



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021



CASAI S

ENGENHARIA E
CONSTRUÇÃO

2006 PERI

SOBRE O RELATÓRIO

O presente documento constitui o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Casais, vindo na sequência do Manifesto pela Sustentabilidade e pela Construção de um amanhã melhor, publicado pelo Grupo Casais em 2020.

Este documento conta a nossa história de criação de valor para os nossos *Stakeholders* e de como internalizamos os temas ESG (Ambiental, Social e *Governance*) no negócio, de modo a garantir a sustentabilidade do Grupo numa perspetiva de longo prazo.

Ao longo deste relatório evidenciamos a nossa abordagem e compromisso para com os temas de sustentabilidade mais importantes para a Casais e respetivas partes interessadas. A identificação de temas materiais e definição da Estratégia de Integração ESG no negócio sinaliza uma etapa de transformação a decorrer na estratégia de negócio do Grupo Casais, motivada pela ambição da organização em afirmar-se como um agente ativo na promoção da transparência e das melhores práticas ao nível da internalização das matérias de sustentabilidade no negócio e respetiva divulgação aos seus *Stakeholders*.

Não obstante os temas materiais e Estratégia terem como âmbito o Grupo Casais, dadas as limitações inerentes na implementação de sistemas de recolha e tratamento de informação ESG ao nível de um Grupo, optámos por considerar, no que concerne ao desempenho de cada tema ESG da Estratégia para o ano findo em 31 de dezembro de 2021, a atividade da Casais Engenharia e Construção — Portugal (“Casais EC”) e Casais Angola (“Casais AO”). Estas entidades representam cerca de 66% do volume de negócios e empregam 41% dos colaboradores.

Este relatório foi elaborado de acordo com as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI Standards)*, para uma opção “de acordo – Essencial”, não tendo sido sujeito a revisão independente por uma entidade externa. Este documento encontra-se disponível em <https://casais.pt/sustentabilidade/>, podendo qualquer esclarecimento ser solicitado ao Grupo Casais, através de esg@casais.pt.



01

05 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

02

O GRUPO CASAIS

- 12 2.1 Perfil da Organização
 - 12 2.1.1. Visão, Missão e Valores
 - 15 2.1.2. Cultura da Organização
 - 19 2.1.3. O Sistema de Navegação
 - 22 2.1.4. Negócio
 - 29 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo
- 30 2.2 Modelo de Negócio
- 31 2.3 Gestão de Risco
- 32 2.4 Estrutura de Governance

03

ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

- 36 3.1 Tendências do Setor
- 39 3.2 Envolvimento com os Stakeholders
- 44 3.3 Materialidade
- 46 3.4 Estratégia de Integração ESG no Negócio

04

EIXOS ESTRATÉGICOS

- 52 4.1 Pessoas Competentes e Seguras
 - 53 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores
 - 59 4.1.2. Saúde e Segurança
 - 65 4.1.3. Inclusão e Diversidade
- 68 4.2 Negócio Ético e Colaborativo
 - 69 4.2.1. Ética, Compliance e Governance
 - 73 4.2.2. Direitos Humanos
 - 74 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
- 82 4.3 Soluções Conscientes e Inovadoras
 - 84 4.3.1. Edifícios e Tecnologia Verdes
 - 86 4.3.2. Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas
 - 88 4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos
 - 89 4.3.4. Adaptação e Resiliência
- 90 4.4 Território Partilhado e Valorizado
 - 91 4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas
 - 93 4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo
 - 94 4.4.3. Gestão de Resíduos, Água e Efluentes
 - 98 4.4.4. Relação com as Comunidades

05

ANEXOS

- 101 5.1 Sumário de conteúdos da GRI
- 114 5.2 Indicadores GRI e notas metodológicas

01

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO





01 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

SUSTENTABILIDADE

NA CONSTRUÇÃO DE UM AMANHÃ MELHOR!

01

02

03

04

05



António Carlos Rodrigues
CEO Grupo Casais

Caro Cliente, Parceiro e Colaborador,

É com grande satisfação que apresentamos o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Casais, um exercício consciente da importância dos temas ESG no desenvolvimento do Setor da Construção.

Assumimos a responsabilidade de operar no interface entre a sociedade e o edificado, e entre o edificado e o meio ambiente. A urgência de tornar impactes conscientes provém do reconhecimento do conflito das decisões à escala humana (curto prazo) e do respetivo impacte (longo prazo).

Quebra-se, assim, a analogia com a seleção natural, que ao longo dos milénios eliminou as espécies cujas opções de curto prazo não se revelaram compatíveis com o longo prazo. Estes prazos naturais não se verificam no caso do edificado e do ser humano, cuja existência em termos relativos é muito recente. Fruto da evolução exponencial da tecnologia e da sociedade, encontramos-nos numa encruzilhada e as nossas opções no futuro imediato vão revelar-se definidoras para a nossa sobrevivência e prosperidade. É no espaço destas opções que as organizações têm um papel relevante.

Contrastando com o ser humano, cuja existência é de natureza efémera, uma organização não é um ser perecível, podendo ser algo maior, melhor e mais permanente que nós próprios. Transcende o curto prazo, socorrendo-se dos seus processos e procedimentos para gravar o resultado da sua evolução e aprendizagem. É um legado que resulta

“Fruto da evolução exponencial da tecnologia e da sociedade, encontramos-nos numa encruzilhada e as nossas opções no futuro imediato vão revelar-se definidoras para a nossa sobrevivência e prosperidade.”

da contribuição humana num sistema de seleção ao qual chamamos “melhoria contínua”, com a finalidade última de responder à sociedade, sem a qual a organização cessa de existir.

A evolução da sociedade e das organizações foi possível pela construção de um sistema económico global que permitiu maximizar escala, eficiências e crescimento. Os diferentes estágios de desenvolvimento económico e social, acoplados à globalização e a aceleração da tecnologia, exacerbaram a desigualdade económica e social que agora ameaçam a própria finalidade nobre que deu origem à criação deste sistema económico global.

O “capitalismo das partes interessadas” (*stakeholder capitalism*) é uma resposta natural a este desequilíbrio. Não é uma agenda social ou ideológica. É o reconhecimento da dupla materialidade das organizações, complementando o valor económico com o valor da sustentabilidade, alicerçada por relações mutuamente benéficas entre si e os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades, nos quais a organização e a sociedade confiam para continuar a prosperar.

A construção existe para servir as necessidades da civilização, da sociedade. É uma sociedade que cresceu e prosperou através do desenvolvimento das nossas cidades e infraestruturas. Até 2100 a população atingirá os 10 mil milhões de pessoas, sendo que quase um terço dos atuais sete mil milhões vivem muito abaixo do limiar de condições aceitáveis.



01 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

SUSTENTABILIDADE NA CONSTRUÇÃO DE UM AMANHÃ MELHOR!

01

02

03

04

05

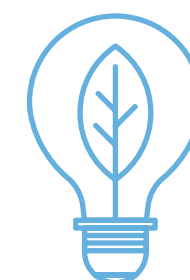
Assim, a construção tem um papel fundamental neste interface entre o Planeta (*habitat*), as Pessoas (sociedade) e a Produtividade (economia), com responsabilidade acrescida para fazer face aos desafios dos próximos 50 anos. O setor precisa de evoluir para garantir casa, água, energia e conectividade a quem não a tem. A continuidade de práticas e tecnologias atuais levaria à extinção de qualquer esperança de construir um futuro sustentável para todos nós. O nosso setor é o terceiro maior responsável pelas emissões de gases com efeitos de estufa, com forte tendência para ultrapassar a Energia e os Transportes devido às energias renováveis e à eletrificação “verde” das frotas. Acrescem os baixos níveis de produtividade, a falta de circularidade de produtos e a incapacidade de manter a flexibilidade e adaptabilidade dos espaços construídos.

Neste desafio, é imperativo que a próxima geração de edifícios incorpore uma mentalidade de projeto e obras pensados para a mudança (*Design for Change*), reconhecendo que os componentes dos edifícios são capital que não desvaloriza desde que possam ser desmontados e reutilizados, no limite evitando a necessidade de extrair mais recursos nos próximos séculos. Esta é uma construção assente na aplicação dos princípios da economia circular, a eficiência e valorização dos recursos (humanos e materiais), numa perspetiva de sustentabilidade para a manutenção do património material e imaterial (recursos, pessoas, conhecimento, processos e organização) das empresas.

No Grupo Casais acreditamos que temos um papel preponderante na construção das sociedades e no futuro das comunidades. Por isso, temos vindo a reforçar o compromisso com a sustentabilidade dos nossos clientes, colaboradores e demais comunidades, contribuindo assim para os pilares de uma sociedade equilibrada e alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

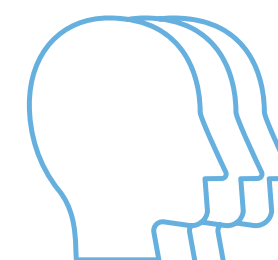
Neste sentido, temos vindo a elaborar a nossa estratégia de forma a que nela se inclua não só a sustentabilidade ambiental, mas também a sustentabilidade social e, por consequência, a sustentabilidade económica, alicerçada em práticas de gestão, princípios e valores que definem a comunidade Casais. Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis, enquanto adotamos medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactes, é um dos objetivos fulcrais que constituem o nosso compromisso.

Somos movidos por investimentos e iniciativas que promovam e reforcem a sustentabilidade nas dimensões Ambiental, Social e Governance (ESG), nomeadamente:



DIMENSÃO AMBIENTAL

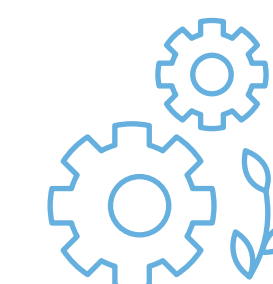
Aderência aos princípios gerais do documento *Circular Economy Principles for Buildings Design*, emitido pela União Europeia (UE), nomeadamente em questões como a durabilidade, a adaptabilidade e a redução e gestão de resíduos, e pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU).



DIMENSÃO SOCIAL

Conscientes das constantes alterações, a agilidade torna-se num ativo, e para ser um ativo, primeiro tem de se tornar numa cultura. Contamos por isso com novas ferramentas, como a Academia Casais, para proporcionar a adaptação de funções com vista à continuidade das pessoas num percurso dentro da nossa organização. Paralelamente,

o Grupo Casais, enquanto entidade instituidora da Fundação Mestre Casais, entregou a esta um caderno de encargos inequívoco: estudar, promover, debater e comunicar o mais difícil dos desafios da Humanidade: a compatibilização entre as aspirações e necessidades dos indivíduos e da sociedade com os limites do planeta, dos seus recursos e dos processos naturais. Acreditamos ainda que é essencial o investimento e incentivo à incorporação de produtos e serviços produzidos localmente. O nosso investimento regional produz riqueza, que se espalha sob a forma de rendimento (os salários) e conhecimento (as competências) para a comunidade local, que proporcionam acesso a uma casa, água potável, energia, conectividade, educação e saúde.



DIMENSÃO GOVERNANCE

Operamos em mercados e culturas diversos, sendo crucial a nossa capacidade de adaptação. Diferentes riscos e condições exigem uma cultura de princípios fortes e análise capaz, levando connosco as melhores práticas não só de construção, mas de gestão. As dimensões ética e de responsabilidade, transparência e respeito pelos clientes e colaboradores são centrais para o modelo de sustentabilidade que valorizamos e cuja mais recente face é o presente relatório de sustentabilidade.



No Grupo Casais acreditamos
que temos um papel preponderante
na construção das sociedades
e no futuro das comunidades.



01 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

SUSTENTABILIDADE NA CONSTRUÇÃO DE UM AMANHÃ MELHOR!

01

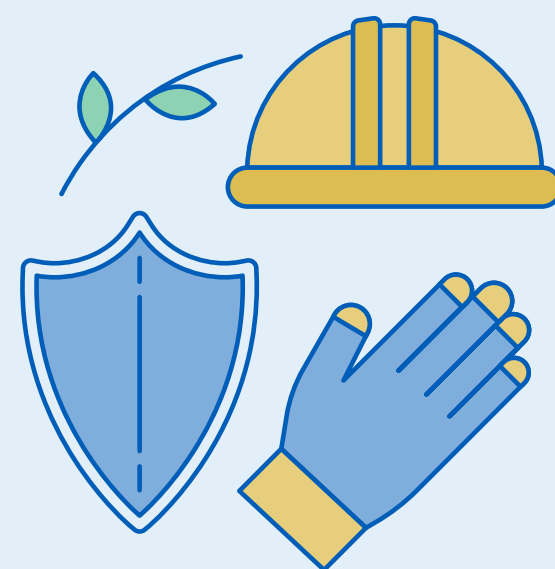
02

03

04

05

Fruto desta visão, acreditamos que conseguimos alcançar este propósito apostando nos seguintes eixos estratégicos:



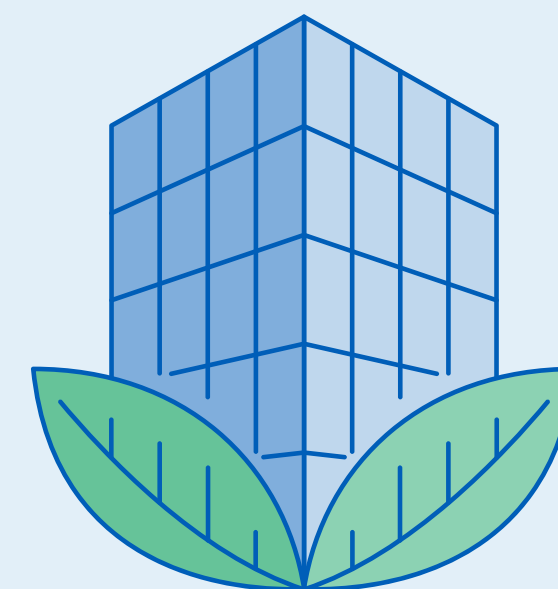
Pessoas competentes e seguras para a sua valorização e proteção promovendo um negócio sólido e duradouro.

- Gestão e desenvolvimento dos colaboradores
- Saúde e segurança
- Inclusão e diversidade



Negócio ético e colaborativo conduzindo o negócio de forma ética com os nossos parceiros para uma sociedade mais justa.

- Ética, *compliance* e *governance*
- Direitos humanos
- Gestão da cadeia de valor
- Gestão do risco
- Envolvimento com clientes e *Stakeholders*



Soluções conscientes e inovadoras tornando-nos numa referência na democratização de soluções que respondam aos atuais desafios ambientais, sociais e climáticos.

- Edifícios e tecnologias verdes
- Conservação e eficiência dos recursos
- Adaptação e resiliência
- Inovação, design e segurança de produtos e infraestruturas



Território partilhado e valorizado transformando o território com consciência dos impactes a longo prazo no património, comunidades e ecossistemas.

- Relação com as comunidades
- Mitigação das alterações climáticas
- Gestão de resíduos, água e efluentes
- Biodiversidade e uso do solo



01 MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

SUSTENTABILIDADE NA CONSTRUÇÃO DE UM AMANHÃ MELHOR!

01
02
03
04
05

A história do Grupo Casais é uma história de resiliência. Somos um grupo com mais de 60 anos de existência que, em duas décadas, subiu da 35ª posição do ranking nacional de empresas de engenharia e construção para o top 3 nacional.

A nossa missão está ainda no início. Estamos a desenvolver pessoas e comunidades mais fortes. Mobilizamos pessoas, capazes de capacitar e de serem capacitadas. Transferimos produtos e serviços, criando riqueza e valor acrescentado. Criamos uma rede de conhecimento que circula livre de confinamentos e fronteiras. As construções, a face visível das nossas ações e decisões, serão o espelho da mudança nos nossos comportamentos.

Com uma transição da segunda para a terceira geração na gestão do Grupo, e com órgãos e processos de gestão consolidados, olhamos para o futuro com a visão de continuarmos a ser uma referência de solidez e conhecimento. Esta visão de longo prazo permite-nos a clareza de alinhamento com os objetivos de prosperidade conjunta com a sociedade. Por isso, na Casais, redefinimos o conceito de valor para que ele agregue o valor económico, humano e ambiental. É desta forma que expressaremos o nosso legado, na certeza de que ele se traduzirá no Mundo que queremos deixar aos nossos descendentes.



02

O GRUPO CASAIS

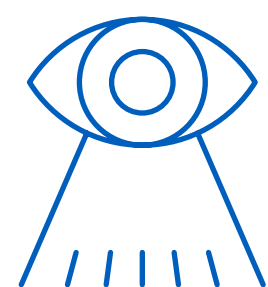




02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

2.1.1 VISÃO, MISSÃO E VALORES



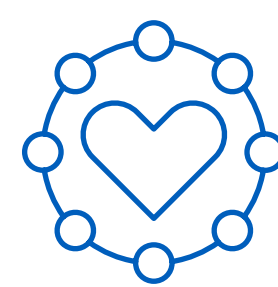
VISÃO

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



MISSÃO

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



VALORES

Humanismo

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

Dedicação

Fomentamos o compromisso e o empenho na concretização de objetivos.

Integridade

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

Determinação

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

Cooperação

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

Flexibilidade

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

Conhecimento

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

Rigor

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

01

02

03

04

05



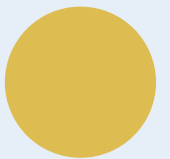
02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01
02
03
04
05

Os Valores compõem o ADN Casais. Com eles definimos a base da nossa cultura, visível nas atitudes e comportamentos presentes nas nossas pessoas e nos nossos parceiros que escolhemos para colaborar. Eles orientam ainda o nosso *modus operandi*, através dos princípios, sistemas e processos.

A **Visão** é o nosso horizonte aspiracional. Ainda que genérico, orienta e dá-nos um rumo.

