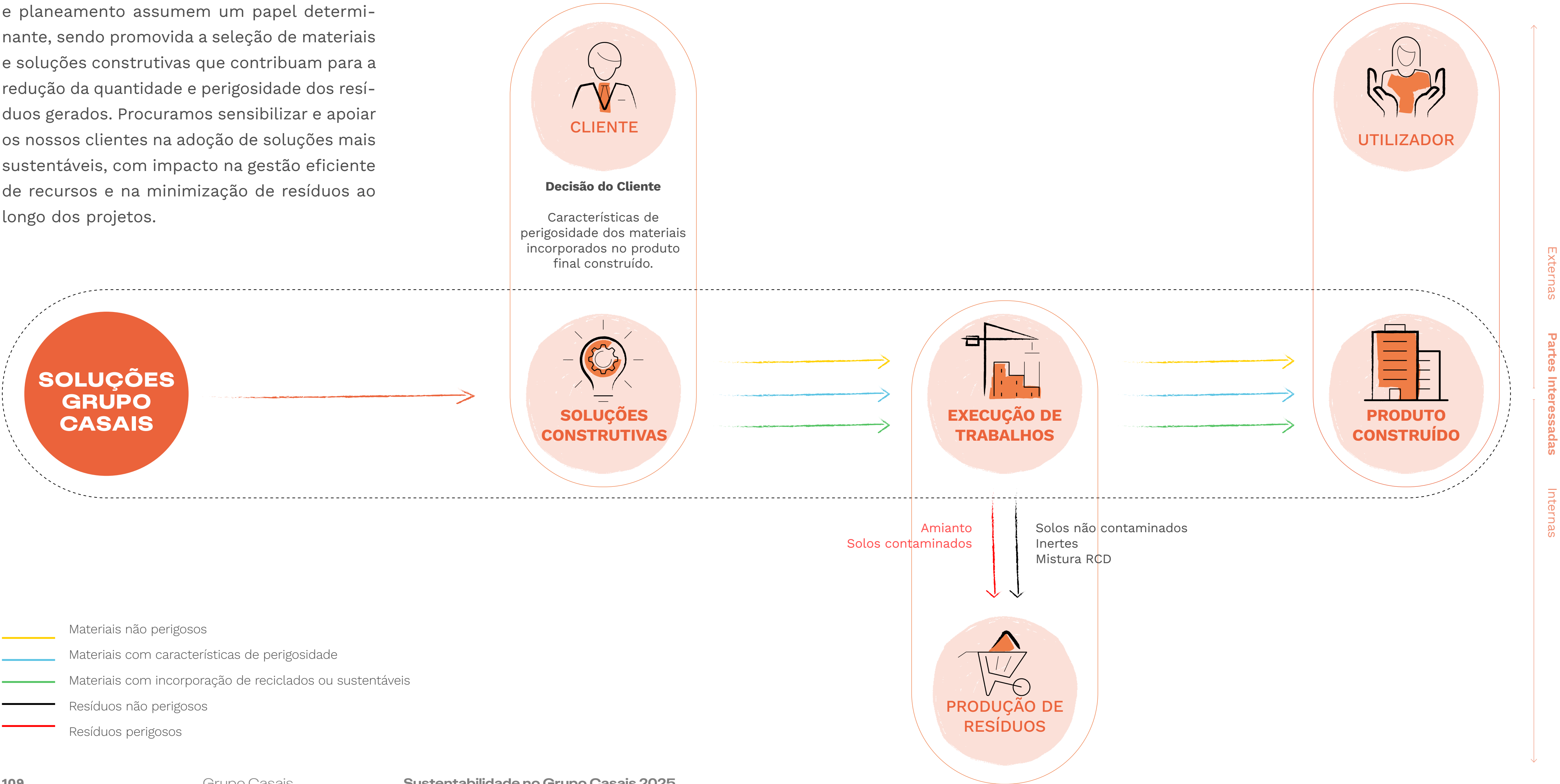
de aproximadamente 20% (em massa) de materiais reciclados e menor quantidade do material impermeabilizador nas fundações;

- ➔ a redução de 60% em RCD no local;
- ➔ reutilização dos módulos. No fim de vida do edifício, a solução CREE permite recuperar parte dos módulos da sua estrutura e a sua 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.



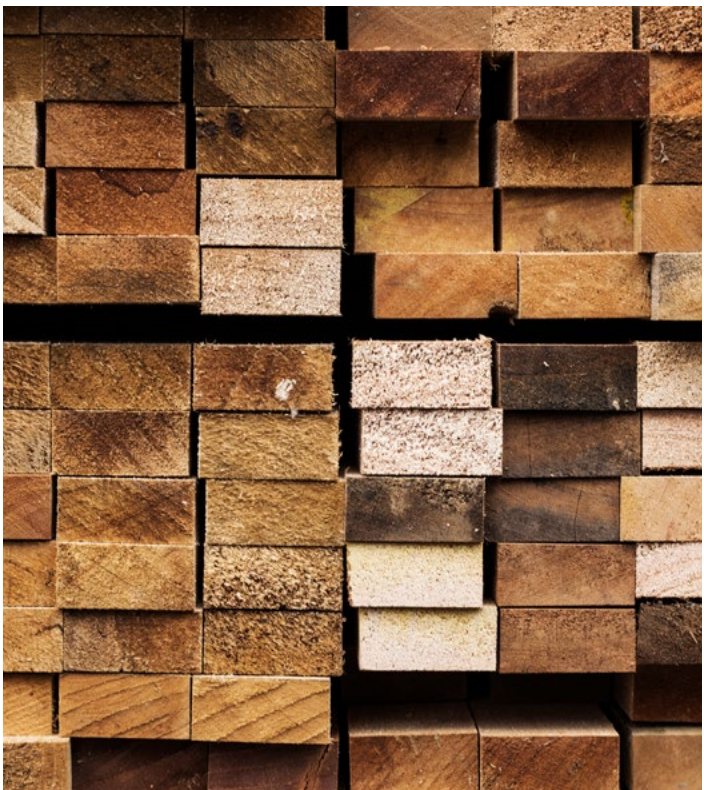
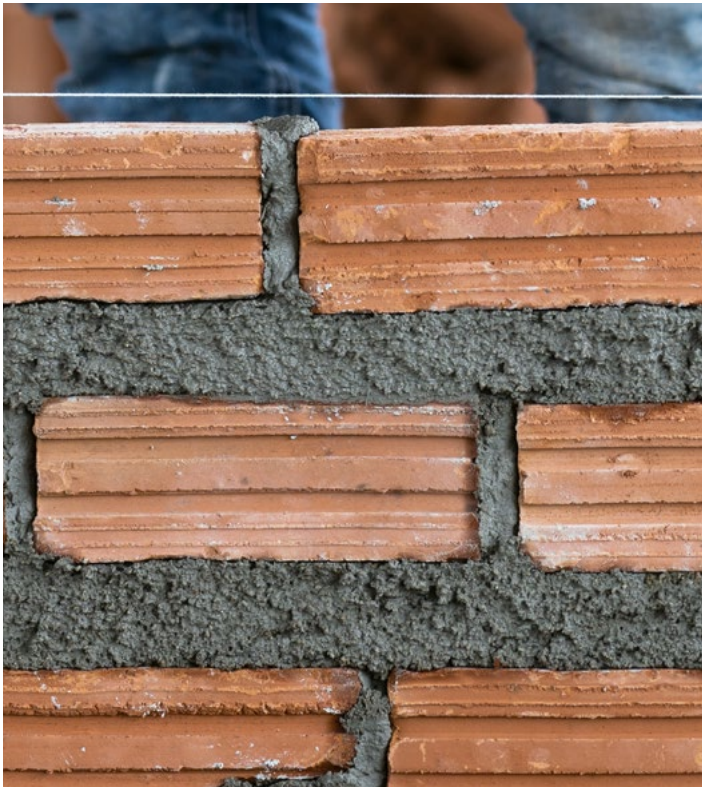