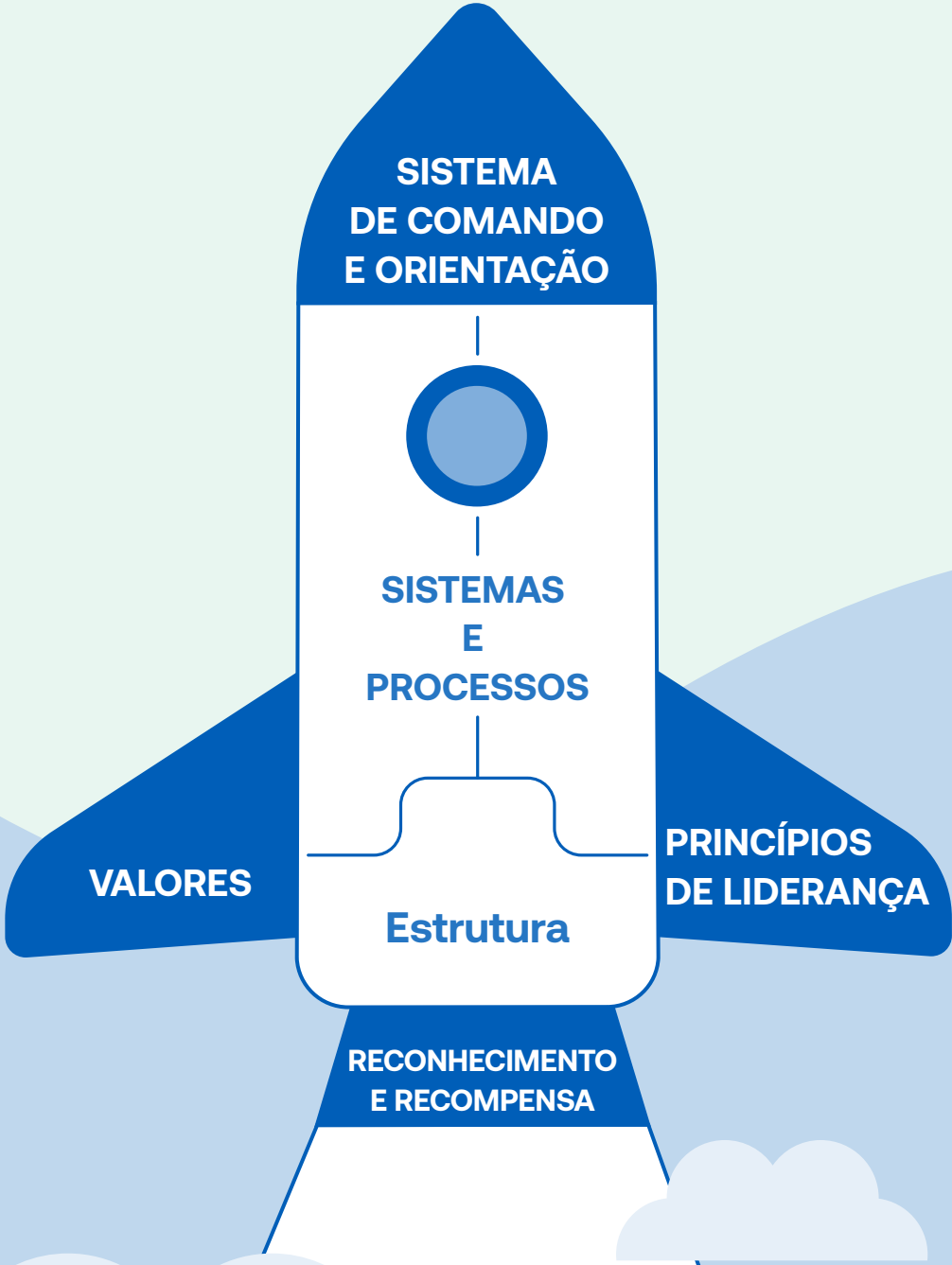


PROPÓSITO Sustentabilidade na Construção de um amanhã melhor

A **Missão** é a nossa expedição e define como lá chegamos.

Objetivos Estratégicos

- RESULTADOS
- PESSOAS
- INOVAÇÃO
- SUSTENTABILIDADE
- CLIENTES

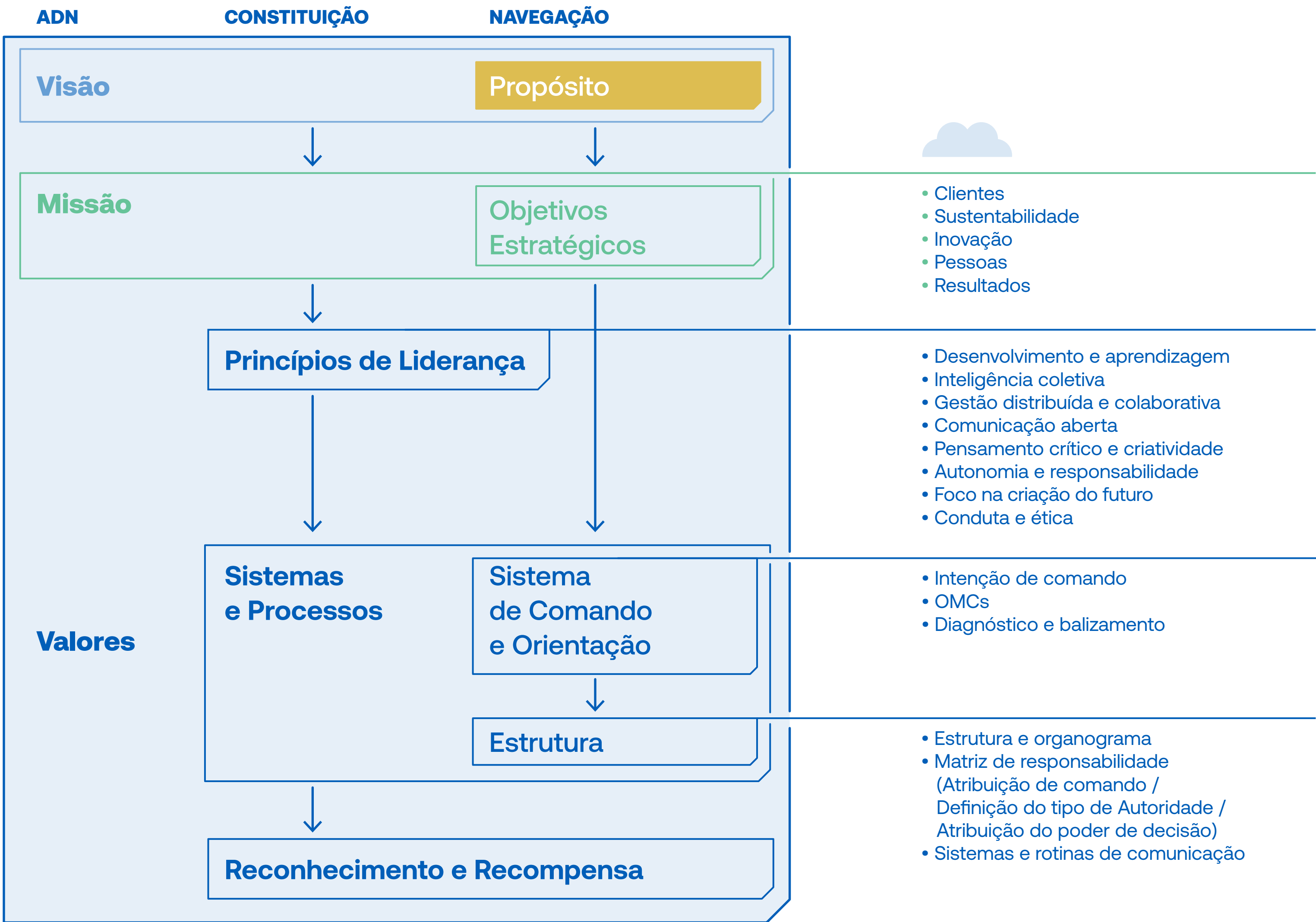




02 O GRUPO CASAIS

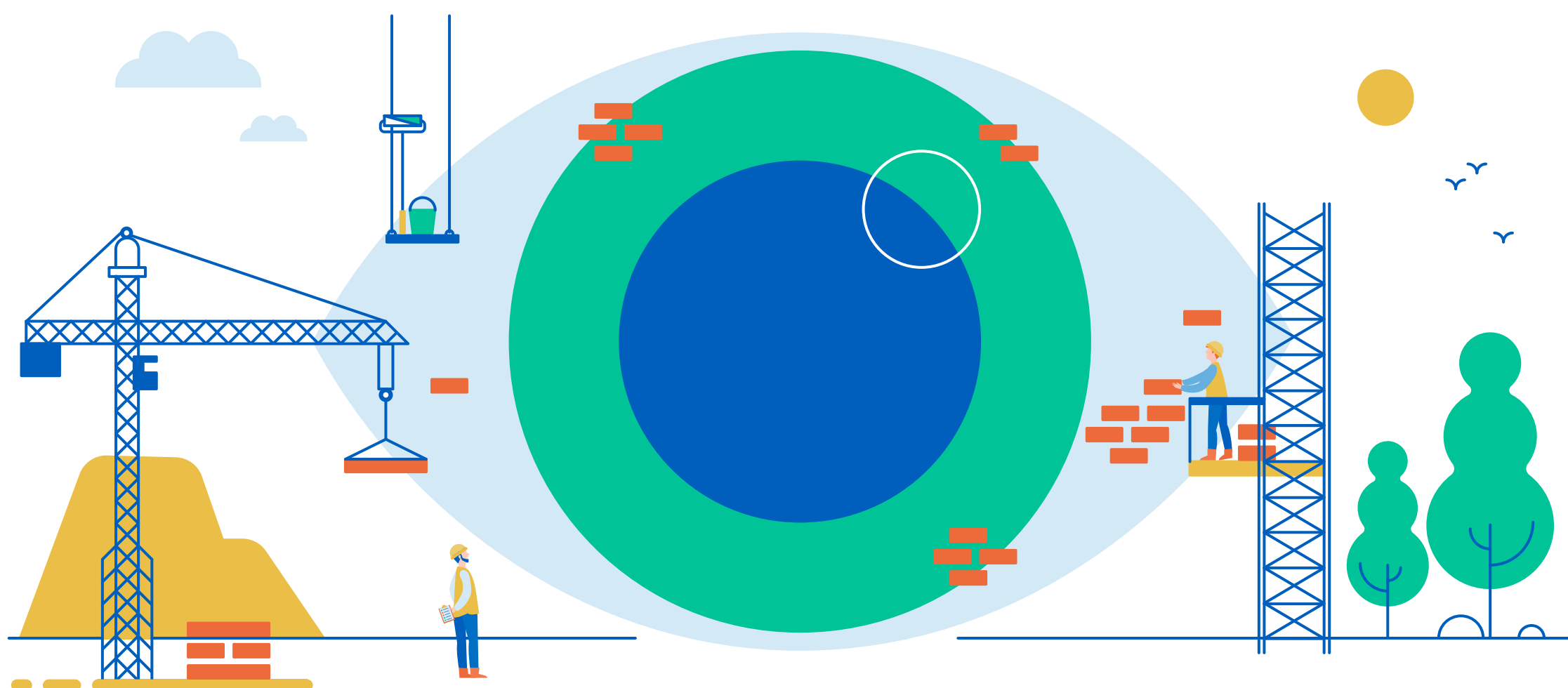
2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01
02
03
04
05



WE BUILD YOUR VISION

PORQUE O NOSSO CORE É O NOSSO CLIENTE



2.1.2. CULTURA DA ORGANIZAÇÃO

No Grupo Casais mantemos uma relação de proximidade com o cliente, que vai desde a fase comercial à de manutenção, incluindo, naturalmente, a de obra, com o intuito de respondermos às suas melhores expectativas.

A indústria da construção está sujeita a muitas variáveis a montante e a jusante o que torna mais difícil a articulação de um fluxo de produção linear e eficiente. Acreditamos, por isso, que começar por construir relações de colaboração com os clientes nos permite criar as fundações para desenharmos um processo produtivo mais fluído e eficiente.

Operamos com um Sistema Operativo transversal, base à qual chamamos Princípios, e usando toda a experiência e conhecimento vertido num conjunto de Sistemas e Processos ficamos habilitados a acelerar e executar com eficácia, mitigando o risco com os sistemas de fronteira e mecanismos de ajuste e correção.

No Grupo Casais, o trabalho colaborativo, tanto interno como externo, é ativamente incentivado, originando a promoção de um espírito de grupo, transversal à organização. A nossa abordagem colaborativa estende-se aos nossos clientes – apoiamo-los desde o primeiro momento, participando ativamente e em coordenação com outras entidades essenciais na procura e desenvolvimento das soluções de maior valor. Adicionalmente, procuramos e fomentamos parcerias que possam acrescentar valor

a estas soluções. A **partilha de conhecimento** é, efetivamente, um dos princípios pelos quais nos regemos.

O progresso das nossas empresas depende da atualização constante do seu *know-how*, pelo que o **pensamento crítico** é, de igual forma, um dos nossos princípios basilares, indispensável para desafiar o *status quo*. A criatividade e a visão disruptiva fazem parte deste processo de evolução, que visa o enriquecimento do nosso capital humano e a promoção dos ciclos sucessivos de atualização.

Por sua vez, a integração da **inovação** constitui também princípio fundamental da Casais e desempenha um papel essencial na adoção de tarefas e equipamentos facilitadores do aumento de produtividade. A este aumento de produtividade, aliam-se a melhoria das condições de segurança dos nossos colaboradores e a valorização da sua profissão.



02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO



Regemo-nos por estes princípios, que são aplicados a todo o grupo e em todas as operações independentemente da sua dimensão. Têm como objetivo guiar cada colaborador, na condução das suas atividades, em todas as ocasiões.

Em complementaridade aos princípios acima descritos, exercemos a nossa atividade com base em princípios éticos, materializados no **Código de Ética Empresarial e de Conduta²**, que estabelece as linhas de orientação em matéria de ética empresarial e de *governance* e é extensível a todos os nossos colaboradores.

Os nossos Sistemas e Processos são as ferramentas, os hábitos e rotinas inscritos nos nossos ciclos anuais que permitem a repetição em escala, conferindo-nos uma capacidade de execução rápida e eficaz.

O Reconhecimento e Recompensa é o que nos permite alinhar esforços e prioridades, sinalizando que estamos no caminho para o sucesso.

A par dos princípios que regem a conduta da organização, assumimos compromissos distintos com os nossos *Stakeholders*.

² https://www.casais.pt/documentos/202011251230121606307412_255639.pdf

No Grupo Casais, o trabalho colaborativo, tanto interno como externo, é ativamente incentivado, originando a promoção de um espírito de grupo, transversal à organização.



02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO



ACIONISTAS

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

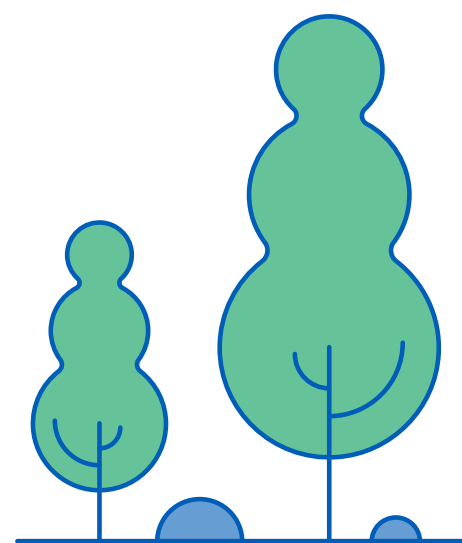


COMPROMISSOS COM AS PARTES INTERESSADAS



CLIENTES

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



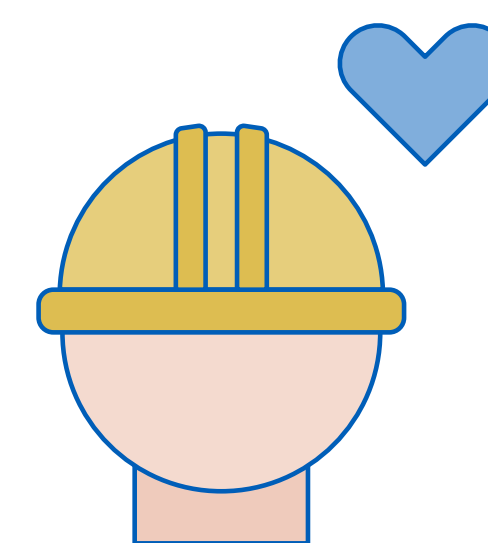
SOCIEDADE E AMBIENTE

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



FORNECEDORES E PARCEIROS

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



COLABORADORES

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

02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05

2.1.3 O SISTEMA DE NAVEGAÇÃO

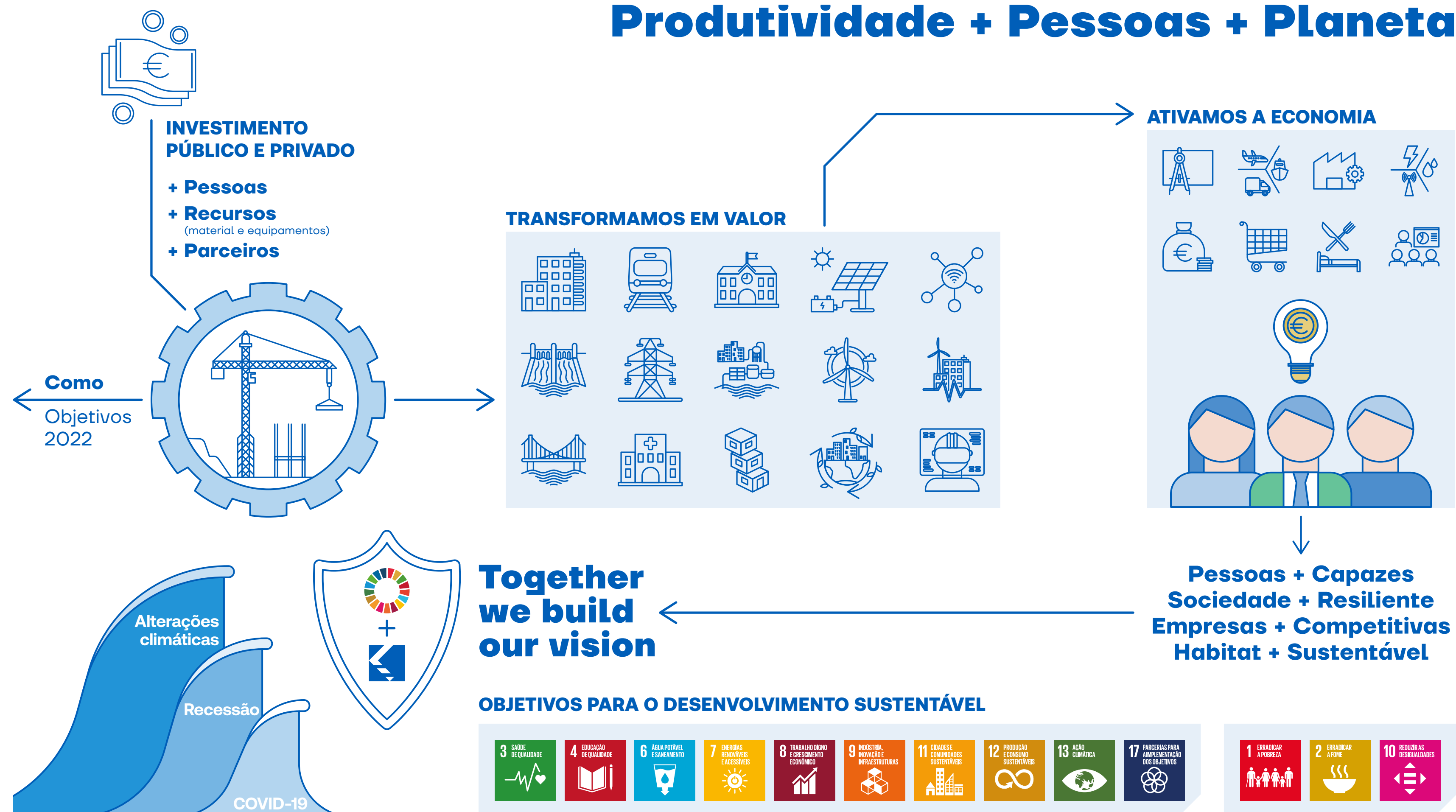
O nosso **Sistema de Navegação** permite-nos orientar prioridades, alinhar e desmultiplicar esforços rumo ao nosso propósito.

O nosso **Propósito** é servir a sociedade (Pessoas), respeitando o habitat natural (Planeta), crescendo a criar riqueza económica (Produtividade). Executamos aquilo que a sociedade necessita para se tornar mais resiliente e capaz, fortalecendo a competitividade das empresas ao mesmo tempo que mantemos o habitat natural sustentável.

Transferimos conhecimento e colocamo-lo a produzir mais valor, distribuindo desta forma riqueza monetária e riqueza sob a forma de competências.

Como parte do nosso sistema de navegação, definimos **objetivos estratégicos**, que constituem etapas, rumo ao nosso propósito.

Os objetivos estão agrupados em cinco eixos estratégicos da nossa intervenção: Clientes, Sustentabilidade, Inovação, Pessoas e Resultados. Atribuímos a estes eixos o acrónimo **CASAISPRO**. Estes eixos permitem-nos traçar como elemento agregador um objetivo de profissionalizar a indústria para a construção de um futuro melhor.





02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

CASAIS PRO

Clientes

Incrementar a cultura centrada no cliente

Sustentabilidade

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

Inovação

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

Resultados

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

Pessoas

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

02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05

Dentro dos nossos sistemas e processos surgem os **Instrumentos de orientação e comando** e a **Estrutura**.

Fazem parte dos nossos **Instrumentos de Orientação e Comando**, os sistemas de recolha de dados e evidências, aos quais depois de juntar a identificação dos problemas alvo, conseguimos conjugar informação suficiente para determinar as soluções. Como instrumento chave no processo para alcance dos objetivos, utilizamos a **Intenção de comando**, onde é descrita a missão, tornando claro quem, o quê, onde, porquê e como vamos fazer.

Este instrumento é particularmente importante na nossa gestão porque todos os planos necessitam de ajustes, mas à medida que cada um tem de se adaptar, todos o fazem por si, sem precisar de orientações adicionais sobre o que fazer.

Além deste, temos o instrumento dos Objetivos e Metas Chave (**OMCs**) que nos permite o estabelecimento das rotas com recurso à identificação de metas intermédias. É um instrumento que permite colocar as grandes variáveis e discutir soluções logo no início, conseguindo-se desta forma uma maior antecipação, ao mesmo tempo que torna a discussão mais inclusiva e abrangente, trazendo para o diálogo um debate baseado em pressupostos e soluções ("O que teria de acontecer para que o objetivo seja uma realidade"). É um instrumento dinâmico de funcionamento análogo ao de um GPS, com mecanismos de ajuste e reorientação, mas sempre com foco no alcance do futuro projetado.

Os sistemas de **Diagnóstico e balizamento**, permitem introduzir mecanismos de verificação periódica, evitando desta forma potenciais riscos de degradação pontual acumulada, que de outra forma seria apenas visível quando o seu efeito cumulativo fosse demasiado grande. Este é também o mecanismo que permite despoletar os ajustes previamente pensados nos cenários estudados.

Por último a **Estrutura** é a infraestrutura de hardware, os nossos procedimentos e fluxos de comunicação. A Estrutura é composta pelo Organograma que reflete a forma como nos organizamos para dar resposta aos Temas em cada um dos Espaços onde atuamos. É também composta pela **Matriz de Responsabilidade**, onde refletimos a Atribuição de Comando (em cada Espaço de cada Tema), clarificamos a Autoridade (Hierárquica e Funcional) e atribuímos o papel no Poder de decisão. Finalmente, definimos os sistemas e rotinas de comunicação (que reuniões, que cadência, o horário e com que propósito).



02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

2.1.4 NEGÓCIO

O Grupo Casais, criado em 1958, mantém até hoje o seu cariz familiar. O nosso *know-how* conta com mais de 60 anos de atuação, com base em princípios estratégicos, éticos e profissionais que têm ditado o sucesso da organização ao longo do tempo, e que refletem uma história de resiliência.

Enquanto referência no setor da construção civil e obras públicas em Portugal somos frequentemente reconhecidos e premiados pela qualidade e profissionalismo.

O Grupo Casais tem vindo a ser distinguido e reconhecido, a nível nacional e internacional, enquanto organização pela sua missão e pelo trabalho desenvolvido nos diversos países onde detém operação.



2021

Prémios Observatório da Comunicação Interna (OCI)
Líder Inspirador — António Carlos Rodrigues,
CEO Grupo Casais

Índice Excelência 2020
6º lugar na categoria Grande Empresa
— Grupo Casais

2020

Prémios Heritage Award 2020
Prémio Grand Central House — Casais Gibraltar

Prémios Construir 2020
Melhor Construtora Nacional — Casais Engenharia e Construção

Prémios Construir 2020
Prémio Sustentabilidade (Lisbon Green Valley) -
Casais Engenharia e Construção

Medalhas de Mérito Municipal da Câmara Municipal de Braga: **Medalha de Grau Ouro**
— Casais Engenharia e Construção

Prémios do Imobiliário Expresso/SIC Notícias 2020
Prémio Reabilitação Bairro Alto Hotel
— Casais Engenharia e Construção

Prémios do Imobiliário Expresso/SIC Notícias 2020
Prémio Prestígio Bairro Alto Hotel
— Casais Engenharia e Construção

Salão Imobiliário de Portugal 2020
Prémio Reabilitação Urbana Bairro Alto Hotel
— Casais Engenharia e Construção

2019

Índice Excelência 2019
Vencedor Setor Construção, Infraestruturas, Transportes e Logística — Grupo Casais

Índice Excelência 2019
9º lugar na categoria Grande Empresa
— Grupo Casais

Prémios Construir 2019
Melhor Construtora Nacional
— Casais Engenharia e Construção

Prémios Construir 2019
Prémio Sustentabilidade (Villa Nature)
— Casais Engenharia e Construção

Prémios Millenium Horizontes
Prémio Internacionalização
— Casainvest SGPS, SA



02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05

2018

Prémios Construir 2018
Melhor Construtora Nacional
— Casais Engenharia e Construção

Prémios Construir 2018
Prémio Internacionalização Construtora
— Casais Engenharia e Construção

Prémio Torre de Belém
Câmara de Comércio Luso Belga Luxemburguesa
— Carpin.BE

DIT Awards — Expansão Internacional
Casais Engenharia e Construção

2017

Prémios Construir 2017
Melhor Construtora Nacional
— Casais Engenharia e Construção

Prémios Inovação na Construção 2017 — Sistemas Construtivos, obra da Calçada da Estrela 24: Utilização de Grua Apoiada — Casais;

Prémios Inovação na Construção 2017 — Tecnologias e Sistemas Informáticos, obra Eurotowers West One: Otimização do Projeto de Estabilidade Projeto Piloto BIM — Casais

Prémios Inovação na Construção 2017 — Energias Renováveis, pelos Sistemas de Armazenamento de Energia - Ampere Energy

Ranking de Internacionalização das Empresas Portuguesas (RIEP), do INDEG-ISCTE
1º Lugar nas Empresas com faturação até 300 milhões de euros e 3º Lugar no Ranking de Internacionalização das Empresas Portuguesas 2017 — Casais

2016

Safety Award Interbuild
Obra Havenhuis, Antuérpia — CNT Bélgica

Prémios Exportação & Internacionalização 2016
Vencedor na Categoria Internacionalização Grandes Empresas — Grupo Casais

Prémios Construir 2016 Reabilitação na Construção
1º Prémio na Categoria "Construtora"

Prémios Inovação na Construção
Prémio de Mérito Empresa do Ano — Opertec

Portugal Digital Awards
Prémio Best Return on Digital Investment
— Casais Engenharia e Construção

Ranking INDEG-ISCTE Empresas Portuguesas com estratégias internacionais
3º lugar — Casais Engenharia e Construção

2015

Prémios Construir 2015 Reabilitação na Construção
1º Prémio na Categoria "Construtora"

4ª Edição Masters do Capital Humano (IFE -International Faculty for Executives)
Categoria **Melhor Política de Recrutamento e Retenção de Talentos** — Grupo Casais

2014

Prémios Jornal Construir
Prémio Internacionalização Construtora
— Casais Engenharia e Construção

Ranking INDEG-IUL Empresas Portuguesas com estratégias internacionais
6º lugar - Casais Engenharia e Construção

2013

Reconhecimento do Governador de Gibraltar pelos trabalhos realizados — Casais Gibraltar

Heritage Award pela participação e patrocínio na recuperação e recolocação de um antigo canhão localizado no conhecido forte “Harding’s Battery” — Casais Gibraltar

2012

Prémio Empreender – Gestão — Carpincasais
Prémio Empreender – Produtos/Serviços — Undel

Prémio Nacional de Reabilitação Urbana
Melhor Intervenção com Impacto Social
— Plataforma das Artes e da Criatividade (Guimarães) — Casais Engenharia e Construção

Observatório da Comunicação Interna e Identidade Corporativa: **Gestão da Mudança**
— Casais Engenharia e Construção

Prémios Meios e Publicidade Comunicação
Comunicação Interna/Intranet Menção Honrosa
— Casaisnet — Casais Engenharia e Construção

2011

Reconhecimento Galp e Fluor E&C
por 45.940 horas sem acidentes de trabalho em obra — Refinaria Galp Matosinhos (Porto) — Casais Engenharia e Construção 2010

Prémio Secil Arquitectura – Empreiteiro
Casa da História e Memórias Paula Rego (Cascais) — Casais Engenharia e Construção

Reconhecimento BP e Cordeel BV por 50.610 horas sem acidentes de trabalho em obra — Sede BP Roterdão (Holanda) — CNT Netherlands

2004

Prémio Instituto Nacional de Habitação (INH)
30 Fogos em Vale Domingos (Águeda)
— Casais Engenharia e Construção

2002

Prémio Instituto Nacional de Habitação (INH)
1º Prémio Promoção Privada de Habitação a Custos Controlados — 72 Fogos em Creixomil (Guimarães) — Casais Engenharia e Construção e Construcasais

2000

PME Excelência Construção

1999

PME Excelência Construção

1998

Prémio Instituto Nacional de Habitação (INH)
Menção Honrosa — 25 Fogos em Azurém (Guimarães) — Casais Engenharia e Construção

EM DUAS DÉCADAS, PASSAMOS DA 35ª POSIÇÃO DO RANKING NACIONAL DE EMPRESAS DE ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO PARA O **TOP 3 NACIONAL**

Este foi um caminho para o qual contribuiu a nossa estratégia de diversificação, tendo somado à **Engenharia e Construção** o **setor das Especialidades e Indústria** e a **Promoção e Gestão de Ativos**.

A área de Especialidades e Indústria foi estrategicamente delineada com o propósito de verticalizar o negócio. Com efeito, a coordenação global dos projetos, através do domínio especializado em todas as áreas é um dos fatores que nos distingue entre os nossos pares. Esta especialização compreende: cofragem e construção, carpintaria, serralharia e estruturas metálicas, projeto e *Building Information Modeling* (BIM), Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado (AVAC), instalações elétricas, eficiência energética e manutenção. O domínio sobre o processo no seu todo garante-nos maior responsabilidade e qualidade entregue ao cliente.

Na área da **Promoção e Gestão de Ativos** a nossa estratégia enquadra a qualificação dos ativos, através da integração de processos construtivos de elevado desempenho, bem como pela incorporação de soluções de eficiência energética, desenvolvidos pela própria Casais. Esta área de negócios foi concebida com o intuito de aportar maior valor às nossas soluções, na perspetiva de utilização das mesmas. De facto, é ao nível da Gestão e Promoção de Ativos que as novas soluções, desenvolvidas pelas nossas empresas de especialidade, são testadas e adaptadas, numa perspetiva de melhoria contínua. No segmento da promoção e desenvolvimento imobiliário destaca-se o princípio de funcionamento em parceria. Todos os projetos em que o Grupo investe resultam, de alguma forma, de uma parceria com o proprietário ou promotor do ativo.





02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

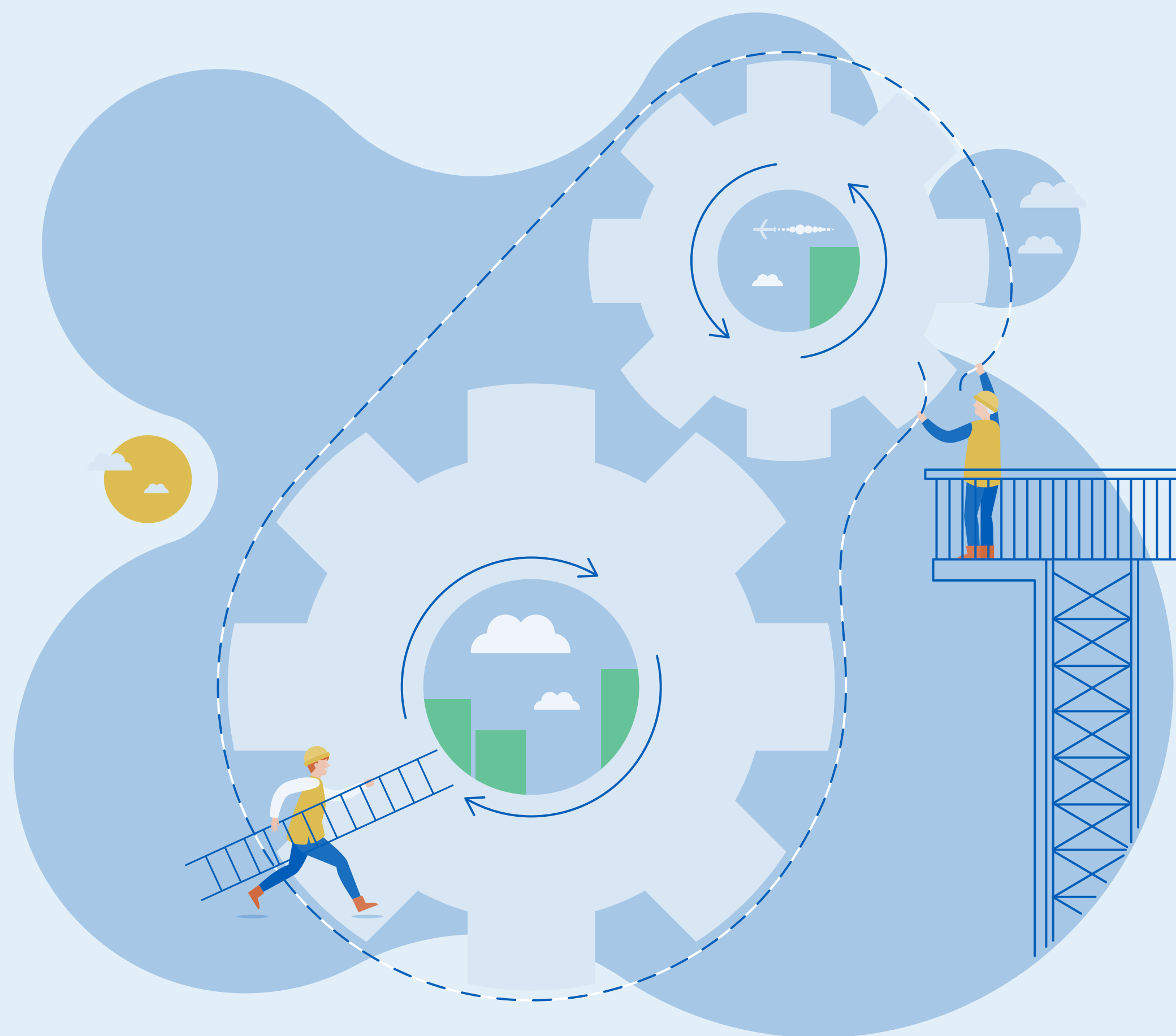
01

02

03

04

05



A Engenharia e Construção é o nosso *core business*. Iniciámos o desafio de expansão internacional em 1994 e a atividade global desta área de negócio estende-se hoje a 16 mercados ativos. Atualmente, é nosso objetivo manter e reforçar a atividade nestes mercados.

A edificação é um segmento em que nos destacamos devido à especialização técnica elevada que detemos e pela capacidade integrada de resposta que apresentamos, que nos permite executar obras especiais, edifícios públicos, industriais, desportivos, hoteleiros, habitacionais, institucionais, de serviços, sociais e de saúde. Também no segmento da reabilitação, onde a aplicação da engenharia prática e dos conhecimentos adquiridos é imperativa, possuímos o conhecimento e os instrumentos para entregar a visão do cliente.

A constante atualização e aperfeiçoamento da área técnica de engenharia são o resultado da integração da inovação enquanto princípio fundamental que seguimos e incorporamos nos nossos procedimentos. Neste sentido, a digitalização da construção tem sido uma das prioridades no âmbito da Casais - Engenharia e Construção.

O recurso a novas tecnologias permite a melhoria do desempenho e da cadeia de gestão através de mais valias técnicas e de sistemas mais produtivos, possibilitando melhorar a solução que oferecemos. Na Casais conseguimos antecipar problemas de projeto, de faseamento, de aquisições de materiais, entre outros, garantindo uma resposta coordenada e atempada que nos permite atingir menores prazos e aumentar rentabilidade, aspetos fundamentais para os clientes que depositam em nós a confiança de parcerias.

A criação de valor através da conceção dos ativos edificados, por via da integração de processos industriais eficientes é, na verdade, um dos principais *drivers* do nosso negócio. Conduzimos a nossa atividade por forma a desenvolver e preservar uma comunidade que acompanha o negócio, apostando em parcerias estratégicas.