As decisões tomadas nas fases de conceção e planeamento assumem um papel determinante, sendo promovida a seleção de materiais e soluções construtivas que contribuam para a redução da quantidade e perigosidade dos resíduos gerados. Procuramos sensibilizar e apoiar os nossos clientes na adoção de soluções mais sustentáveis, com impacto na gestão eficiente de recursos e na minimização de resíduos ao longo dos projetos.



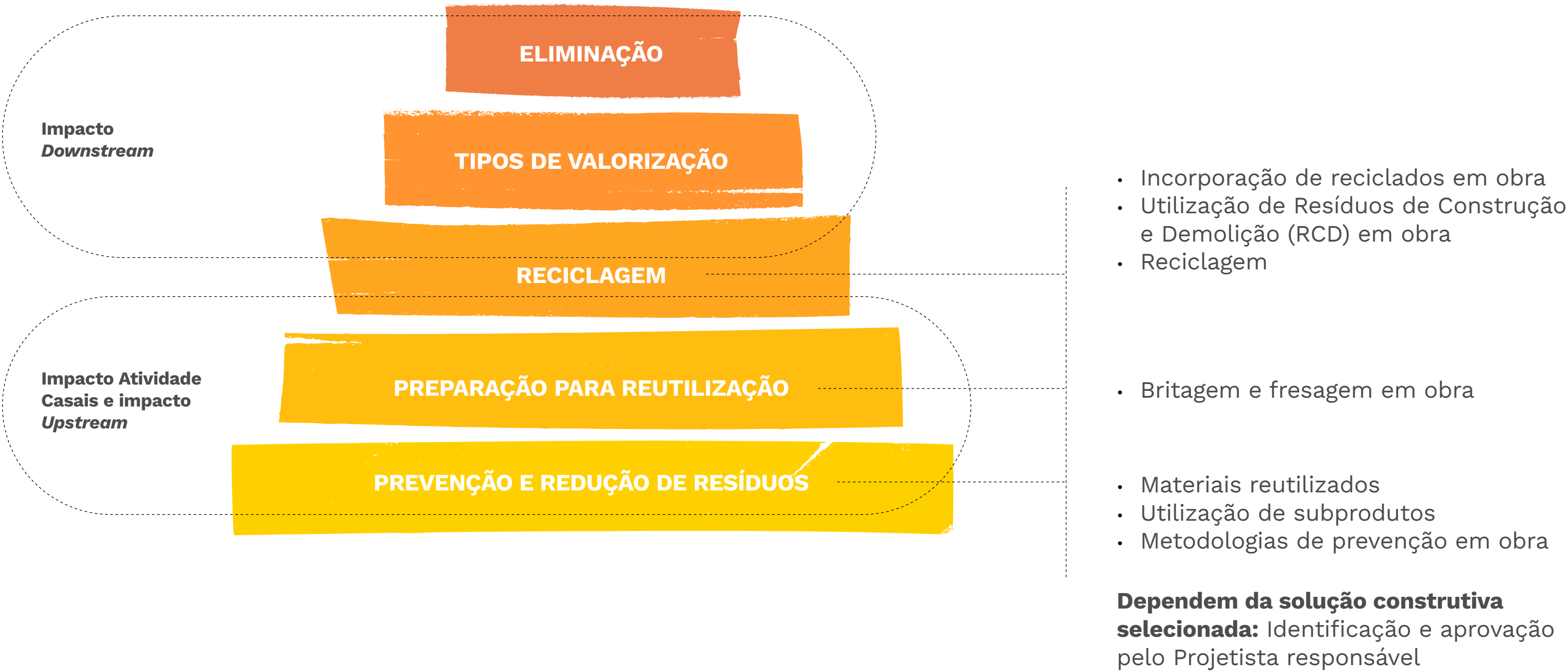
Aliados a estas soluções, o uso de gémeos digitais e ferramentas avançadas de simulação contribui também para uma melhor gestão de materiais, maior eficiência nos processos produtivos e redução significativa de desperdícios. Paralelamente, o *Building Information Modeling* (BIM) assume um papel central ao assegurar uma gestão rigorosa e contínua da informação, desde o projeto até à operação e manutenção. Além de reduzir erros e desperdícios na fase de construção, o BIM permite um melhor planeamento de intervenções futuras, facilitando a manutenção, reparação e eventual transformação dos edifícios. A capacidade de registar e rastrear materiais e sistemas contribui para decisões mais informadas e para a promoção de práticas que favorecem a reutilização e a eficiência na gestão de recursos.

Os materiais reportados estão distribuídos em quatro grupos com maior expressão na atividade do Grupo: 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 2025 (em toneladas):





No Grupo, adotamos o princípio da hierarquia de gestão de resíduos, privilegiando a prevenção, a preparação para reutilização, a reciclagem e outras formas de valorização, em detrimento de soluções de deposição com maior impacto ambiental. Neste âmbito, é promovida a redução da produção de resíduos através da adoção de boas práticas de gestão ambiental e da otimização dos processos construtivos.





Atendendo à diversidade geográfica das operações do Grupo, a gestão de resíduos é adaptada às especificidades de cada projeto e aos sistemas locais disponíveis.

Nas empresas em que a gestão de resíduos é assegurada por entidades externas, o Grupo garante a separação prévia dos resíduos, sendo posteriormente encaminhados para operadores licenciados, responsáveis pelo seu tratamento e pela disponibilização da informação associada, a qual é posteriormente registada e 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 2025 (t)



47 965,14

TIPOLOGIA DOS RESÍDUOS PRODUZIDOS



DESTINO FINAL DOS RESÍDUOS PRODUZIDOS



Semana Europeia da Prevenção de Resíduos 2025

Na Semana Europeia da Prevenção de Resíduos 2025, incentivámos a criatividade e o envolvimento dos colaboradores na reutilização de materiais e na sensibilização para a gestão de recursos, através do lançamento de um concurso de obras de arte com resíduos. Foram reconhecidas 6 obras de arte desenvolvidas por colaboradores de diferentes áreas e empresas do Grupo, reforçando a consciencialização para a economia circular e promovendo a partilha de boas práticas e no final foram atribuídos três prémios aos projetos mais votados pelos colaboradores do Grupo.