02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05



Expandimos o negócio à área de Especialidades e Indústria com o propósito de encontrar soluções para os desafios de produtividade e sustentabilidade da oferta, enquanto controlamos a qualidade e garantimos corresponder à visão do cliente. Desenvolvemos unidades de produção própria para fabricação de especialidades da construção, nas quais se incluem soluções de carpintaria, estruturas em madeira lamelada ou pré-fabricados em betão, entre muitos outros. Paralelamente, dispomos ainda de distribuição, comercialização e aplicação de materiais de construção e decoração.

Além do alargamento a novos mercados, a estratégia de verticalização tem possibilitado à Casais uma produção mais local, assim como uma maior proximidade com o cliente e com a comunidade envolvente.

O nosso modelo de negócio foi desenhado de modo a potenciar a colaboração com os clientes, desde a fase de design e conceção do produto até à sua construção, viabilizando um processo produtivo mais fluído e eficiente. A relação que mantemos com o cliente é de proximidade e vai desde a fase comercial à de manutenção, incluindo, naturalmente, a de obra, com o intuito de respondermos às expetativas do cliente. A nossa aposta neste sentido traduz-se na capacidade de oferta integrada e bem estruturada, através das nossas soluções próprias, desenvolvidas pelas várias empresas de especialidades e indústria do Grupo. Este é o caminho que temos feito e que continuamos a percorrer, para que possamos entregar continuamente as soluções de maior valor acrescentado ao nosso cliente.

Adicionalmente, as soluções que desenvolvemos com a construção, por um lado, e a experiência de utilização que recolhemos com os serviços de manutenção, por outro, traduzem-se de igual modo como mais-valias nos projetos. São exemplos projetos na área de *facilities management*, a certificação do comportamento térmico, a qualidade do ar interior e a redução da fatura energética dos edifícios.

A industrialização é uma das nossas ferramentas para aumentar a eficiência e acreditamos que, em conjunto com a digitalização, será essencial para a transição do setor da construção. Neste âmbito, a tendência será no sentido de aumentarmos os produtos e sistemas pensados e produzidos de forma integrada, permitindo transformar a construção num processo de montagem de componentes, que podem ser configurados de diferentes formas para atingir o resultado contratado. A par da industrialização, o BIM, o planeamento integrado e a gestão de pessoas desempenham, também eles, um papel fundamental no aumento da eficiência.



02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

01

02

03

04

05



A Promoção e Gestão de Ativos encontra-se articulada com a área de Especialidades e Indústria na medida em que são testadas e adaptadas, ao nível da Gestão e Promoção de Ativos, as novas soluções que as nossas empresas de especialidade e indústria desenvolvem. A qualificação dos edifícios é uma das apostas da Casais, através da incorporação de produtos e sistemas que acrescentam valor às construções e ao cliente.

A gestão e promoção de edifícios fazem parte das nossas atividades correntes. A gestão de ativos permite-nos criar valor económico e sustentabilidade financeira, através da regularidade das receitas associadas. Ao nível da promoção imobiliária, destaca-se a vasta experiência em Angola e Portugal, nos segmentos habitacional, industrial, comercial, hoteleiros e de serviços. Adicionalmente, os ativos privilegiam ainda as relações de cooperação com os nossos clientes e parceiros, através das parcerias estratégicas estabelecidas.

02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

EMPRESAS DAS ÁREAS DE NEGÓCIOS



Construção

- Ancorpor, Lda
- Ancorpor, SA
- Ancortex, Inc
- Assoc, ACE
- Assoc/ Soares da Costa, ACE
- Casais Angola, EC, SA
- CasaisAsch, ACE
- Casais Brasil, Ltda
- Casais Contracting, LLC
- Casais Ghana, Ltd
- Casais Gibraltar, Ltd
- Casais EC, SA
- Casais España, SL
- Casais Maghreb, SA
- Casais Moçambique, Lda
- Casais (SL), Ltd
- CEGA, ACE
- CMGE, ACE
- CNT Bau, GmbH
- CNT Build, Ltd

- CNTBuild, SRL
- CNT Europe, SA
- CNTEurope Sucursal Holanda
- ConstryByGrupoCasais, Lda
- Construcasais, SA
- CPVC, ACE
- Estádio do Braga - Acabamentos e Instalações, ACE
- Imokop, Lda
- MAECAS, ACE
- MMCSI, GIE
- Sucursal Alemanha
- Sucursal Angola
- Sucursal Argélia
- Sucursal Bélgica
- Sucursal Cabo Verde
- Sucursal Marrocos
- Sucursal Portugal
- Scut Açores, ACE
- Vetabase Algérie, SARL
- Vialnorte, ACE
- Vialscut, ACE

Imobiliário

- Activegest, Lda
- Aliança Global, SIICE, SA
- Best-Place, Lda
- Casais Imobiliária, SA
- Gesimo, SA
- Gestadaufe, Lda
- Gestilouro, SA
- Imocasais Angola, Lda
- Imoretail, Lda
- Imovetabase, Lda

- IPL, Lda
- Lunacede, Lda
- Lunacede 2, SA
- Margem Volátil, Lda
- Numervértice, Lda
- Operfracção, SA
- Parati Quality, Ltda
- Referência Mourisca, Lda
- Socimorcasal, SA
- Torres Ambiciosas, Lda
- Trivialdevotion, Lda
- Trivial e Determinante, Lda
- Trivialparallel, Lda
- Wcimo, Lda

Agricultura

- Byagro, Lda

Carpintaria

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

Comércio

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

Concessão

- Enstatiop, SA
- Euroscut Açores, SA

Holding

- Casais PI, SGPS, SA
- Casais Dutch Holding, BV

Hotelaria

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

Indústria

- Blufab, Lda
- Probetão, SA

Inst. elétricas

- Electro Ideal Angola, Lda

Inst. hidráulicas

- AgriHidroangola, Lda

Serralharia

- Metalser, Lda

Serviços

- ALX, Lda
- Casais SP, Lda
- Collision, Lda
- Hidrocnt, Lda
- Homing Homes, Lda
- Operangola, SA
- Opermat, SA
- Operplano, Ltda
- Opertec, Lda
- Opertec, Lda Angola
- PPGest, Lda
- Quadrina, Lda
- Saioz Frio, Lda
- TopBim, Lda
- Undel. Lda
- Via Libre, SA

Trabalho temporário

- VHPH, SA



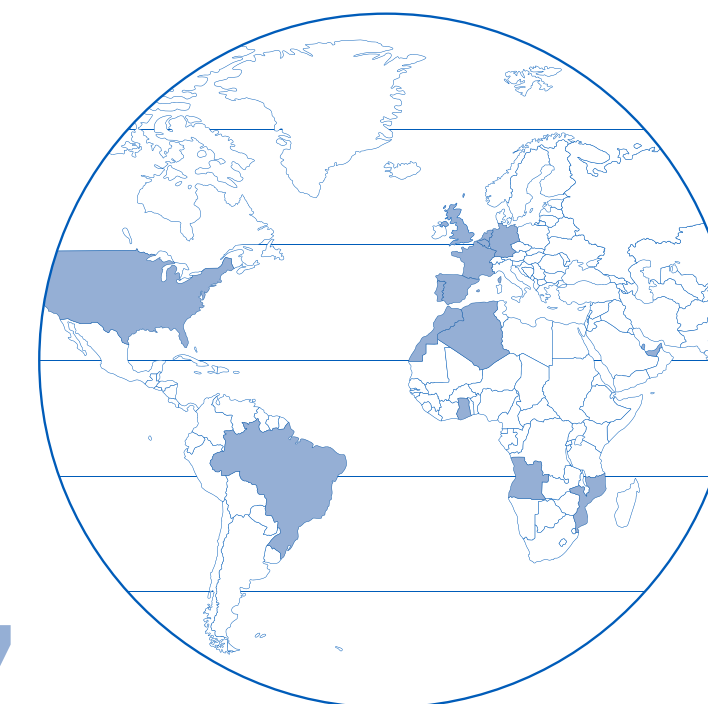
02 O GRUPO CASAIS

2.1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

2.1.5 O GRUPO CASAIS PELO MUNDO

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

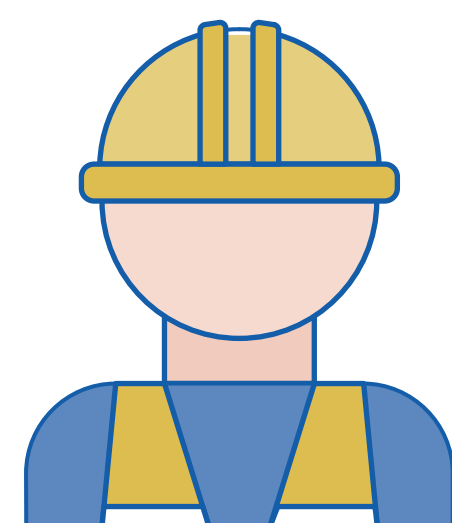
WE BUILD YOUR VISION



17
MERCADOS

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ● Alemanha | ● França |
| ● Angola | ● Gana |
| ● Argélia | ● Gibraltar |
| ● Bélgica | ● Holanda |
| ● Brasil | ● Marrocos |
| ● Espanha | ● Moçambique |
| ● EAU (Abu Dhabi e Dubai) | ● Portugal |
| ● EUA | ● Qatar |
| | ● Reino Unido |

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ● Engenharia e Construção | ● Imobiliário |
| ● Especialidades | ● Suporte |



4.847
COLABORADORES

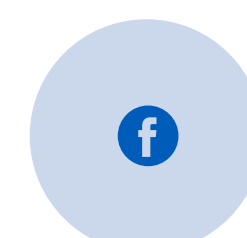
1.653 Portugal
3.194 Internacional
2.340 Locais
854 Expatriados



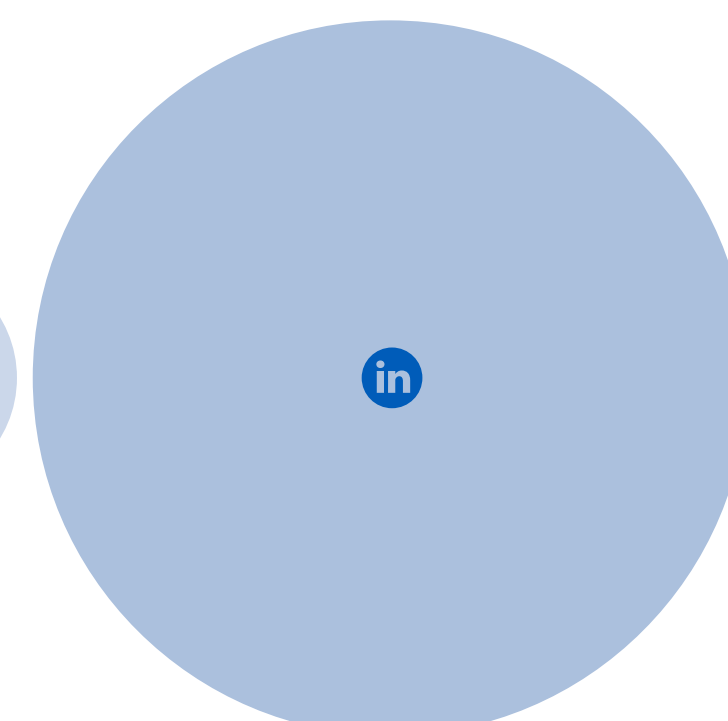
**VOLUME
DE NEGÓCIO**

234 M€ Nacional
293 M€ Internacional

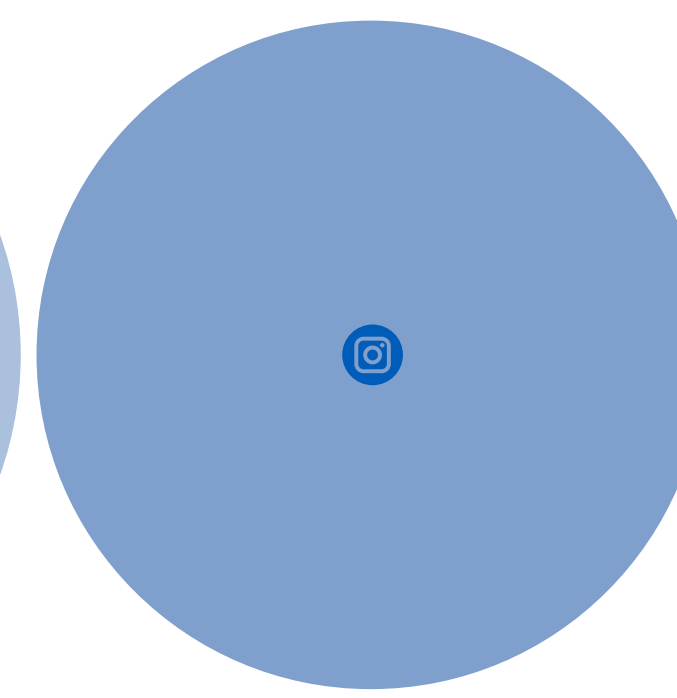
527 M€
Agregado 2021 (Milhões €)



16.589
gostos



62.121
seguidores



59.190
interações



24.313
visualizações 2021

2.2 MODELO DE NEGÓCIO

01

02

03

04

05

A nossa história é de resiliência. Somos um grupo com mais de 60 anos de existência, e olhamos para o futuro com a visão de continuarmos a ser uma referência de solidez e conhecimento, gerindo com mestria e inovação, privilegiando parcerias estratégicas e novos mercados, alicerçados numa cultura de excelência e sustentabilidade.

Somos construtores de organização e de empreitadas. Sabemos montar, desmontar e adaptar. O nosso negócio resulta da soma do nosso saber fazer com a visão e colaboração com os nossos clientes.

O ciclo de negócio na Casais é um serviço completo e a nossa especialidade é a coordenação global dos projetos com o domínio e *know how* especializado de todas as áreas relevantes à construção e manutenção dos edifícios.

A competência que permite dominar o processo afigura-se para o cliente como uma garantia de maior responsabilidade do empreiteiro. As soluções desenvolvidas com a construção, por um lado, e a experiência de utilização recolhida com os serviços de manutenção, por outro, transparecem como mais-valias nos vários projetos que executamos.

Hoje, a marca Casais é uma referência no setor da engenharia e construção em Portugal e além-fronteiras, com provas dadas no Imobiliário.

Atualmente com mais de 4.500 colaboradores, temos na mobilização geográfica das nossas equipas e no desenvolvimento de líderes os aspetos chave na gestão de recursos humanos que se revelam preponderantes na superação de crises económicas.

A atividade internacional e a gestão de pessoas são, assim, dois aspetos distintivos da resiliência do nosso modelo de negócio.



“O ciclo de negócio na Casais é um serviço completo.”

Em 1994, iniciámos o processo de internacionalização e é, ainda hoje, uma oportunidade de partilha do nosso *know-how* acumulado com outros mercados. A nossa expansão para a Europa contribuiu significativamente para o reconhecimento da nossa capacidade de trabalho e de competitividade, em locais historicamente conceituados pelo seu elevado nível de produtividade. Em 1999, abrimos novos horizontes por África, em países maioritariamente lusófonos, com vista à diversificação complementar e à oportunidade de fazer parte do desenvolvimento de outras comunidades.

Adicionalmente, a nossa atuação integrada ao longo da cadeia de valor representa ganhos de eficiência e a entrega de soluções de valor acrescentado. Com efeito, o modelo de negócio evidencia as sinergias e *know-how* acumulados entre as várias empresas do Grupo que nos permitem concretizar o nosso propósito: **criar mais valor para o cliente**. Na Casais, trabalhamos para que o ciclo de vida das nossas soluções seja longo e aprendemos com a sua evolução. É, na verdade, através desta aprendizagem que melhoramos o nosso processo construtivo.

O Grupo assegura ainda a manutenção do Sistema de Gestão Integrado (ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001) enquanto ferramenta para a melhoria contínua.

2.3 GESTÃO DE RISCO

Num mundo e setor em constante mudança, o controlo de todas as variáveis é praticamente impossível. Neste cenário, o reconhecimento e gestão dos riscos são fundamentais, fazendo parte integrante do nosso sistema de controlo interno.

A gestão de risco consiste no desenvolvimento de políticas e procedimentos com o objetivo de assegurar a criação de valor para a empresa, preservando a salvaguarda dos ativos, o cumprimento de leis e dos regulamentos, dos valores éticos e a fiabilidade da informação relatada. Assenta num processo abrangente, integrado e transversal, que se pretende que seja proativo na permanente identificação dos riscos a nível técnico-estratégico, negócio, operacional e económico-financeiro intrínsecos à atividade. Deste modo, assumimos maior controlo da exposição aos diferentes tipos de riscos identificados considerando a diversidade de geografias onde operamos, desenvolvendo e implementando as devidas estratégias de mitigação.

A gestão global de riscos do nosso Grupo é da competência da Comissão Executiva e dos Órgãos de Administração e Fiscalização. Ao nível da Comissão Executiva, a área de responsabilidade da Função de Risco Corporativo é atribuída a um Administrador Executivo. No entanto, o processo de monitorização é partilhado pelas funções corporativas de Engenharia Técnica, Controlo Económico e Financeiro e Risco Corporativo nos projetos com elevado impacto no desempenho da Casais, de forma a permitir um acompanhamento ainda com maior regularidade e proximidade.

A possibilidade de uma visão 360° partilhada por várias funções corporativas é um dos aspetos fundamentais do processo, permitindo diferentes tipos de monitorização:

TÉCNICA
Análise frequente de riscos técnicos e operacionais

ECONÓMICO-FINANCEIRO
Análise frequente do desempenho dos projetos face ao previsto

OUTROS RISCOS
Identificação e monitorização de riscos relacionados com o contexto externo da atividade

As diferentes áreas envolvidas neste processo funcionam como uma equipa multidisciplinar, permitindo a realização de uma monitorização e avaliação rigorosas e independentes por área dos principais riscos e oportunidades inerentes aos projetos, assim como obtenção de uma perspetiva sobre os riscos futuros.

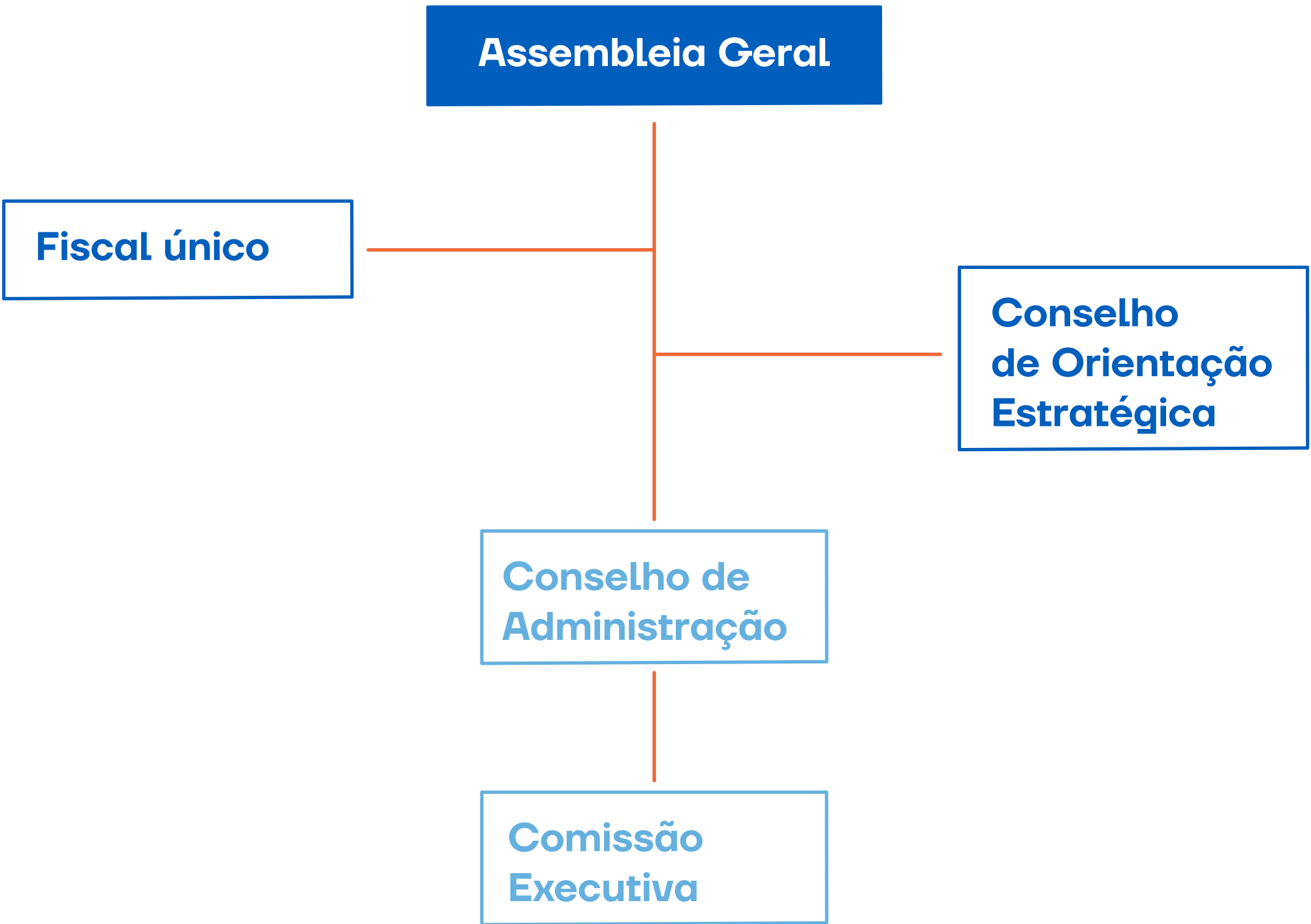
No âmbito da distribuição geográfica de atuação do Grupo, o setor no qual se classificam as operações prestadas pelo mesmo e face ao panorama global, destacamos alguns dos riscos a que maioritariamente estamos sujeitos:

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

2.4 ESTRUTURA DE GOVERNANCE

O Grupo Casais segue o modelo societário monista, composto pelo Conselho de Administração (CA) e Fiscal Único. A administração do Grupo é atribuída a um Conselho de Administração próprio, que tem uma Comissão Executiva (ComEx), à qual compete a gestão corrente da organização. Salvo em matérias que são da competência da Assembleia Geral, o Conselho de Administração é o órgão máximo de decisão. O Conselho de Administração é eleito em Assembleia Geral, em respeito pelo disposto nos Estatutos da Sociedade, no Acordo Parassocial e no Código das Sociedades Comerciais.

É função do Conselho de Administração atuar por forma a garantir a viabilidade da Casais a longo prazo e maximizar o seu valor, ponderando os interesses plurais legítimos que confluem no desenvolvimento de toda e qualquer atividade empresarial.



Conselho de Administração



Presidente
José da Silva Fernandes



Vice-Presidente
Deolinda da Silva
Fernandes Rodrigues



Vogal
António da Silva
Fernandes



Vogal
Manuel da Silva
Fernandes



Vogal
Teresa da Silva
Fernandes Peixoto



Vogal
António Carlos
Fernandes Rodrigues



Vogal
Paulo César Monteiro
Carapuça



Vogal
José Carlos
da Rocha Fernandes



Vogal
José Mário da Cunha
Fernandes



Vogal
Helder Bruno
Simões de Araújo

Assembleia Geral

Presidente
Manuel Luís Gonçalves

1ª Secretário
Alexandra Manuela Fernandes

Fiscal Único

Amadeu Magalhães, Santos e Associado, SROC, Lda.
Registo na OROC n.º 317 | Registo na CMVM n.º 2017002

Representada por Amadeu José M. M. Magalhães,
Registo na OROC n.º 1069 |
Registo na CMVM n.º 20160681

Os principais processos da responsabilidade dos Órgãos Sociais são agrupados em três grandes vertentes, nomeadamente: Estratégia, Gestão da Performance dos Negócios e Investimento e Financiamento.

A responsabilidade da vertente estratégica é partilhada pelo Conselho de Administração e pela Comissão Executiva. O Conselho de Administração aprova a estratégia global para o Grupo e a Comissão Executiva define e aprova a estratégia e objetivos ao nível de cada unidade organizacional/negócio.

No que concerne à gestão da performance dos negócios, cabe à Comissão Executiva definir, aprovar e ratificar planos de atividades, orçamentos e planos de investimentos, bem como ratificar, controlar e aprovar o alcance dos objetivos. O Conselho de Administração ratifica a auditoria efetuada neste âmbito.

Por último e no que diz respeito à vertente de investimento e financiamento, o Conselho de Administração é responsável por aprovar a política de gestão de risco do Grupo e o nível de endividamento. As orientações da política financeira e fiscal de cada unidade organizacional/negócio são elaboradas e aprovadas pela Comissão Executiva que aprova ainda o plano de investimento em negócio existente. O plano de investimento global do Grupo, os investimentos excepcionais e a seleção de fontes de financiamento externas são aprovados pelo Conselho de Administração.

1. Estratégia

Definir a estratégia global da Casais e participadas

- Estratégia Global
- Entrada em novos negócios
- Desinvestimento em negócios
- Fusão, aquisições e alianças

Definir a estratégia e objetivos da Empresa

- Estratégia de cada Unidade Organizacional/Negócio
- Participar na definição da Estrutura Organizacional
- Alocação de recursos financeiros
- Fixação de Objetivos

2. Gestão da Performance dos Negócios

Elaborar planos de atividades, orçamentos e planos de investimentos

- Orientações para os planos de atividades, orçamento e plano de investimentos
- Detalhe dos planos de atividades, orçamentos e plano de investimentos
- Plano de contingência (inserido no Plano de atividades)

Controlar o alcance de objetivos

- Detalha os KPIs operacionais do negócio
- Performance e Objetivos da Empresa
- Medidas corretivas para os principais desvios

Auditoria

- Identificação de Boas Práticas e Identificação de contingências fiscais e financeiras

3. Investimento e Financiamento

Definir política financeira

- Política de gestão de risco
- Nível de endividamento
- Política de dividendos
- Orientações da política financeira e fiscal

Identificar e planear necessidades financeiras

- Plano de investimento em negócio existente (Investimento Operacional)
- Plano de Investimentos
- Investimentos excepcionais/não previstos
- Selecionar fontes de financiamento externas



02 O GRUPO CASAIS

2.4 ESTRUTURA DE GOVERNANCE

SPLIT DE RESPONSABILIDADES

01

02

03

04

05

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

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

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

03

ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR



3.1 TENDÊNCIAS DO SETOR

01

02

03

04

05

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

O setor da construção a nível global tem sido marcado por uma forte expressão nos mercados das regiões Ásia-Pacífico e América do Norte, com **aumentos de atividade consideráveis** em países como China, Brasil, Índia, Arábia Saudita e Indonésia, de acordo com o *Construction Global Market Report 2022*.

Os fatores relevantes para o crescimento do mercado incluem (i) as baixas taxas de juro na maioria das economias desenvolvidas, que têm conduzido ao aumento da procura tanto no segmento residencial como não-residencial; (ii) o envelhecimento populacional e consequente maior procura por acessibilidade nas infraestruturas; e (iii) o desenvolvimento tecnológico.

Em simultâneo, tem-se verificado um **aumento constante nos custos de construção** devido ao aumento dos custos das matérias-primas e materiais de construção. O petróleo, como componente-chave do asfalto, a madeira e aço estrutural têm registado preços elevados e sofrido efeitos de disrupção nas cadeias de fornecimento, afetando negativamente o mercado de construção em 2021. No entanto, prevê-se que o ritmo de crescimento do setor acelere até 2025 em virtude do dinamismo esperado em mercados emergentes e da urbanização, bem como da renovação de edificado previsto na Europa, no âmbito da *Renovation Wave*.

Setorialmente, o tema da **pressão nos preços** tem sido frequentemente identificado como um dos **principais desafios**, juntamente com as dificuldades na **atração e retenção de talento**, a **transformação digital** e a integração de **sustentabilidade**.

Segundo o relatório *World Green Building Trends 2021* cerca de 60% das empresas de construção no mundo já estão a aplicar técnicas e processos de construção mais sustentável, suportadas pela aliança com as novas tecnologias na gestão e análise de informação e permitindo caminhar em direção a modelos de negócio de menor impacte ambiental. Um abrangente inquérito realizado no âmbito deste relatório apontou as abordagens de *design* e construção mais relevantes para promover a melhoria do desempenho de sustentabilidade de edifícios nos próximos cinco anos.

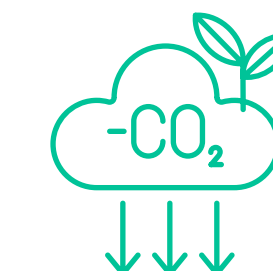
Os destaques nas tendências de construção sustentável são:



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



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



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



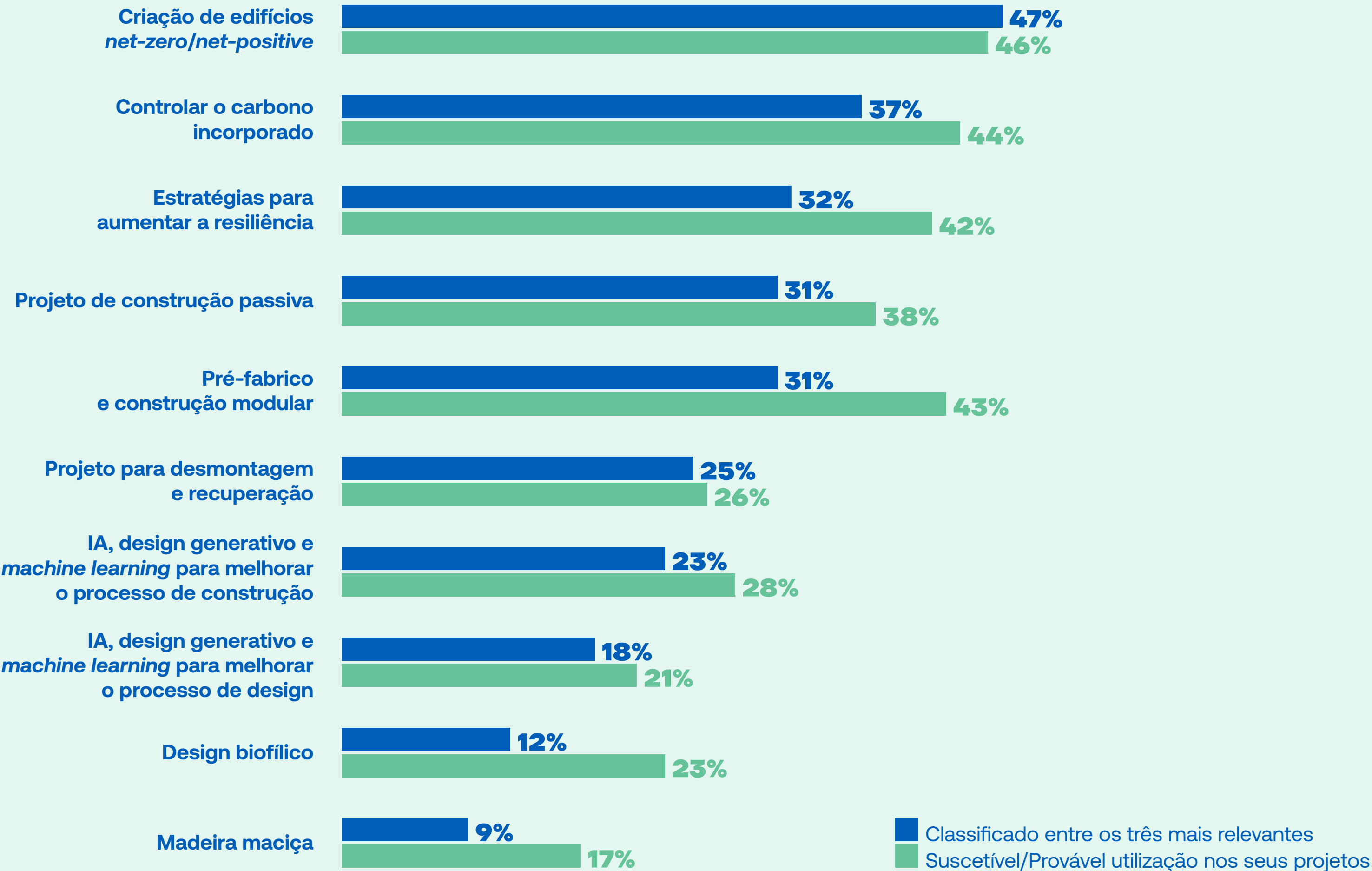


03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.1 TENDÊNCIAS DO SETOR

ABORDAGENS MAIS RELEVANTES PARA MELHORAR A SUSTENTABILIDADE NA INDÚSTRIA DE DESIGN E CONSTRUÇÃO NOS PRÓXIMOS CINCO ANOS

Dodge & Analytics, 2021



O mesmo inquérito aponta os benefícios para o negócio mais frequentemente enunciados pelos respondentes do setor, destacando a redução em custos de operação, aumento do bem-estar dos utilizadores do edifício, aumento da resiliência dos ativos e a sensibilização para a sustentabilidade.

O setor da construção em Portugal representa atualmente cerca de 350 mil postos de trabalho, volumes de exportações de 4,5 mil milhões de euros e um volume de negócios acumulado de 19,9 mil milhões de euros.

Segundo associações do setor como a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (AICCOPN) e a Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços (AECOPS), as previsões do Banco de Portugal (BdP) indicam, para o setor da construção, um crescimento estimado da produção de 4,3% em 2021 e uma aceleração da atividade em 2022. Ainda assim, os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) apontam para uma trajetória do setor fortemente sincronizada com a evolução do PIB nacional.

No segmento da construção de edifícios residenciais as associações do setor esperam que se mantenha uma conjuntura favorável, com a manutenção das condições de concessão de crédito à habitação e um alívio dos constrangimentos provocados pela pandemia. Neste setor o INE divulgou recentemente que os custos de construção de habitação nova aumentaram 8,5% em novembro face ao mesmo mês de 2020, registando o valor mais elevado em 13 anos.

As previsões para o ano de 2022 e seguintes apontam para um crescimento alicerçado na vertente edificável, em face da consolidada competitividade do segmento residencial, logístico e escritórios à escala internacional, e também nos projetos de infraestruturas induzidas pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e Plano Nacional de Investimentos (PNI).

03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.1 TENDÊNCIAS DO SETOR

01

02

03

04

05

No setor imobiliário o mercado voltou a crescer ao nível das transações ultrapassando o decréscimo que teve em 2020 e globalmente manteve a sua tendência de crescimento. Deste modo, o mercado fechará com um número de transações a rondar as 204 mil, atingindo um valor global de cerca de 33 mil milhões de euros.

Foram várias as mudanças e tendências identificadas no setor imobiliário ao longo de 2021 e que irão perdurar em 2022. Os investidores, sobretudo os internacionais, continuarão voltados para setores onde há falta de oferta em Portugal. Entre estes segmentos está a logística e o segmento residencial para arrendamento ou PRS (*Private Rented Sector*). Os negócios de promoção/reabilitação urbana e de *'forward purchase'* deverão também representar um papel importante na dinamização do mercado imobiliário nacional.

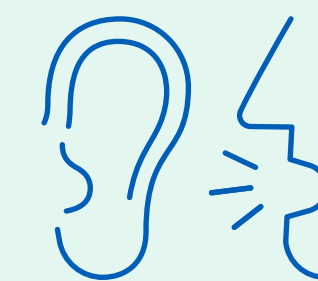
Em estreita relação com as tendências no setor da construção, também no imobiliário, reduzir a pegada ambiental tem sido uma questão central e um fator cada vez mais decisivo para as empresas. Tem sido verificada uma crescente importância de critérios ESG em todo o ciclo imobiliário: desde construção até à ocupação e investimento. Com a emergência das questões relacionadas com a sustentabilidade, acredita-se ainda que o potencial de valorização subjacente à certificação ambiental dos edifícios traga oportunidades de reposicionamento dos ativos a investidores com um perfil de maior valor acrescentado.

Começou também a assistir-se a uma readaptação dos escritórios às novas necessidades das empresas e dos próprios trabalhadores. Há agora uma maior aposta em áreas sociais, de lazer e colaborativas, no sentido de transformar o espaço de trabalho num local mais apetecível que o conforto do *home office*. Espera-se que o setor de escritórios retome o seu dinamismo em 2022, nomeadamente com a crescente procura por parte de empresas tecnológicas e multinacionais a quererem entrar no mercado nacional.

O ano de 2022 traz outros desafios aos quais o grupo terá de dar resposta, como ao nível dos preços das casas, sobretudo nos principais centros urbanos como Lisboa e Porto. Em termos de evolução, no último ano, a variação média do índice de preços da habitação situou-se à volta dos 9%, em linha com a média verificada nos últimos cinco anos, a que correspondeu em 2021 a um preço médio da habitação em torno dos 161 mil euros.



3.2 ENVOLVIMENTO COM OS *STAKEHOLDERS*



AUSCUTAÇÃO DE *STAKEHOLDERS*

Em 2021, o Grupo Casais realizou um abrangente processo de auscultação de *Stakeholders*, tanto externos como internos, possibilitando ao Grupo obter um entendimento mais aprofundado das necessidades e expectativas das suas partes interessadas. Os seus contributos foram posteriormente incluídos no processo de materialidade.