4.3.2 CIRCULARIDADE E GESTÃO DE RECURSOS

Semana da Sustentabilidade 2025

A iniciativa “Semana da Sustentabilidade” decorreu em setembro e teve como objetivo promover a partilha e o reconhecimento de boas práticas implementadas nas diferentes áreas e obras do Grupo. Consistiu num concurso em que foram atribuídas pontuações às iniciativas implementadas e partilhados os resultados das três obras/ iniciativas com maior pontuação e também de outras medidas isoladas relevantes. Houve iniciativas das várias vertentes da sustentabilidade. Alguns exemplos relacionados com a circularidade: a otimização de soluções construtivas com redução de consumo de materiais (como apresentação de uma proposta ao cliente de uma solução alternativa que permitiu reduzir a espessura do material e, ao mesmo tempo, diminuir cerca de 25% das emissões associadas); a reutilização de equipamentos, materiais e embalagens em obra (como exemplo a criação de vasos de obra para dar uma segunda vida a embalagens); e a implementação de soluções de eficiência hídrica (como utilização de torneiras de alta eficiência hídrica (ANQIP A+)).



Conferência Impulso Digital – Capacitar para Escalar

No dia 27 de março, marcámos presença na Conferência Impulso Digital – Capacitar para Escalar, em Braga, sob o tema “Sustentabilidade e Inovação na Construção Civil”. Abordámos a importância da integração de práticas sustentáveis no setor, com especial destaque para o contributo da economia circular na construção de um futuro mais responsável e sustentável.

Ações de sensibilização ambiental

No domínio da sensibilização e formação ambiental, foram promovidas iniciativas em diferentes unidades operacionais do Grupo, em contexto de obra e de fábrica, dirigidas a colaboradores e subempreiteiros. As ações abordaram temas como a correta triagem de resíduos, a aplicação das medidas de mitigação previstas na documentação de obra e nos requisitos aplicáveis, bem como a prevenção e atuação em situações de emergência ambiental, nomeadamente em caso de derrame. Estas iniciativas incluíram ações de acolhimento e enquadramento ambiental das atividades, momentos regulares de sensibilização em obra, simulacros de derrame e a disseminação de procedimentos operacionais de atuação.

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

Acreditamos que cada intervenção no território é, antes de mais, uma oportunidade de gerar impacto positivo e duradouro nas comunidades onde estamos presentes. Construir é mais do que erguer infraestruturas, é contribuir para o desenvolvimento social, económico e humano, promovendo uma relação de proximidade, confiança e valor partilhado.

Assumimos um papel ativo na promoção da inclusão social e no desenvolvimento de infraestruturas que respondam a necessidades reais, sobretudo em contextos onde estas são escassas ou inexistentes. Ao fazê-lo, potenciamos o desenvolvimento local, estimulamos a criação de emprego e reforçamos competências, contribuindo para economias mais resilientes. Paralelamente, a aposta na industrialização e inovação no setor permite-nos responder de forma mais eficiente aos desafios estruturais da construção, criando soluções que beneficiam

não só os projetos, mas também os territórios e as pessoas.

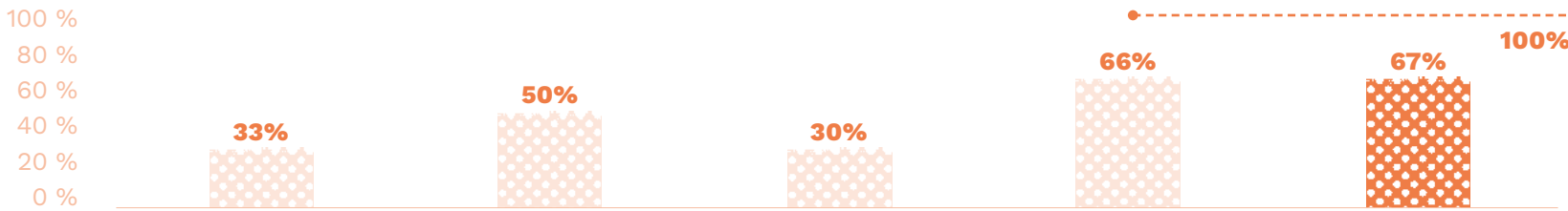
Mais do que intervir no território, queremos fazer parte da sua evolução, contribuindo para comunidades mais inclusivas, qualificadas e preparadas para o futuro.

Este compromisso reflete a nossa visão de sustentabilidade: criar valor que se estende para além das obras, impactando positivamente as pessoas e as comunidades e, ao mesmo tempo, respeitando o ambiente.





Foram definidas duas ambições, materializadas em dois compromissos:

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso				
			2021	2022	2023	2024	2025
Aumentar o número de pessoas impactadas por projetos de ação social	Avaliar o impacte real nas comunidades locais em 100% dos novos projetos de ação social a partir de 2024 (número de pessoas impactadas: e.g., número de empregos criados, melhoria de serviços de mobilidade, número de serviços criados).	Projetos com impacto avaliado / Total de projetos de ação social					
Net zero até 2045	Desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030.	Desenvolvimento do inventário de emissões de âmbito 3	início de compromisso	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Primeiro <i>draft</i> do inventário para as categorias mais relevantes a ser desenvolvido.	Efetuada primeiro inventário

Nota 1: O âmbito do relatório tem vindo a crescer de ano para ano, tendo iniciado com 2 empresas em 2022, 51 em 2023, 70 em 2024 e 76 em 2025.

Nota 2: Temos a ambição de minimizar o nosso impacto em termos de emissões de gases com efeito de estufa. Em 2025 iniciámos o nosso cálculo das emissões de âmbito 3 com 22 empresas do Grupo, correspondentes a um volume de negócios consolidado de 87%. Pretendemos alargar este inventário às restantes empresas do Grupo até 2030 e definir um compromisso de redução de emissões alinhado com o nosso Plano de Transição, pelo que consideramos este inventário essencial para a definição de metas claras, transparentes e exequíveis. Estes compromissos, as suas descrições e respetivas métricas estarão representados no Plano de Transição em desenvolvimento, assim como cenários climáticos e impulsionadores da descarbonização.

4.4.1 ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Reconhecemos que o setor da engenharia e construção desempenha um papel relevante na resposta aos desafios das alterações climáticas, quer pelo impacto associado ao consumo de recursos e emissões de gases com efeito de estufa, quer pela capacidade de influenciar modelos de desenvolvimento mais eficientes e resilientes. Neste contexto, continuamos focados em promover uma utilização mais responsável de recursos, melhorar a eficiência dos processos e contribuir para soluções construtivas com menor impacto ambiental ao longo do seu ciclo de vida.

A evolução do setor, as exigências regulamentares, a crescente preocupação com a proteção

do planeta e dos recursos naturais e as crescentes expectativas do mercado, reforçam a importância de integrar critérios climáticos na forma como concebemos, desenvolvemos e executamos projetos. Neste sentido, temos alinhado com as principais tendências de construção mais sustentável, procurando evoluir para um modelo de negócio com menor impacto ambiental e, simultaneamente, responder às novas necessidades e expectativas dos clientes. Destacam-se as seguintes tendências de construção mais sustentável:



Estratégia de criar espaços e formas de viver de acordo com o conceito *New European Bauhaus (NEB)*, ou seja, que sejam simultaneamente sustentáveis, inclusivos e com design de qualidade.



Estratégias para prolongar a vida útil do edifício, criando espaços e divisões facilmente adaptáveis a mudanças de necessidades e funções.



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.

A nossa **Política da Qualidade, Ambiente, Segurança e Sustentabilidade (PQASS)** define os princípios e diretrizes que orientam a atuação do Grupo nas áreas da qualidade, ambiente, segurança e saúde no trabalho e sustentabilidade. Este referencial aplica-se de forma transversal às atividades e geografias do Grupo.

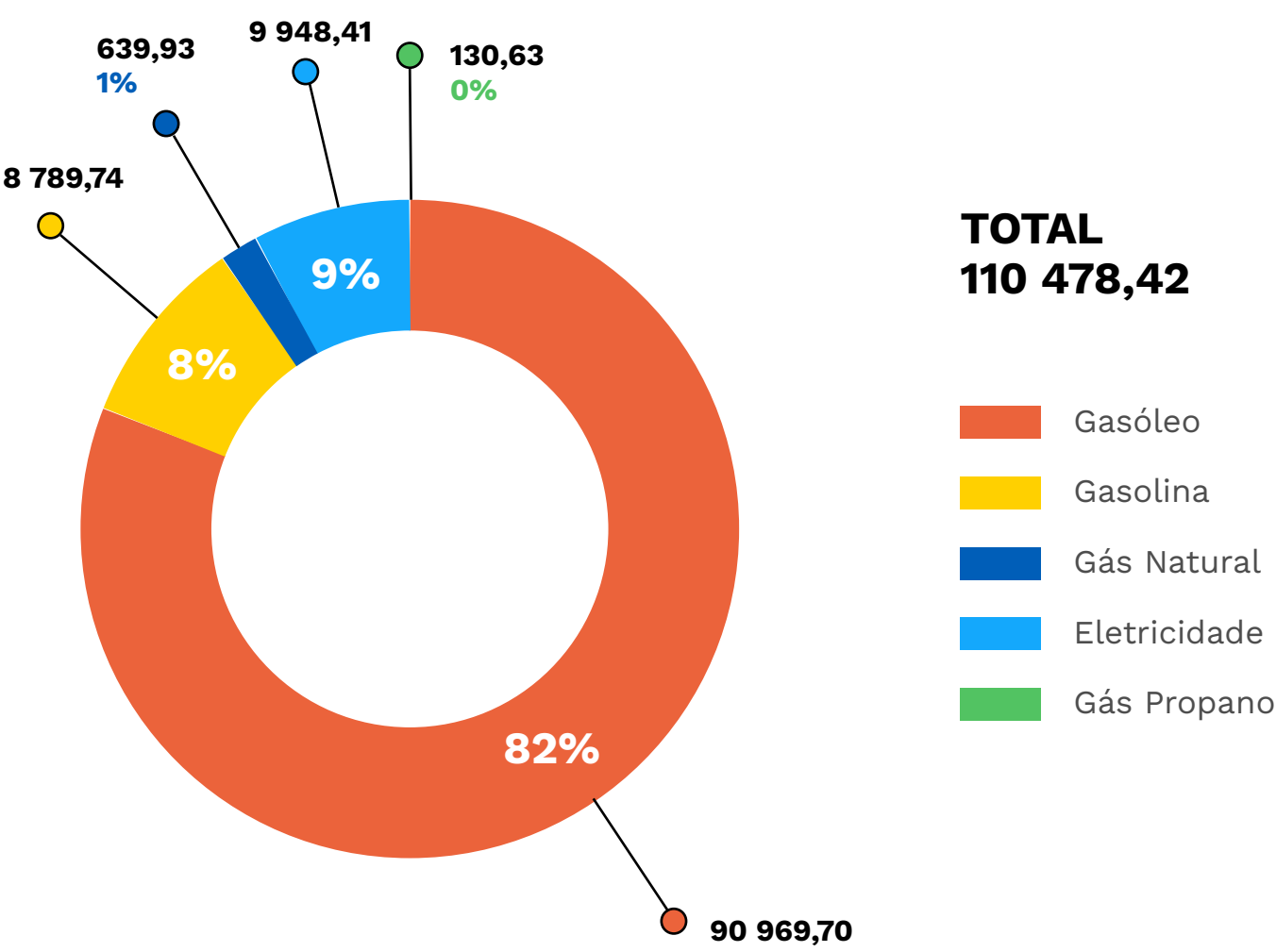
No domínio ambiental e, em particular, no contexto das alterações climáticas, a PQASS estabelece compromissos relacionados com a utilização racional dos recursos naturais, a prevenção da poluição, a redução de resíduos e de emissões poluentes e a promoção de boas práticas ambientais em todas as atividades. Adicionalmente, o Grupo assume o compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável, nomeadamente através da participação em iniciativas com impacto na preservação do ambiente e na melhoria das condições das comunidades, promovendo uma atuação responsável face aos desafios ambientais e climáticos. De forma a contribuir para a concretização destes compromissos, apostamos na industrialização e dispomos de empresas especializadas na área de energia e eficiência energética, incluindo construção de parques fotovoltaicos, promoção de autoconsumo, armazenamento de energia, mobilidade elétrica, instalações de sistemas

AVAC e sistemas de automação e controlo de climatização.

No âmbito 1 foram considerados consumos das nossas instalações, obras e frota. Existiu correção dos valores de 2024 porque passámos a incluir neste âmbito os consumos da frota alugada a curto prazo, bases de vida e equipamentos de obra, que são essenciais para a nossa atividade.

No âmbito 2, nos casos em que a informação relativa aos fatores de emissão dos fornecedores não estava disponível, foram utilizados os fatores nacionais, pelo que o total de emissões *location-based* e *market-based* são semelhantes.

CONSUMO DE ENERGIA (MWh)



Emissões de Âmbito 1 (tCO _{2eq})	2024	2025
Emissões brutas de Âmbito 1	26 768,59	28 105,75
Gasóleo	24 522,55	25 596,88
Gasolina	1 890,15	2 265,68
Gás Natural	194,27	138,95
Gás Propano	23,20	29,76
Fugas GEE	138,41	74,58

Emissões de Âmbito 2 (tCO _{2eq})	2024	2025
Eletricidade - <i>location based</i>	1 823,19	2 044,68
Eletricidade - <i>market based</i>	1 871,89	2 098,83





No âmbito 3, o cálculo foi feito para 22 empresas, correspondentes a um volume de negócios consolidado de 87%. A categoria 1 é a categoria que tem maior peso na nossa atividade, sendo calculado 57% pelo método activity-based e o restante por spend-based. Foi também calculado o carbono biogénico associado às madeiras compradas e obtendo um valor de -3 520 tCO_{2eq}. De acordo com a nossa atividade e produtos

do Grupo, as categorias 10 e 14 foram consideradas não materiais. Para as categorias 1, 2, 3, 4, 5, 9, 12 e 15 foram utilizados fatores de emissão provenientes de bases de dados do DEFRA 2025, ÖKOBAUDAT 2024, BAFA 2025 e IEA life Cycle 2023 - T&D. Para as categorias 6 e 7 foram utilizados fatores das empresas de transporte utilizadas pelo Grupo e do DEFRA 2025. Para as categorias 11 e 13 recorreu-se ao

GHG Protocol, à ADEME e ao IPCC para produtos e ao PCAF para edifícios. Excluem-se instalações arrendadas com consumos incluídos no contrato de arrendamento e obras cuja energia é responsabilidade do cliente e por não termos acesso aos consumos de energia.