As entidades e os indivíduos a auscultar, dentro de cada tipologia de *Stakeholder*, foram selecionados de acordo com a sua relevância e influência para o nosso negócio. Adicionalmente, foram identificados temas potencialmente relevantes, através da realização de um exercício de benchmarking e uma análise da indústria e tendências ESG do setor.

O processo de auscultação foi efetuado através do envio de questionários aos principais grupos de *Stakeholders* relevantes, tendo como objetivo obter a importância dada aos vários temas potencialmente relevantes e a avaliação do desempenho da Casais nos mesmos.

QUESTIONÁRIO

66

**Stakeholders
externos**

41

**Stakeholders
internos**

01

02

03

04

05

Somos uma organização direcionada para os *Stakeholders*, privilegiando parcerias estratégicas alicerçadas numa cultura de excelência e sustentabilidade.

Conscientes do papel essencial que o setor desempenha na economia, estamos de modo permanente a analisar os potenciais cenários de evolução e procuramos manter uma comunicação ativa com todos os colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, e restantes *Stakeholders*, de modo a garantir um fluxo de informação permanente e adequado aos desafios que vão surgindo a cada momento.

A qualidade da relação é fundamental para incorporarmos as expectativas e preocupações dos *Stakeholders* na nossa forma de atuação e para que, através de soluções inovadoras, consigamos corresponder às suas preocupações e superar as melhores expectativas.





03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.2 ENVOLVIMENTO COM OS STAKEHOLDERS

01

02

03

04

05

Além da auscultação realizada, no processo de envolvimento com as partes interessadas, ativamos de forma regular os canais de comunicação com os principais grupos de *Stakeholders*: clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros, acionistas, comunidade e instituições de ensino.

STAKEHOLDERS	CANAIS DE COMUNICAÇÃO	PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES E TÓPICOS LEVANTADOS
Cientes	O Grupo Casais mantém uma rotina regular de comunicação com os seus clientes, tendo contactos semanais com os clientes com processos a decorrer. Além destes, a Casais detém outros canais de comunicação e auscultação: • Newsletter “Casaisnews” (trimestral) • Envio de e-mails com informações e notícias da Casais (mensal) • Canal de denúncias de <i>compliance</i> (App + ALERTA ou e-mail etica@casais.pt) • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA) • Serviço de apoio ao cliente <i>Customer Care</i> • São também realizados inquéritos de satisfação aos nossos clientes, em dois momentos das obras desenvolvidas em conjunto	• Ética e <i>compliance</i> • Saúde e segurança • Gestão e desenvolvimentos dos colaboradores • Novas obras e produtos • Certificações ESG e de sustentabilidade • Gestão da cadeia de valor
Colaboradores	O Grupo Casais mantém uma rotina regular de comunicação interna através de: • Yammer (diário) • <i>Live</i> semanal (semanal) • Newsletter interna “Segue-me” (quinzenal) • Newsletter interna técnica “Engenho” (mensal) • Sharepoint/Intranet • Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA) • Canal de denúncias de <i>compliance</i> (App + ALERTA ou e-mail etica@casais.pt) • Canal COVID 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 <i>team building</i> e outros	• Ética e valores Casais • Segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores • Políticas de remuneração e reconhecimento • Gestão de carreira, flexibilidade e mobilidade • Formação e desenvolvimento dos colaboradores • Práticas de responsabilidade social • Sustentabilidade financeira do grupo • Proteção de dados



03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.2 ENVOLVIMENTO COM OS STAKEHOLDERS

01

02

03

04

05

STAKEHOLDERS	CANAIS DE COMUNICAÇÃO	PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES E TÓPICOS LEVANTADOS
Fornecedores e parceiros	- Website corporativo com formulário de contacto - Canal de denúncias de <i>compliance</i> (App + ALERTA ou e-mail etica@casais.pt) - 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 - Subscrição do código de conduta de fornecedores da Casais - Newsletter “Casaisnews” (trimestral) - Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA)	- Saúde e segurança - Direitos Humanos - Novas obras e produtos - Certificações ESG e de sustentabilidade - Novos procedimentos e boas práticas - Partilha de conhecimento - Inclusão e diversidade - Relações com as comunidades e práticas de responsabilidade social - Atração e retenção de talento como resposta ao PRR - No caso de parceiros subcontratados, colaboração da Casais no processo administrativo de legalização dos seus colaboradores estrangeiros locais
Acionistas	- Relatórios e Contas (anual) - Website corporativo - Canal de denúncias de <i>compliance</i> (App + ALERTA ou e-mail etica@casais.pt) - Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA)	- Sustentabilidade Financeira - Prémios e distinções - Impactes ambientais e reporte
Comunidade	- Website corporativo com formulário de contacto - Redes sociais (diário) - Newsletter “Casaisnews” (trimestral) - Canal de denúncias de <i>compliance</i> - Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA) - Site carreiras - Iniciativas de responsabilidade social - Seminários e <i>workshops</i> - Comunicações de requisitos legais obrigatórias ambientais	- Ética e <i>compliance</i> - Saúde e segurança - Formação e desenvolvimento - Envolvimento e satisfação dos clientes - Práticas de responsabilidade social <i>Compliance</i> e reporte ambiental, de prevenção e segurança e social - Recrutamento
Instituições de ensino	- Website corporativo com formulário de contacto - Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança (App + ALERTA) - 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

Em estreita relação com as tendências no setor da construção, também no imobiliário, reduzir a pegada ambiental tem sido uma questão central e um fator cada vez mais decisivo para as empresas.

03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.2 ENVOLVIMENTO COM OS STAKEHOLDERS

Enquanto agentes ativos da disseminação de inovação e conhecimento, privilegiamos parcerias estratégicas com organizações que estejam alinhadas com valores de excelência, transparência, qualidade e sustentabilidade. Das várias parcerias destacamos a interação com as seguintes associações, com as quais também co-organizamos e convidamos para participar em eventos e iniciativas nossas:



No início do ano, aderimos ao **Business Council for Sustainable Development (BCSD)**, uma associação que representa mais de 100 empresas portuguesas ativamente comprometidas com a transição para a sustentabilidade. No âmbito do BCSD, assinámos o “Manifesto Rumo à COP26” e subscrevemos o Act4nature.



Somos membros do **BuiltColab**, que promove a reinvenção da gestão de talento do setor da Arquitetura, Engenharia e Construção através da transição digital e partilha de conhecimento. Fizemos parte do projeto *Digital Construction Revolution* que promove sistemas de incentivo à Investigação e Desenvolvimento Tecnológico e do Desenvolvimento do Programa MODULAB, de modularização de soluções não modulares. Participámos ainda no segundo episódio do podcast *TechOnBuilt*.



Somos membros da organização **Associação Plataforma Construção Sustentável** e participamos ativamente com conteúdos para a newsletter mensal promovida.



Participamos ativamente no **CVR - Centro para a Valorização de Resíduos**, enquanto membro dos órgãos sociais e empresa associada.

3.3 MATERIALIDADE

01

02

03

04

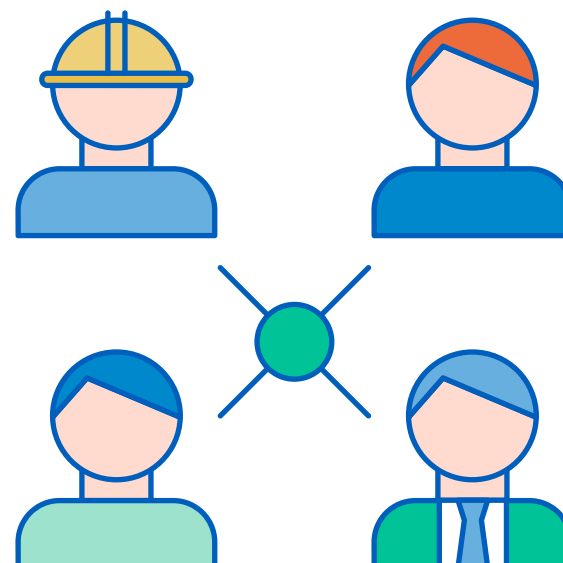
05

No final de 2021, com o intuito de identificar os temas materiais para o Grupo Casais, realizámos o primeiro processo de análise de materialidade, enquadrado com o processo de auscultação dos *Stakeholders*. **A análise de materialidade foi transversal a todo o Grupo, tendo seguido o seguinte processo:**



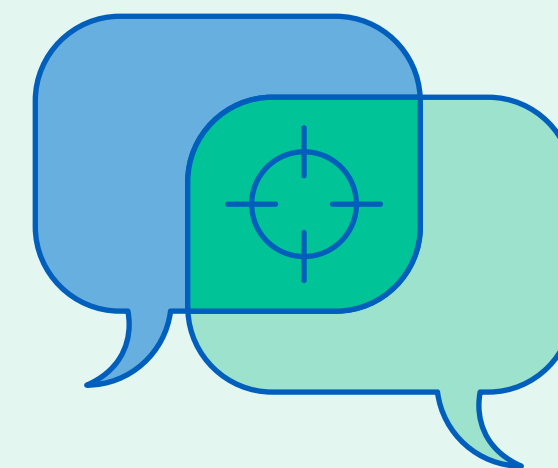
1. Definição do universo de tópicos relevantes

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



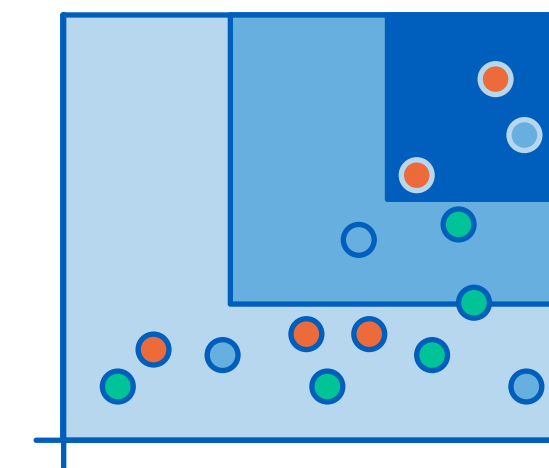
2. Mapeamento de Stakeholders

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



3. Integração dos temas pela sua relevância para os Stakeholders e impacto para o negócio

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



4. Construção e análise da matriz de materialidade

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



03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.3 MATERIALIDADE

A matriz de materialidade permitiu identificar **20 temas relevantes** para o Grupo Casais, de matéria ambiental, social e de *governance* distribuídos de acordo com a sua relevância para os *Stakeholders* e potencial de impacte no negócio.

AMBIENTAIS

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

SOCIAIS

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

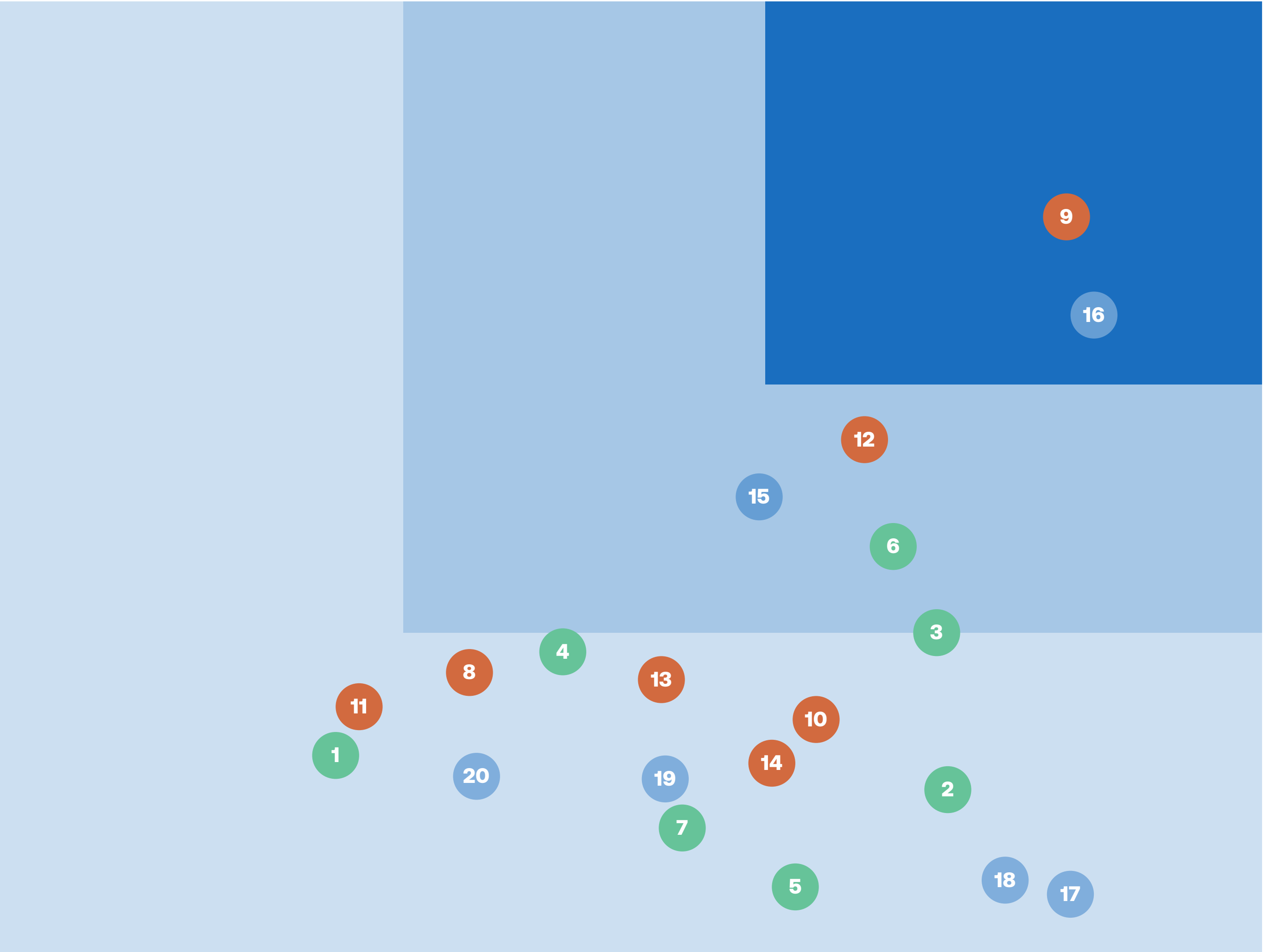
GOVERNANCE

- 15. *Governance*
- 16. Ética
- 17. *Compliance*
- 18. Inovação
- 19. Gestão do risco
- 20. Gestão da cadeia de valor

Alto

RELEVÂNCIA PARA OS STAKEHOLDERS

Baixo



Baixo

IMPACTO NO NEGÓCIO

Alto

3.4 ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

01

02

03

04

05

O plano de negócios consubstancia a nossa visão — Foco na Solidez e Competência — e a nossa missão — Gerir com mestria e inovação privilegiando parcerias estratégicas numa cultura de excelência.

Como referido no capítulo 2.1.3, os cinco objetivos estratégicos do Grupo Casais para os próximos três anos consistem em:

- 1.** Impulsionar a inovação com uma visão disruptiva e com novos modelos de negócio.
- 2.** Incrementar a cultura centrada no cliente.
- 3.** Aumentar a solidez e a disponibilidade financeira, gerindo o risco, para aplicar em investimentos estratégicos.
- 4.** Promover a sustentabilidade nos processos de negócio, produtos e serviços, criando maior valor partilhado na dimensão ambiental, social e *governance*.
- 5.** Desenvolver sabedoria nas pessoas através da criação, atração, retenção e partilha de conhecimento.

De modo a concretizar o quarto objetivo estratégico do Plano de Negócios, formalizámos em 2021 a nossa estratégia de integração de sustentabilidade no negócio, com vista a clarificar a abordagem de criação de valor, identificando as áreas com maior potencial de gerar valor a longo prazo, tanto para o negócio, como para todos os *Stakeholders*.

Este processo foi suportado pelas conclusões da análise de materialidade, suplementadas por uma reflexão interna sobre os drivers de criação de valor associados aos diferentes aspetos ESG identificados.

O resultado desta reflexão interna originou um conjunto de prioridades estratégicas que dão forma à visão da integração da sustentabilidade no nosso negócio.

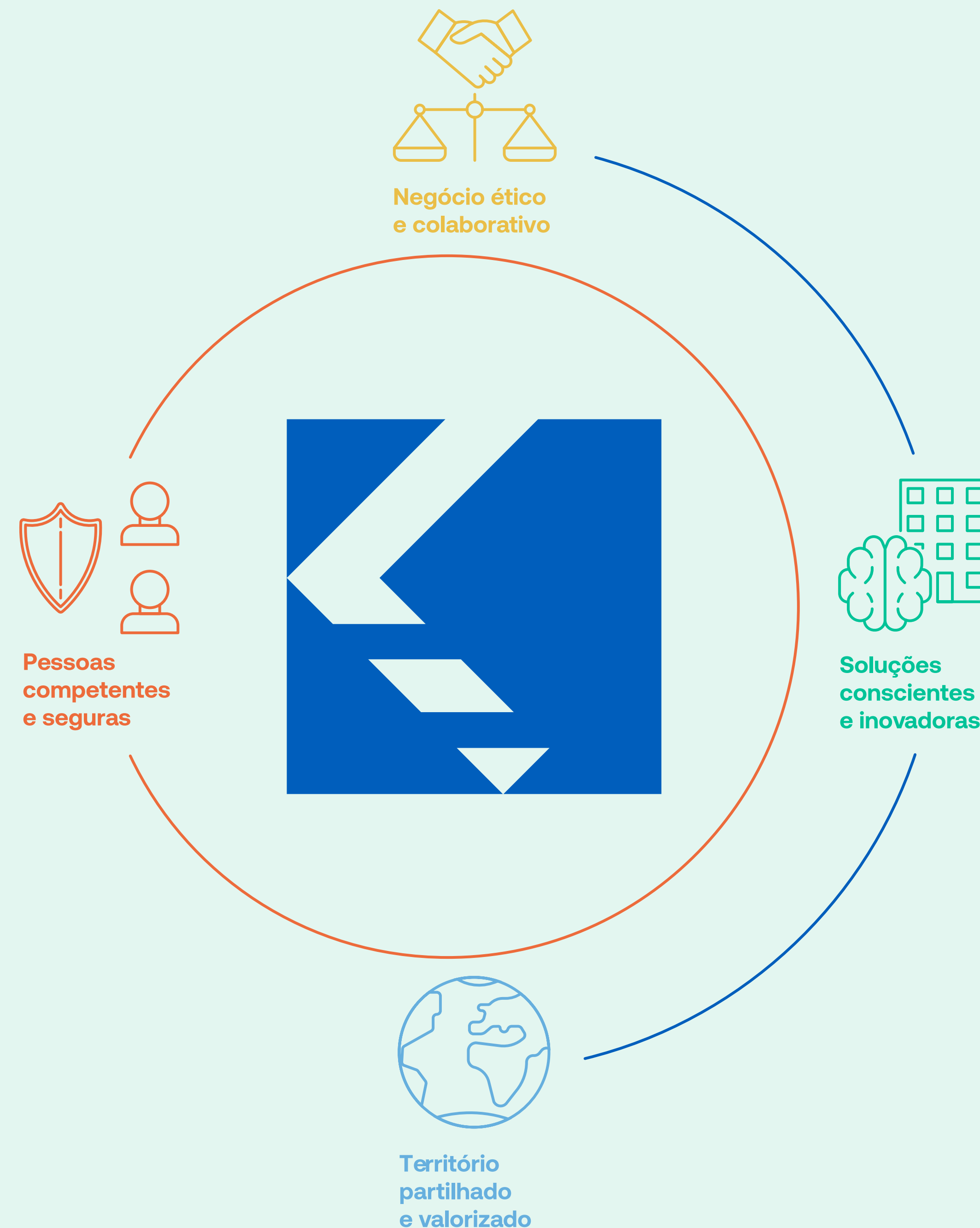
SER UMA REFERÊNCIA NA CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL, INOVADORA, ÉTICA E ACESSÍVEL PARA TODOS



03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.4 ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

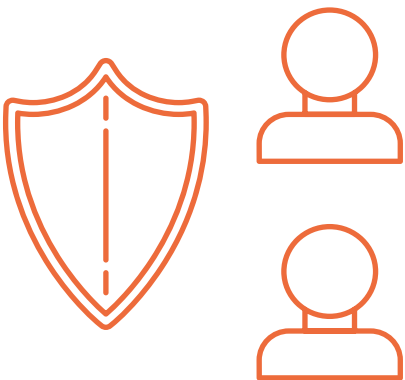
A definição de sustentabilidade das Nações Unidas, designada no relatório de Brundtland (1987) como “a capacidade de satisfazer as nossas necessidades no presente sem comprometer as gerações futuras”, faz parte da forma como internalizamos a salvaguarda do legado que pretendemos deixar à geração seguinte, enquanto empresa assente na matriz familiar e já na terceira geração.