Além das vantagens da industrialização e da utilização do sistema CREE apresentadas no capítulo “Inovação e Design Sustentáveis” e “Circularidade e Gestão de Recursos”, acresce que o contexto de produção em fábrica permite um maior controlo operacional, maior previsibilidade e uma gestão mais eficiente dos materiais e das operações, potenciando práticas de reaproveitamento entre diferentes projetos e linhas de produção, contribuindo para uma utilização mais eficiente dos recursos e para a redução de necessidades de transporte.

Paralelamente, a aposta na preparação e planeamento do trabalho, suportada pela digitalização e pela utilização de ferramentas tecnológicas, potencia a minimização de erros, a redução de retrabalho e perdas associadas aos processos construtivos. A utilização destes modelos construtivos, com produção em fábrica para posterior montagem

em obra, permite reduzir as deslocações para as montagens em obra e, consequentemente, reduzir também as emissões associadas. Adicionalmente, os projetos que integram soluções híbridas de madeira e betão potenciam a utilização de materiais de origem renovável e certificada. A madeira, enquanto biomaterial com capacidade de armazenamento de carbono, contribui para a redução da pegada carbónica das soluções construtivas, permitindo simultaneamente diminuir a utilização de materiais tradicionalmente mais intensivos em emissões, como o betão e o aço. Nos projetos desenvolvidos no ano de 2025 com recurso a este método de construção, foram utilizados 3 282 m³ de madeira para projetos CREE que corresponde a 1 915 tCO_{2eq} armazenados.

Emissões significativas de Âmbito 3 (tCO _{2eq})	2025
Emissões brutas indiretas (Âmbito 3)	362 087,05
1. Bens e serviços adquiridos	225 951,67
2 Bens de Capital	11 303,57
3 Atividades relacionadas com combustíveis e energia — não incluídas no Âmbito 1 ou Âmbito 2	6 447,37
4 Transporte e distribuição a montante	9 495,99
5 Resíduos gerados nas operações	5 326,53
6 Viagens de negócios	2 404,57
7 Deslocações casa-trabalho dos colaboradores	4 698,84
8 Ativos arrendados a montante	506,70
9 Transporte a jusante	31,66
10 Processamento de produtos vendidos	-
11 Utilização de produtos vendidos	51 767,47
12 Tratamento de fim de vida dos produtos vendidos	43 295,84
13 Ativos arrendados a jusante	446,39
14 <i>Franchises</i>	-
15 Investimentos	410,45

O setor da construção assume um papel significativo em termos de impactes ambientais, nomeadamente pelo elevado consumo de recursos naturais e pela contribuição relevante para as emissões de gases com efeito de estufa. Neste contexto, temos vindo a promover ações destinadas a dar resposta aos impactos, riscos e oportunidades associados às alterações climáticas, seja através de mitigação ou de adaptação.

Durante o ano de 2025 e início de 2026 foi desenvolvida a primeira versão do Plano de Transição Climática do Grupo. Este plano foi desenvolvido de acordo com as ESRS, Taxonomia Europeia, e as recomendações da TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*),

nomeadamente no que respeita ao modelo de governo, integração do risco climático na estratégia e definição de horizontes e cenários na avaliação dos riscos e oportunidades climáticas. O projeto “Casais Green Campus”, continua em desenvolvimento para expansão do parque industrial sede e vai integrar fachadas e coberturas verdes, utilização de fontes de energia renovável, 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.

Minho Innovation & Technology Hub (MITH)

O Grupo mantém em desenvolvimento o Minho Innovation & Technology Hub (MITH), em Guimarães, tendo apresentado em 2025 a segunda fase deste projeto, orientado para a criação de um ecossistema urbano integrado de habitação, comércio, serviços e inovação. O primeiro edifício residencial tem conclusão prevista para 2027, estando a conclusão global do projeto estimada para 2033. Esta nova etapa contempla o desenvolvimento de infraestruturas assentes em princípios de sustentabilidade e conectividade urbana, incluindo ciclovias e diferentes soluções de mobilidade,

promovendo a interação entre empresas, universidades e centros de investigação. A construção está a ser desenvolvida com recurso ao sistema híbrido CREE *Buildings*, contribuindo para uma execução mais eficiente e para a redução da pegada carbónica associada à construção (ver capítulo “Circularidade e Gestão de Recursos”). O projeto integra igualmente infraestruturas ligadas à inovação tecnológica, incluindo a instalação da Fábrica de Inteligência Artificial do Centro Nacional de Computação Avançada, associada ao acesso remoto ao supercomputador Deucalion.





Minho Innovation & Technology Hub, Guimarães

1	
2	
3	
4	Eixos Estratégicos



LNEC *Climate Readiness Index*

Demos continuidade ao nosso projeto com o LNEC (Laboratório Nacional de Engenharia Civil) para a criação de um *Climate Readiness Index*, que permita avaliar a resiliência dos edifícios a alterações climáticas e eventos extremos. Em 2025 foram alterados os termos da parceria para desenvolvimento futuro.

Centro para a Construção Sustentável – Centro de Valorização e Transferência Tecnológica

Reconhecendo os desafios associados à pegada ambiental do setor da construção, participámos como co-promotor na criação do Centro para a Construção Sustentável – Centro de Valorização e Transferência de Tecnologia (CVTT), uma iniciativa desenvolvida em parceria com o BUILT CoLAB, a Universidade do Minho e a Teixeira Duarte. O projeto prevê a criação de um espaço dedicado à investigação, desenvolvimento e capacitação em tecnologias de construção sustentável, com foco na inovação e competitividade do setor. Pretende funcionar como plataforma colaborativa entre empresas e instituições académicas, promovendo o desenvolvimento e implementação de soluções inovadoras para práticas construtivas mais sustentáveis e resilientes.

O Centro irá promover o desenvolvimento e teste de soluções construtivas e materiais de menor impacte ambiental, incluindo atividades de prototipagem, ensaios em ambiente controlado e desenvolvimento de novos materiais com baixa pegada carbónica e maior eficiência energética. Paralelamente, prevê-se a dinamização de projetos ligados à digitalização da construção, nomeadamente através da utilização de metodologias BIM e *Digital Twins*. A iniciativa contempla igualmente ações de capacitação técnica e formação especializada em áreas como economia circular, eficiência energética, certificações ambientais e estratégias de descarbonização ao longo da cadeia de valor da construção.