03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.4 ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

Pessoas competentes e seguras



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

Temas materiais:

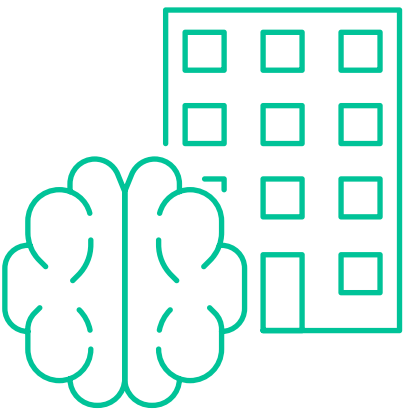
- Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
- Saúde e segurança

Temas relevantes:

- Inclusão e diversidade



Soluções conscientes e inovadoras



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

Temas materiais:

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

Temas relevantes:

- Inovação, Design e segurança de produtos e infraestruturas



Negócio ético e colaborativo



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

Temas materiais:

- Ética, *compliance* e *governance*
- Direitos humanos
- Gestão da cadeia de valor

Temas relevantes:

- Gestão do risco
- Envolvimento com clientes e *Stakeholders*



Território partilhado e valorizado



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

Temas materiais:

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

Temas relevantes:

- Biodiversidade e uso do solo



03 ABORDAGEM DE CRIAÇÃO DE VALOR

3.4 ESTRATÉGIA DE INTEGRAÇÃO ESG NO NEGÓCIO

01

02

03

04

05

Cada um dos eixos identificados apresenta uma narrativa que clarifica o seu âmbito, associada aos *drivers* de criação de valor. Estes *drivers* encontram-se por sua vez, em estreita articulação com um conjunto de temas materiais e complementares, que são monitorizados e divulgados aos *Stakeholders*, ajudando a estruturar o presente relatório. Para cada eixo encontram-se mapeados os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), para os quais identificamos um maior potencial de contribuição da nossa ação.

Para cada um dos eixos estratégicos definimos um conjunto de ambições e compromissos a executar com o intuito de acelerar o processo de criação de valor. Desenvolvemos os compromissos nas secções subsequentes.



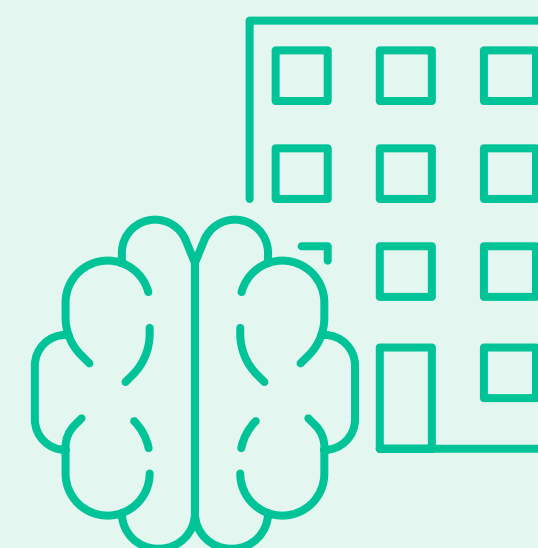
Pessoas competentes e seguras

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



Negócio ético e colaborativo

- 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



Soluções conscientes e inovadoras

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



Território partilhado e valorizado

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

04

EIXOS

ESTRATÉGICOS





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

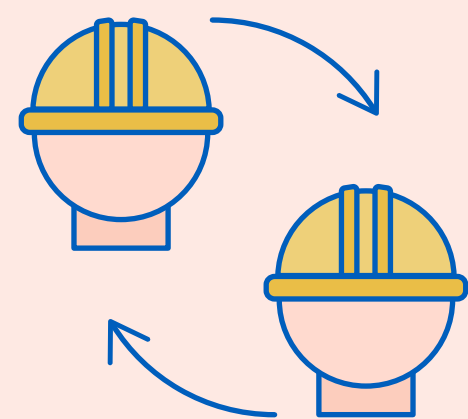
01

02

03

04

05



10%

Taxa de Rotatividade



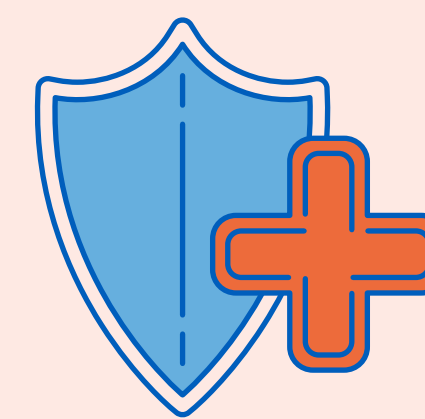
>29.000h

Total de horas de capacitação por ano



>97%

Dos colaboradores elegíveis recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira



100%

Dos colaboradores da Casais EC estão cobertos por um sistema de gestão e segurança do trabalho



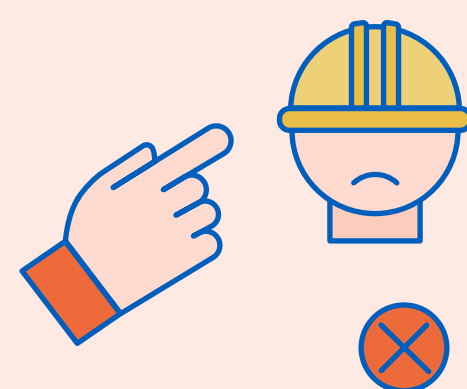
0

Acidentes mortais ocorridos em 2021



0,95 Casais EC
1,02 Casais AO

Gender pay gap



0

Casos de discriminação reportados em 2021



224

colaboradores realizaram formações em matéria de combate à corrupção



0

Casos de corrupção identificados em 2021



0 Ocorrências

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado
- Trabalho escravo

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

O Grupo Casais foi distinguido pela Great Place to Work, como uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal, com mais de 1000 colaboradores.



Pessoas competentes e seguras

A nossa organização tem uma identidade muito própria, e o modo como cada pessoa se posiciona no mercado e em ambiente profissional está conectado com o que é e com o que procura ser no planeta. Para a Casais cada colaborador tem o seu valor e o seu potencial é único.

A nossa organização é assente nas pessoas.

A **valorização e proteção das nossas pessoas para promoção de um negócio sólido e duradouro** é o foco do eixo “Pessoas Competentes e Seguras” da nossa estratégia.

A transformação acelerada da forma como se trabalha no setor da construção concentra toda a atenção e preocupações estratégicas do Grupo. Neste momento estamos a adaptar os conhecimentos e competências dos nossos colaboradores, através da sua gestão e desenvolvimento, com o intuito de garantir que as equipas estão preparadas para as mudanças esperadas no setor. Este empenho reforça a necessidade de procurarmos consistentemente maximizar a atração e retenção de talento, aumentando aspetos como o bem-estar e a saúde e segurança em qualquer atividade, promovendo uma atmosfera saudável através da inclusão e diversidade.

Neste contexto, definimos **três ambições** para guiar as nossas ações, concretizadas em **seis compromissos**, detalhados nos subcapítulos seguintes.

AMBIÇÃO	COMPROMISSO	SITUAÇÃO EM 2021
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)	3%
	Garantir acesso a ações de formação a um mínimo de 60% dos colaboradores, anualmente, até 2025	32%
Aumentar a atração e retenção de talento	Manter um <i>turnover</i> menor ou igual a 10%	10%
	Atingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025	Início de compromisso
Zero acidentes	Assegurar um valor superior a 80% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação do estudo de clima organizacional, a partir de 2025	78%*
	Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos pela Organização Internacional do Trabalho	Índice de Frequência = 16 <20 – Nível Muito Bom da OIT Índice de Gravidade = 116 <500 – Nível Muito Bom da OIT

* Avaliação Geral de Satisfação apenas em Portugal

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01

02

03

04

05

4.1.1 GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

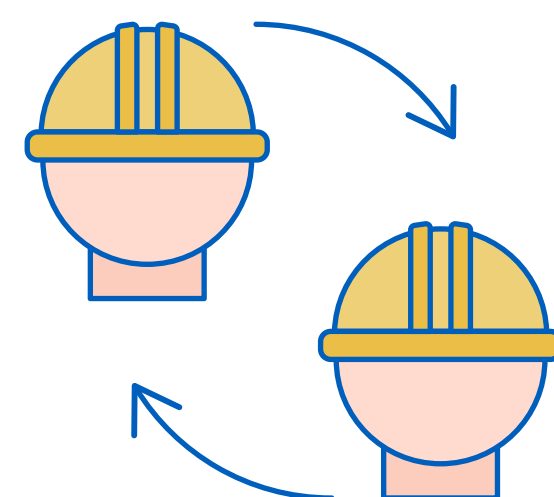
A história da Casais tem vindo a ser escrita a várias mãos, mas com uma só voz. É uma história assente em valores, ensinamentos e exemplos, que culmina num legado e numa cultura única: a Cultura Casais. Assim, conscientes da importância de manter esta cultura, consideramos como aspetos fundamentais o recrutamento, a retenção, o crescimento interno e a valorização das nossas pessoas.

A consolidação da cultura Casais permite-nos assegurar o aumento da especialização dos nossos colaboradores e o aumento da nossa competitividade enquanto Grupo e, de forma consequente, o contínuo crescimento do nosso negócio de forma sólida.

A evolução da carreira de cada colaborador é um processo muito importante para o Grupo Casais, que nos permite fazer crescer as pessoas que, por sua vez, nos ajudam a fazer crescer as obras. É desta forma que aspiramos alcançar o nosso propósito de construir comunidades mais fortes e um mundo melhor.

A capacitação e adaptação de competências das nossas pessoas têm de dar resposta às tendências atuais de mercado, designadamente ao nível da **digitalização de processos, das novas formas de trabalhar, da disrupção digital e tecnológica aplicada ao setor da construção** ou da aposta na **pré-fabricação e modularização**.

“NÓS CONSTRUÍMOS GRANDES LÍDERES E ELES CONSTROEM A VISÃO DOS NOSSOS CLIENTES”



10%
Taxa de Rotatividade



>29.000h
Total de horas de capacitação por ano



>97%
Dos colaboradores elegíveis recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira

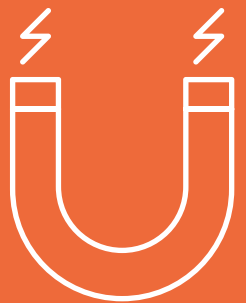


04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

Na Casais, a gestão e desenvolvimento dos colaboradores está sob responsabilidade da Direção de Recursos Humanos, com uma política de gestão assente em cinco eixos estratégicos:

1



Atrair os melhores, através de uma estratégia integrada com os Valores do Grupo

2



Desenvolver o capital humano de forma sistemática, através de uma estratégia de gestão de desempenho e de formação contínua

3



Reconhecer e recompensar comportamentos e desempenhos esperados através de uma política equitativa de salários e benefícios

4



Reter os melhores, através de uma estratégia de gestão de talentos adequada e incentivando a mobilidade interna e externa

5



Promover a cultura Casais com a participação ativa dos Colaboradores na vida da empresa, o trabalho em equipa, o rigor e a criatividade

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01
02
03
04
05

Fruto destas políticas, ambicionamos que à capacitação corresponda também o reconhecimento, através de salários justos. Esta ambição está vertida no nosso compromisso de garantir uma remuneração mínima anual, dentro do Grupo, que seja 10% superior ao salário mínimo legal.



Atração e retenção de talento

O processo de recrutamento que promovemos visa a deteção de talento com base nas competências específicas dos candidatos, o qual inclui uma fase de formação de acolhimento das diferentes áreas do negócio. Está também definido um procedimento formal para a integração de colaboradores através de referência.

Em 2021, foram efetuadas 442 novas contratações e verificaram-se 194 saídas. Em Portugal, as entradas e saídas corresponderam maioritariamente a perfis mais técnicos, por contraponto a Angola, onde correspondem a perfis operacionais e administrativos.

Considerando o número de saídas e o número total de colaboradores em 2021, aferiu-se uma taxa de rotatividade de 10%.

Relativamente à tipologia de contratos de trabalho, dos 1.975 colaboradores, 1.164 são permanentes e 811 a termo certo. De notar que todos os colaboradores com contrato a termo são de Angola, uma vez que de acordo com a legislação em vigor (lei n.º 7/15, de 15 de junho), este tipo de contrato por tempo determinado tem uma duração máxima de 10 anos.

No enalce do talento jovem, temos dinamizado programas de estágios e colaborações com Instituições de Ensino, como é o caso do **Programa "Mestria & Inovação"** e do **Programa de Trainees "Arte e Engenho"**.

Programa "Mestria e Inovação"

No âmbito do protocolo estabelecido com várias universidades locais, a Casais Angola desenvolveu um programa de estágios profissionais direcionado a alunos finalistas e/ou recém-licenciados do curso de Engenharia Civil, com a duração de um ano. Em 2021 foram selecionados três alunos da Universidade Metodista, que iniciaram o estágio em finais de outubro.

O programa visa criar uma oportunidade de crescimento profissional ao estagiário, através da valorização das suas competências individuais de modo a prepará-lo para os desafios diários de um contexto laboral.

Durante o estágio, os selecionados puderam percorrer os diferentes departamentos da empresa, sendo que os últimos nove meses foram dedicados ao contexto de obra. Pretende-se que, num contexto de aproximação à vida profissional, os estagiários possam desenvolver atividades integradas no normal funcionamento da empresa. Desta forma, é possível garantir a consolidação da formação adquirida e a aquisição de experiência profissional, bem como, a contribuição para o desenvolvimento da atividade da Casais.

Com este programa, a Casais pretende responder às necessidades de atração e retenção de postos de trabalho qualificados, identificando talentos que possam ser efetivos, através da seleção e formação de jovens recém-licenciados, num contexto de estágio profissional, alinhados aos princípios do Grupo.

Programa "Arte e Engenho"

O programa Arte e Engenho tem como objetivo desafiar e cativar jovens talentos, motivá-los para enfrentar os desafios de um mercado dinâmico e sobretudo prepará-los para uma vida profissional de sucesso. Assim, no início do programa é atribuído um tutor(a) a cada trainee que prestará suporte e será facilitador da integração na equipa, sendo da responsabilidade da mesma orientar os planos de trabalho quanto a tarefas e resultados esperados e avaliar o(a) *trainee* no final da passagem em cada área.

Todas as atividades são pensadas de forma a reforçar a cultura, os valores e o alinhamento com a estratégia e objetivos da empresa, sendo o *feedback* contínuo uma premissa fundamental do programa. Desta forma, é possível gerir as expetativas dos jovens quanto ao seu futuro enquadramento no Grupo de uma forma transparente.

Durante nove meses, o programa de trainees do Grupo Casais contribui para o enquadramento de jovens de elevado potencial na cultura Casais, enquanto cria uma equipa com ligações sustentadas e duradouras.

O programa decorre uma vez por ano, em Portugal, estando atualmente na 13ª edição. Ao longo das edições, 95% dos trainees continuaram na Casais, contando com 60 participantes até ao momento.

A história da Casais tem vindo a ser escrita a várias mãos, mas com uma só voz. É uma história assente em valores, ensinamentos e exemplos, que culmina num legado e numa cultura única: a Cultura Casais.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01
02
03
04
05

Projeto ART

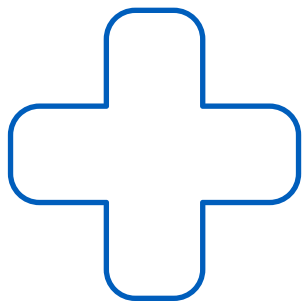
O Projeto ART – Atração e Retenção de Talento – é parte integrante da nossa resposta à transformação do setor. O ART integra o subprojeto de Recrutamento e Desenvolvimento de carreiras cujo foco é o desenvolvimento de Carreiras e a criação de empregos mais atrativos. Este subprojeto foi desenvolvido para integrar postos de trabalho mais inclusivos, motivantes, seguros e conferentes de maior autonomia e mestria. O resultado deste subprojeto traduz-se numa maior qualificação, melhores salários, trabalhadores mais satisfeitos e, empresas e pessoas com mais valor.

Outro subprojeto do ART é o Recrutamento Internacional e Gestão de Capacidade Instalada, que visa o recrutamento internacional e a mobilização nacional e internacional, nos processos de integração e desenvolvimento de carreira, incluindo a gestão da estadia e mobilidade interna.