Lançamento da plataforma de mobilidade partilhada X4US em parceria com o CEiiA

No domínio da mobilidade sustentável, temos vindo a implementar iniciativas com o objetivo de reduzir as emissões indiretas associadas às deslocações dos colaboradores. Destaca-se a implementação da plataforma de mobilidade partilhada X4US, desenvolvida em parceria com o CEiiA – *Centre of Engineering and Product Development*, disponível para utilização de todos os colaboradores do Grupo em Braga. A solução assenta num modelo de mobilidade partilhada com recurso a uma aplicação móvel, incluindo uma frota composta por 10 bicicletas elétricas e um veículo ligeiro 100% elétrico, promovendo alternativas de deslocação mais eficientes e de menor intensidade carbónica. A aplicação permite a monitorização da distância e das emissões de CO₂ evitadas associadas à sua utilização, contribuindo para o acompanhamento do desempenho da iniciativa. A implementação desta solução funcionou como prova de conceito para o desenvolvimento continuado da plataforma pelo CEiiA, explorando modelos de mobilidade partilhada passíveis de replicação futura em contextos residenciais e empresariais. Esta abordagem promove soluções de

mobilidade mais sustentáveis, contribuindo para a redução da necessidade de estacionamento e para a promoção de benefícios ambientais e sociais associados à diminuição da dependência e utilização do transporte individual. Adicionalmente, no âmbito da promoção da mobilidade partilhada, participámos no debate promovido pela revista Smart Cities, subordinado ao tema "Reinventar as cidades: Mobilidade sustentável para um futuro melhor". O evento decorreu no CEiiA, no dia 15 de janeiro, e reuniu diferentes perspetivas sobre a transformação das cidades em espaços mais sustentáveis e eficientes, com foco na mobilidade urbana.



Sensibilização interna para políticas e instrumentos de ação climática

No âmbito da sensibilização e capacitação interna foram escritos alguns artigos no boletim interno Engenho com os temas: “Taxonomia Europeia” com objetivo de explicar, de forma simples e prática, o que é a Taxonomia Europeia e como vai impactar o Grupo Casais; “Emissões de gases com efeito de estufa: compreender para agir” com a explicação dos três âmbitos de emissões e ações de mitigação; “Regulamento Específico para a Ação Climática e Sustentabilidade”, no contexto do Portugal 2030, com o objetivo de divulgar o enquadramento legal e os instrumentos de apoio existentes para iniciativas relacionadas com mitigação e adaptação às alterações climáticas, eficiência energética, mobilidade sustentável e economia circular.

4.4.2 RELAÇÃO COM AS COMUNIDADES

INCLUSÃO SOCIAL E DESENVOLVIMENTO DE INFRAESTRUTURAS

O Grupo tem vindo a implementar um conjunto de medidas orientadas para a promoção do desenvolvimento socioeconómico das regiões onde opera, o reforço do acesso a infraestruturas essenciais, sobretudo onde elas ainda não existem, e a melhoria da acessibilidade à habitação. Privilegiamos o recrutamento de mão de obra local e a contratação de fornecedores locais, contribuindo para a criação de emprego e para a dinamização das economias regionais. Esta abordagem permite potenciar o impacto positivo das nossas atividades no curto e longo prazo. Não foram comunicados problemas graves de direitos humanos nem incidentes relacionados com as comunidades afetadas.

Mantemos uma articulação regular com entidades oficiais, com o objetivo de assegurar que os projetos são desenvolvidos em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis, bem como com as especificidades locais das comunidades envolvidas.

No desenvolvimento da nossa atividade, procuramos participar ativamente em projetos com relevância social, nomeadamente empreendimentos de natureza pública e projetos de infraestruturas com impacto direto nas comunidades.

São exemplos a construção de residências universitárias, a participação em projetos de infraestruturas de transporte e de distribuição de água e de eletricidade. Destacamos o projeto “Quilonga Grande”, em Angola, que contribui para o reforço da capacidade de fornecimento de água potável à região da Grande Luanda, respondendo a necessidades críticas das populações locais.

No domínio da acessibilidade à habitação, temos vindo a reforçar a aposta na construção industrializada, enquanto abordagem estruturante

para responder também às limitações de oferta e à pressão sobre os custos habitacionais. Este modelo, assente em soluções modulares, construção *off-site* e processos de digitalização, permite otimizar processos, reduzir prazos de execução e assegurar maior previsibilidade de custos, criando condições para o desenvolvimento de soluções habitacionais mais acessíveis e replicáveis (ver “Inovação e Design Sustentável”). Permite uma resposta mais célere às necessidades do mercado, contribuindo para mitigar desafios associados ao acesso à habitação, mantendo padrões consistentes de qualidade. Participámos em alguns eventos onde podemos promover a inclusão social e as nossas soluções para dar resposta rápida à crise habitacional, são exemplo desses eventos: Participação no evento Semana da Reabilitação Urbana do Porto, no painel “Construção industrializada – Acelerar a oferta de habitação”, onde contribuímos para o debate sobre o potencial das soluções industrializadas para reforçar a capacidade de resposta às atuais necessidades de habitação; e no evento “XII Semana de Reabilitação Urbana de Lisboa”, no painel “Construção Industrializada: Uma Nova Forma de Construir” e na mesa-redonda “O PRR como oportunidade para a construção industrializada”.



Parceria Grupo Casais e IKEA: Protocolo “Well Live”

Neste contexto, foi estabelecida em 2025, uma parceria com a IKEA Portugal, através da assinatura do protocolo “Well Live”, com o objetivo de desenvolver soluções habitacionais modulares acessíveis, com custos controlados. Estas soluções combinam a construção *off-site* com a integração de mobiliário funcional, permitindo desenvolver novas abordagens construtivas, prontas a habitar. Encontra-se atualmente em desenvolvimento em Portugal.



Habitação Municipal Cerrado da Mira, Amadora

RESPONSABILIDADE
SOCIAL E PARTILHA
DE VALOR COM
A COMUNIDADE

4.4.2 RELAÇÃO COM AS COMUNIDADES

Acreditamos que o valor da nossa atividade vai além da construção física, refletindo-se na criação de ligações duradouras, no desenvolvimento de competências, na inclusão social e no fortalecimento das comunidades onde atuamos. Pretendemos gerar um impacto positivo e contínuo na sociedade. Com esse propósito, foi criada a Fundação Mestre Casais, por iniciativa da Casaisinvest, com o objetivo de impulsionar a sustentabilidade nas suas dimensões humana e ambiental. A Fundação atua como um espaço de reflexão e ação, fomentando a disseminação de conhecimento, o diálogo aberto e a valorização de boas práticas, contribuindo para o reforço da capacitação da sociedade na resposta aos desafios ambientais, sociais, económicos e climáticos.

Fundação Mestre Casais

A Fundação Mestre Casais procura gerar e partilhar conhecimento, fomentar o debate aberto, valorizar boas práticas e contribuir para uma maior capacitação da sociedade, de forma a melhor responder aos desafios ambientais, climáticos, sociais, humanos e económicos. Desta forma, promoveu várias iniciativas para envolvimento com as nossas partes interessadas:

➔ Cinco **FMC Talks**, no formato de almoço-debate, com diversos convidados e temas abordados. Em março com João Bento, CEO dos CTT, para debater inovação, sustentabilidade e transformação digital no setor da logística; Em abril com Miguel Cruz, Presidente das Infraestruturas de Portugal, sobre o futuro das infraestruturas e o seu impacto no desenvolvimento sustentável; Em maio com Jorge Batista e José Dionísio, Fundadores da Primavera BSS e Instituidores da Fundação Primavera com uma partilha do percurso das decisões estratégicas que marcaram o crescimento da empresa de software; Em setembro com a Jurista, Professora Universitária e ex-Ministra da Agricultura e do Mar Assunção Cristas, sobre os desafios da sustentabilidade,

as políticas públicas e a importância da liderança na transformação das sociedades; Em outubro com Isabel Furtado CEO da TMG Automotive, sobre os desafios da competitividade industrial num contexto global em transição, destacando o papel da inovação tecnológica, da sustentabilidade e da liderança na construção de organizações mais humanas, ágeis e responsáveis. No total, os FMC Talks reuniram 405 participantes.



➔ Lançamento de um **Ensaio** em agosto em parceria com a UMinho Editora “O Desafio Crítico da Sustentabilidade: do conceito de sustentabilidade às práticas de política”, coordenado por J. Cadima Ribeiro. O livro aborda a



descarbonização das cidades, destacando que este processo exige não só inovação tecnológica, mas também transformação cultural, justiça social e compromisso político. No ano de 2025 foram descarregados 762 exemplares do livro, sendo que o total de exemplares descarregados durante o ano, em todos os títulos da Coleção de Ensaios da Fundação, ascendeu a 4 601. Desde o início da coleção (2022) foram descarregados 16 759 exemplares.

➔ Realização do **Estudo** “Barómetro FMC da Indústria da Construção 2025”, em parceria com a AICCOPN. O Barómetro visa captar e sistematizar a perceção dos gestores de topo do setor relativamente ao contexto económico, à evolução do setor da indústria e construção e às práticas de inovação e sustentabilidade, com a realização de um inquérito de periodicidade anual. Em 2025, o inquérito decorreu entre junho e novembro, com a participação anónima de 40 CEOs e identificou como principais desafios do setor a escassez e o envelhecimento da mão de obra e a inovação em métodos construtivos e materiais, e como práticas emergentes a industrialização e a digitalização e a circularidade e redução de emissões.

➔ Realização do **Estudo** “Flora da Cerca do Mosteiro de Tibães”, em colaboração com o Laboratório da Paisagem e o Mosteiro de Tibães (Monumento Nacional), que visou identificar, registar e divulgar a diversidade florística existente no Mosteiro de São Martinho de Tibães, em Braga. Através de um levantamento botânico detalhado, foi possível valorizar a biodiversidade local, promover o conhecimento científico e sensibilizar a comunidade para a preservação do património natural associado ao Mosteiro.

➔ Realização do **Estudo** “Ambiente Construído e qualidade do ar”, que sintetiza o conhecimento disponível para a caracterização da qualidade do ar interior das construções, bem como da qualidade do ar exterior. Para além da descrição das ferramentas, apresenta casos de estudo e soluções para, por um lado, uma melhor climatização dos edifícios e, por outro lado, a promoção de uma melhor qualidade do ar nas cidades.

➔ A **Bolsa Fundação Mestre Casais** para a Sustentabilidade, uma iniciativa da Academia de Notícias, tem como objetivo aprofundar os desafios e oportunidades da sustentabilidade ambiental, climática, social e humana, contribuindo para um debate público mais informado

e plural. Esta bolsa é dirigida a estudantes e recém-licenciados das instituições de ensino superior parceiras e apoia a criação de conteúdos jornalísticos no domínio da sustentabilidade.

➔ Dois **Programas Executivos**:

➔ “Mobilidade Urbana em Mudança 2025”: um programa online de 8 horas em setembro que teve como 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. Teve uma participação de 27 formandos.

➔ “Construção Sustentável 360º: produto, obra e empresa”: um programa presencial de 2 dias que abordou estratégias a nível de produto, obra e organização, explorando práticas circulares e eficientes que contribuam para a redução de emissões de carbono e para a transição ecológica do setor. Teve a participação de 13 formandos.

Iniciativas de Responsabilidade Social

Desenvolvemos iniciativas e apoios de responsabilidade social, geridas pela Comissão de Responsabilidade Social, que tem como grupo-alvo organizações que apoiem crianças desfavorecidas, famílias com carências sociais e projetos que apoiam populações com necessidade. Em 2025, foram apoiadas diversas IPSS, através de diferentes tipologias de intervenção. Além dos apoios financeiros, promovemos outras iniciativas como:

Solidariedade Social do Grupo e dos seus colaboradores

Ações de Natal

- ➔ Cerca de 129 colaboradores do Grupo apadri-nharam 163 crianças apoiadas pela AMI e Cruz Vermelha, oferecendo-lhos presentes de Natal. Adicionalmente, 13 colaboradores voluntaria-ram-se para participar nesta distribuição de presentes.
- Por cada presente comprado, a empresa rever-teu a mesma quantia para as IPSS seleciona-das: Associação Abrigo para a Vida, Associação Salvador, Banco Alimentar Contra a Fome, CERCI, Cruz Vermelha, Liga Portuguesa Contra o Cancro, Operação Nariz Vermelho, Liga Nacional Contra a Fome.
- ➔ Distribuímos os cabazes de Natal que não foram levantados pelos colaboradores, por IPSS que apoiamos. Entre elas, o Centro Novais e Sousa, Associação de Assistência de S. Vicente de Paulo, Colégio de São Caetano e o Patronato de Nossa Senhora da Torre.





Apoio a Jovens

- ➔ Contribuímos financeiramente, demos apoio logístico e organizacional no desenvolvimento de atividades educativas, desportivas e culturais no Projeto Águias do Futuro. Este projeto tem como objetivo o apoio ao desenvolvimento de 45 crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, no bairro de Irajá, no Rio de Janeiro;
- ➔ Apoiámos financeiramente e com doação de equipamentos de saída para uma equipa para o Torneio Internacional Futebol Juvenil Sub-16;
- ➔ Participámos, em outubro, em mais uma edição do projeto voluntário de apoio ao Orfanato Santa Rita de Cássia, no Brasil. A ação contou com apresentações teatrais amadoras, atividades recreativas e a oferta de lanches e refeições.

Ações de Limpeza

- ➔ Participação no *World Cleanup Day* 2025, uma iniciativa que decorreu em setembro e envolveu a mobilização de equipas locais nas regiões de Benguela e Muxima, com a realização de ações de limpeza, recolha e encaminhamento adequado de resíduos, com a coordenação entre equipas e entidades parceiras. Esta ação contribuiu para a promoção de boas práticas de gestão de resíduos e para a sensibilização de

colaboradores e comunidades locais e resultou na recolha de aproximadamente 126 toneladas de resíduos.

- ➔ Participámos nas campanhas do projeto “Praias Limpas, Oceano Seguro” organizadas pela Cooperativa AJPL, no Mussulo, em Angola, com apoio financeiro e com utensílios de limpeza para execução das atividades ao longo do ano.

Doação de produtos alimentares e de cuidados de saúde

- ➔ No Dia Mundial da Alimentação, contribuímos com uma doação de alimentos para o refeitório social da associação Emaús, em Estepona;
- ➔ A Refood é a nossa parceira oficial para evitar o desperdício de alimentos e em 2025 doámos 60 quilogramas de comida;
- ➔ Doámos 10 kits higiene, fraldas e outros produtos ao hospital Materno Infantil em Luanda.

Doação de material, mobiliário ou reabilitação de espaços

- ➔ A Casais Angola realizou a reabilitação do Lar de Idosos Girassol, no âmbito do plano de emergência das obras na província de Benguela, em articulação com entidades locais e com a gestão do Lar. A intervenção incluiu trabalhos de reabilitação das infraestruturas, com recurso

a meios próprios, incluindo reparação e substituição da cobertura do edifício, intervenções de acabamento interior, reparação e pintura das zonas exteriores e requalificação do pavimento do pátio e zonas interiores;

- ➔ Apoiámos o serviço de Cuidados Intensivos no Hospital de Braga com a oferta de mobiliário para a criação de uma sala de acolhimento para as famílias das pessoas internadas na Unidade de Cuidados Intensivos;
- ➔ Entregámos 100 kits de material escolar e cestas básicas, na Aldeia Bairro Novo, no Município de Massangano, em Angola. Com o objetivo de apoiar crianças e famílias em situação de vulnerabilidade.

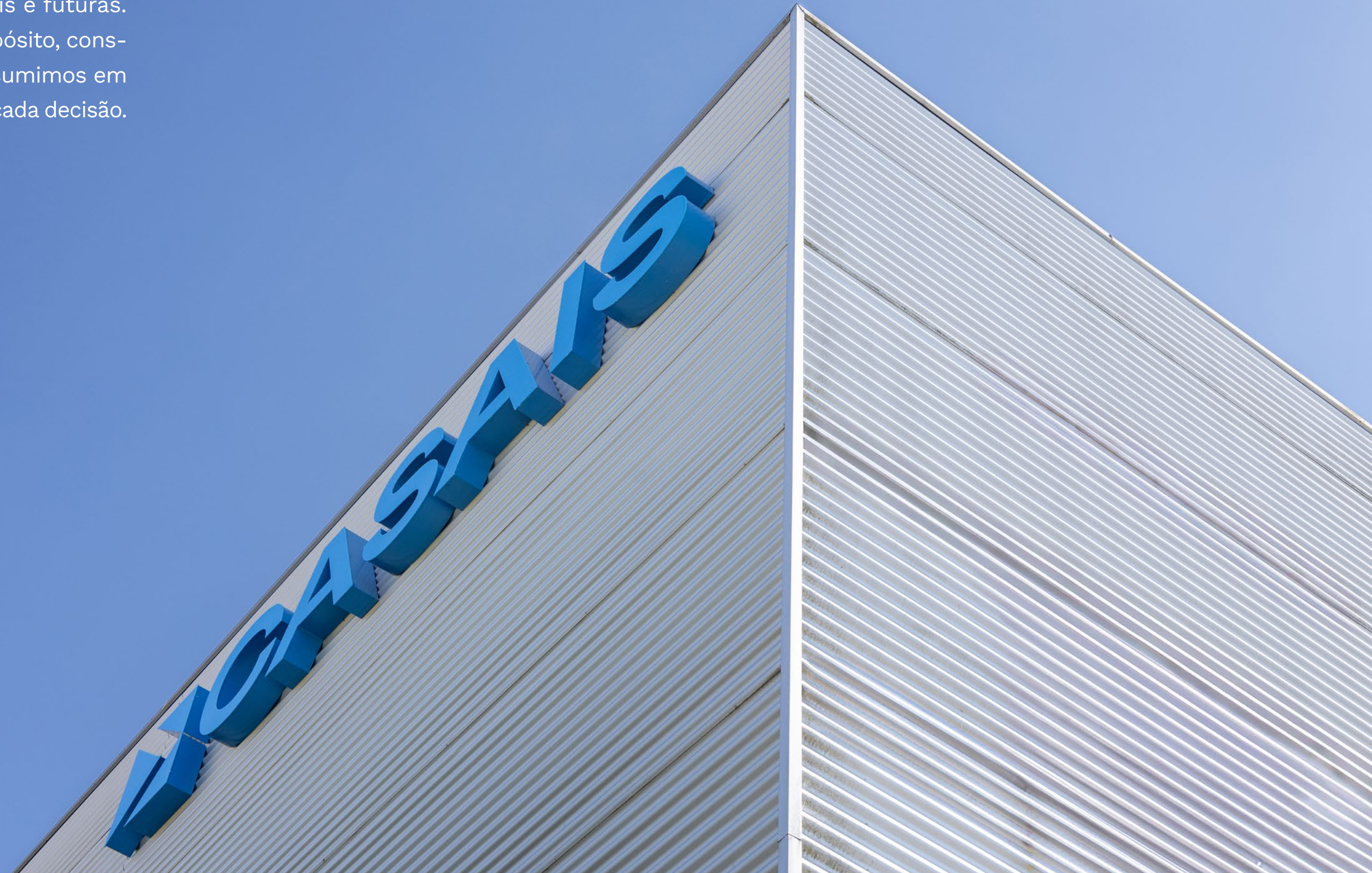
Recolha de sangue

Organizámos duas campanhas de doação de sangue, a 7 de maio e a 22 de outubro, na sede em Braga, onde contámos com o contributo de 85 colaboradores. Para assinalar o Dia Mundial do Dador de Sangue, realizou-se outra campanha, a 11 junho em Gibraltar, com 5 doações de sangue, e a 17 de outubro, decorreu uma campanha em Moçambique onde 16 colaboradores doaram sangue ao banco de sangue do Hospital Provincial de Pemba.



Ao longo deste documento procurámos refletir o compromisso do Grupo Casais com uma atuação responsável, cada vez mais sustentável e orientada para a criação de valor a longo prazo. Num contexto em constante transformação, continuamos focados em desenvolver soluções que conciliem crescimento, inovação, responsabilidade ambiental e impacto positivo nas pessoas e nas comunidades.

Acreditamos que os desafios do futuro exigem colaboração, capacidade de adaptação e uma visão integrada do papel das organizações na sociedade. É com esse compromisso que continuamos a evoluir, reforçando práticas mais sustentáveis, promovendo relações de confiança e contribuindo para um setor da construção mais eficiente, resiliente e preparado para responder às necessidades das gerações atuais e futuras. Continuaremos a construir com propósito, conscientes da responsabilidade que assumimos em cada projeto, em cada parceria e em cada decisão.



WELL BUILT FOR WELL LIVING

2025



casais@casais.pt
casais.pt

SEDE

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

+351 253 305 400

DELEGAÇÃO DE LISBOA

Edifício Verde Parque, Rua Chen He n.º1, Piso 2
e 3 1990-513 Lisboa

+351 218 959 014/5

CASAISINVEST SGPS, S.A.