Casais + flex

A Casais + flex é uma plataforma de benefícios flexíveis que oferece alternativas à utilização do prémio anual (remuneração variável) que o colaborador auferir. O objetivo é disponibilizar alternativas que permitam a aquisição de produtos ou serviços, com possíveis vantagens de agregação ou fiscais. A adesão a fundos de pensões e a seguros de saúde são alguns exemplos dos benefícios pelos quais os colaboradores podem optar.

Enquanto fator de atração e retenção, disponibilizamos aos nossos colaboradores permanentes, um pacote de benefícios competitivos.



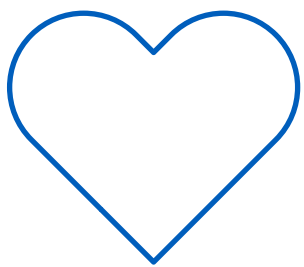
SAÚDE



PLANOS
FINANCEIROS



PLANOS
JURÍDICOS



DIMENSÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL

Este pacote é composto por uma diversidade de benefícios de saúde, planos financeiros, planos jurídicos, e outros serviços concebidos para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, tanto na dimensão profissional como na dimensão pessoal.

Procurando estreitar laços com a Comunidade Académica criámos a Blumind, uma nova área de recursos humanos, orientada para a atração de novos talentos, através da promoção de estágios de verão, curriculares e profissionais, participações em feiras de emprego e atribuição de bolsas de mérito escolar.

Cumprindo o nosso papel na transformação do setor da construção junto da sociedade, criámos programas de reconversão laboral, em que pessoas em situação de desemprego podem receber formação participada pela Casais, em ambiente de fábrica, com vista à subsequente integração na empresa.

Desenvolvimento e formação

De forma a promover o desenvolvimento interno e a construir uma comunidade sustentada nos valores e princípios, habilitando as pessoas para os desafios da vida profissional, através da partilha e desenvolvimento de conhecimento e competências, a Academia Casais dedica-se à conceção de cursos de formação e à criação de conteúdos adaptados às necessidades identificadas. Para o efeito, estabelecemos planos anuais de formação considerando as especificidades de cada mercado.

Programa de Formação “Juntos no Desenvolvimento, a Formar para o Futuro!”

A Casais Angola previu na sua estratégia, a necessidade de estruturar adequadamente intervenções formativas ao nível interno, nas diversas áreas temáticas de interesse para os diferentes setores operacionais. Neste sentido, desenvolveu um programa de formação, sob a designação “Juntos no Desenvolvimento, Formar para o Futuro”, com o objetivo de aperfeiçoar as competências técnicas e pessoais dos quadros profissionais.

O programa ocorre anualmente, após o levantamento das necessidades formativas, que ocorrem no âmbito do processo de avaliação de desempenho.

Com este programa, pretendemos melhorar as competências técnicas, pessoais e comportamentais dos colaboradores, em prol de um bom desempenho.

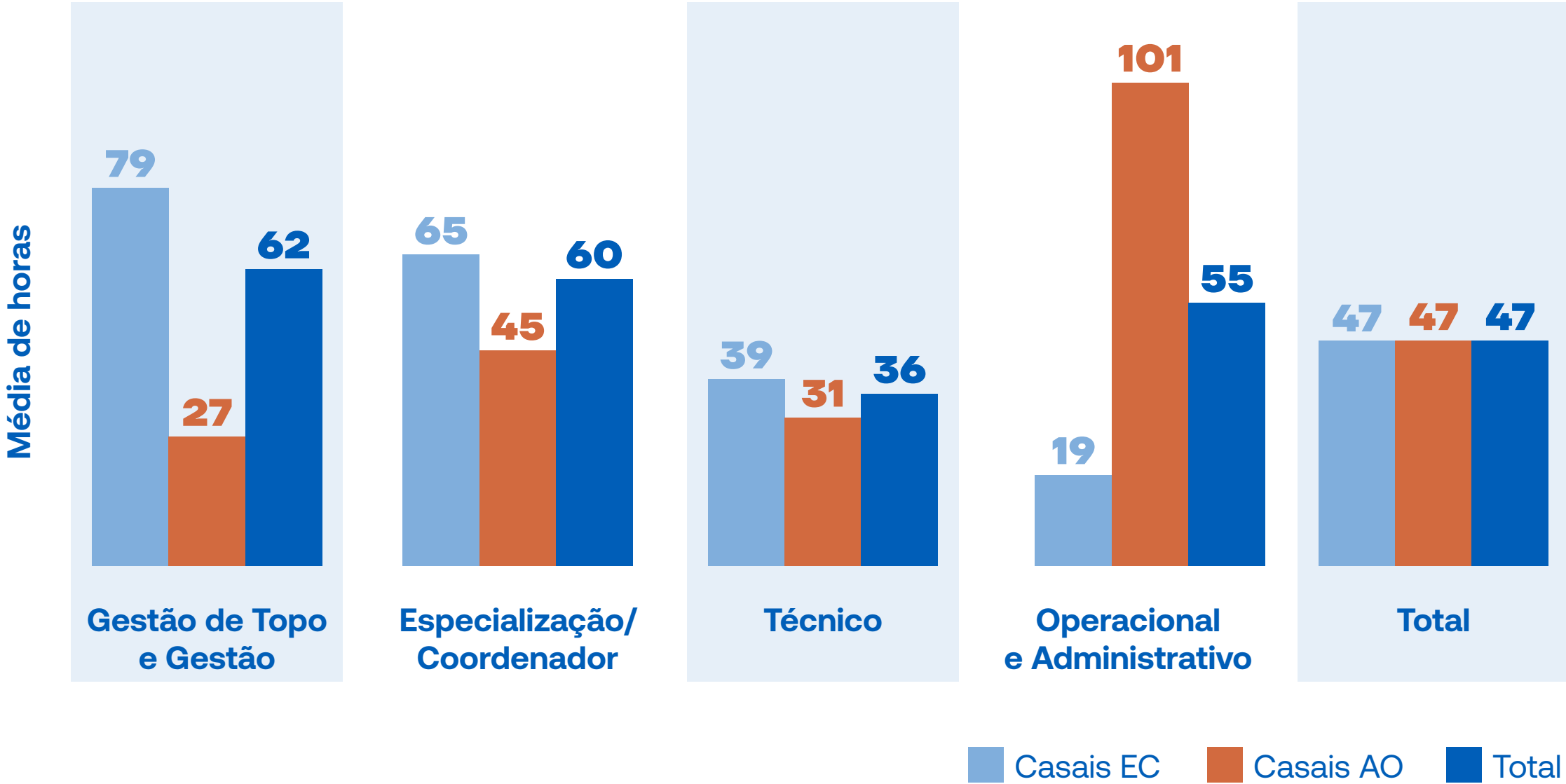
04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01
02
03
04
05

Em 2021, promovemos **29 853 horas de formação** participadas por **634 colaboradores**. Na Casais EC, a maioria das horas de formação foi realizada por perfis técnicos, enquanto na Casais AO foi realizada por perfis operacionais e administrativos. Relativamente a média de horas de formação, na Casais EC a maior média de horas de formação foi realizada por colaboradores da categoria de gestão e gestão de topo, enquanto na Casais AO foi por administrativos e operacionais.

MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR



No que diz respeito à gestão de carreiras, o desenvolvimento do nosso Manual de Gestão de Carreiras, com funções mapeadas por níveis de senioridade, permite:

- maior alinhamento das competências com as funções;
- melhorar o acompanhamento da evolução da carreira do colaborador;
- delinear planos de formação mais adaptados às necessidades.

Considerando as especificidades do setor da construção no mercado português é importante salientar que em grande parte dos casos vigora o contrato coletivo de trabalho (negociado com as associações do setor e os sindicatos), o qual define as categorias profissionais e carreiras.

Como parte do programa de Gestão de Carreiras, os nossos colaboradores estão sujeitos a avaliações diferenciadas de acordo com as categorias profissionais, sendo estas avaliações compostas tanto por abordagem *top-down*, como por uma vertente de autoavaliação.

Foram efetuadas avaliações de desempenho a 100% e 99% dos colaboradores em Angola e Portugal, respetivamente, que preenchem os requisitos definidos: todos os colaboradores com um mínimo de 6 meses de antiguidade.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01

02

03

04

05

4.1.2 SAÚDE E SEGURANÇA

Na cultura Casais, a **Saúde e Segurança** são uma prioridade para garantir a salvaguarda de um dos nossos principais ativos: As pessoas.

No setor de atividade em que operamos, os colaboradores estão tradicionalmente expostos a riscos ocupacionais significativos, que podem resultar no agravamento dos índices de sinistralidade laboral.

A relevância da Saúde e Segurança de todos foi desde logo evidenciada pelo exercício de materialidade do Grupo. Assim, temos vincadamente assumido como objetivo a disseminação de uma Cultura de Segurança que seja reconhecida pelos mercados e que induza à redução de riscos ocupacionais associados, bem como locais de trabalho seguros e saudáveis.

Por esta razão estabelecemos um conjunto de princípios orientadores desta Cultura de Segurança do Grupo:



100%

Dos colaboradores da Casais EC estão cobertos por um sistema de gestão e segurança do trabalho

1.

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

2.

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

3.

Estabelecer um compromisso de consulta e participação dos colaboradores.

4.

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

5.

Minimizar os Índices de Sinistralidade laboral e os custos sociais e económicos que resultam de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, tendo sempre como meta “ZERO ACIDENTES”.

6.

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

Apesar da responsabilidade da segurança ser intrínseca à respetiva função de cada profissional, no Grupo Casais, a planificação da Saúde e Segurança nas obras está sob a supervisão da Direção de Prevenção e Segurança (DPS). Esta direção corporativa é autónoma e funciona como um órgão consultor em todas as áreas do negócio existindo, em simultâneo, estruturas próprias nos mercados, que replicam as boas práticas desenvolvidas.

Implementámos um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) em Portugal e Angola. Em Portugal, o SGSST encontra-se certificado pela OHSAS 18001 (desde 2007) e pela ISO 45001 (desde 2020). No caso de Angola, o SGSST, embora não certificado por entidade externa, foi desenvolvido substanciando-se no referencial OSHAS 18001 e encontra-se a transitar para atualização dos conceitos e premissas normativas da ISO 45001. Deste modo, conseguiremos que todos os colaboradores sejam abrangidos pela certificação da ISO 45001.

O Sistema de Gestão apresenta um conjunto de processos, considerando os mecanismos descritos na legislação de cada mercado, de forma a integrar na organização e nas boas práticas de trabalho todos os requisitos legais e regulamentares.



0

Acidentes mortais ocorridos em 2021

De forma a promover a melhoria contínua, a implementação do Sistema de Gestão de Segurança, assenta nos seguintes princípios:



1. Definição de estratégia

- Segurança expressa numa Política



2. Definição de atividades de planeamento

- Identificação de Perigos, Avaliação e Controlo de Riscos e Identificação da Legislação aplicável bem como no estabelecimento de Objetivos de Segurança e Saúde

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01

02

03

04

05

Segurança no Trabalho

A Casais cumpre com os requisitos legais, regulamentares ou técnicos, de acordo com o enquadramento legal de cada mercado, garantindo para o efeito o planeamento adequado em matéria de SST das atividades operacionais e produtivas, normalmente, sintetizados nos designados Plano de Segurança e Saúde das Obras ou em documentos de âmbito similar.

Os Planos de Segurança e Saúde para efeito da definição do planeamento das atividades operacionais e produtivas operativo, utilizam ferramentas de identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de controlos, sendo realizada por análise preliminar de riscos, a par de uma avaliação de riscos com metodologia própria, aquando do início dos trabalhos e durante a sua realização. A avaliação preliminar de riscos (cálculo do grau de perigosidade) tem em consideração a gravidade do potencial acidente, a exposição ao risco e a probabilidade de ocorrência.

A Direção de Prevenção e Segurança, efetua o acompanhamento das atividades, assim como visitas técnicas às obras, auditorias, onde supervisiona e monitoriza as condições de segurança e saúde, identificando eventuais oportunidades de melhoria. Neste enquadramento e de modo a melhor perceber o custo/benefício de determinada medida preventiva potencial, pode recorrer um método de avaliação de riscos que prevê a determinação do grau de Perigosidade, assim como a Justificação das medidas equacionadas — metodologia de William T. Fine (WTF).

Em caso de acidente, a análise realiza-se com base no procedimento de investigação de acidentes, o qual define as responsabilidades e medidas que devem ser tomadas após a ocorrência de um incidente de trabalho, sendo aplicável a:

- todas as atividades de rotina e esporádicas,
- atividades de todas as pessoas que tenham acesso às instalações e projetos da Casais, incluindo subcontratados e fornecedores, bem como às instalações do local incluindo as disponibilizadas pela organização ou por terceiros.

Relativamente ao relato de incidentes, utilizamos Relatórios de Incidentes, nos quais caracterizamos os mesmos, as circunstâncias da sua ocorrência, incluindo a descrição de todos os meios e recursos envolvidos no caso. A conclusão deve sempre identificar as causas primárias e/ou secundárias, caso existam, assim como soluções que promovam a eliminação ou mitigação da ocorrência na origem. Avaliamos o caso sob o ponto de vista da magnitude de risco para a organização, e verificamos se existe risco sistémico.

Está em funcionamento desde 2018 a Comissão Geral de Segurança, que é um órgão estratégico diretamente ligado à Administração, que define todas as estratégias e orientações no âmbito da Segurança e Saúde, reunindo de três em três meses. Diretamente ligada à Comissão Geral de Segurança, temos as Comissões de Segurança de cada Projeto, compostas pela Chefia do Projeto, Departamento

de Prevenção e Segurança, representantes dos trabalhadores, dos subcontratados e empresas parceiras e que reúne mensalmente para definir estratégias e planeamento de trabalhos para que estes sejam cumpridos, implementando diariamente as diretrizes da Comissão Geral. Adicionalmente, estabelecemos uma Comissão Global de Segurança, que reúne anualmente os responsáveis e técnicos de segurança de cada país, com o objetivo de partilharem as boas práticas implementadas, e melhorarem a maturidade do nosso Grupo e dos mercados como um todo, ao nível da segurança nas obras.

Em 2021 ocorreram, em cerca de 3,8 milhões de horas trabalhadas, 63 acidentes, 27 sem necessidade de se recorrer a baixa, e 36 acidentes com baixa. Nenhum dos casos de acidente com baixa apresentou uma duração superior a seis meses. É de enfatizar que não se verificaram acidentes de trabalho fatais no Grupo.





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01

02

03

04

05

	Nº	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA ⁽¹⁾
Casais EC		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	19	24
Horas Trabalhadas	785 821	
Casais AO		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	44	14
Horas Trabalhadas	3 069 706	
Total		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	63	16
Horas Trabalhadas	3 855 527	

(1) Por 1.000.000 de horas trabalhadas

Melhoria de condições físicas dos locais de trabalho

No âmbito do plano estratégico da Casais Angola e com a finalidade de promover melhores condições de trabalho no *backoffice* e aumentar a produtividade, construímos novas naves industriais que viabilizaram melhores condições de trabalho aos colaboradores na nossa sede local. A construção foi finalizada em finais de 2020 e, desde 2021 que os nossos colaboradores usufruem das novas instalações.

Em Portugal, em prol da melhoria das condições dos locais de trabalho e atendendo às necessidades do contexto atual pandémico, procedemos a alterações no sistema de ventilação e à implementação de medições de CO₂ em todos os espaços e à instalação de torneiras *free touch*. Delimitámos também percursos de circulação e realizámos medições de temperatura e deteções de máscara respiratória.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01
02
03
04
05

Saúde no Trabalho

No que concerne à prevenção dos riscos profissionais e à proteção e promoção da saúde dos nossos colaboradores, a saúde ocupacional assume um papel fundamental por:

- Monitorizar, proteger e promover a saúde e prevenir a doença;
- Prevenir e controlar os riscos profissionais, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho;
- Melhorar as condições de trabalho e de segurança, de modo a criar um ambiente de trabalho são e seguro;
- Desenvolver uma cultura de Prevenção e de Promoção da Saúde na Organização.

Os serviços de medicina do trabalho são prestados por uma entidade externa devidamente acreditada pelas entidades oficiais. Estes serviços estão organizados tendo em consideração a dispersão geográfica da Casais e o número de colaboradores.

Todos os serviços e iniciativas são divulgados no *SharePoint* e promovidos através de campanhas de comunicação interna (através de email e canais de Yammer). Dependendo do mercado, a consulta e medicina curativa pode estar acessível a parceiros e a prestadores de serviço permanentes nos locais de trabalho.

Nas nossas instalações de Braga, disponibilizamos um gabinete médico da empresa, que proporciona serviços na área da enfermagem, medicina geral e medicina no trabalho, aos colaboradores, quer presencialmente quer por vídeo-consulta.

Estes serviços são proporcionados aos colaboradores de forma descentralizada através do parceiro externo de Saúde Ocupacional e Medicina do Trabalho, que permite que todos usufruam de planos de saúde a um preço mais acessível.

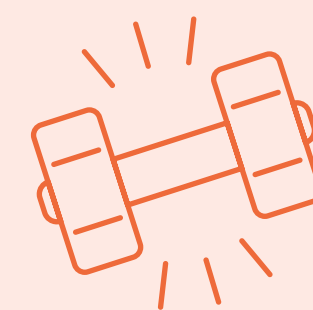
Atendendo às especificidades e necessidades das geografias onde atuamos, em Angola, a Casais disponibiliza um Plano de Proteção de Saúde contra Doenças Tropicais. Além dos serviços mencionados, também executamos ações de comunicação e sensibilização, através de programas preventivos de saúde pública (ex. HIV), doenças tropicais (ex. malária) ou exposição a agentes de riscos relativos à biodiversidade local (ex. cobras, aranhas) que são amplamente divulgados nas vitrines informativas de segurança.

Durante o ano de 2021 não foram registadas ocorrências de doenças profissionais, nem óbitos resultantes das mesmas.

Plano Vida

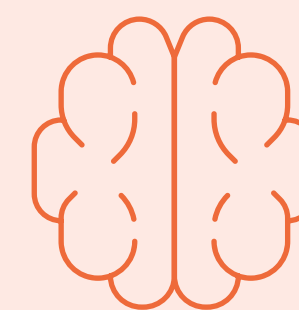
O Plano Vida do Grupo Casais surge com o propósito de incentivar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, através da promoção de um conjunto de ações que visa a adoção de comportamentos e estilos de vida saudáveis, dentro e fora do local de trabalho, por parte dos colaboradores.

O Plano Vida encontra-se organizado em quatro eixos:



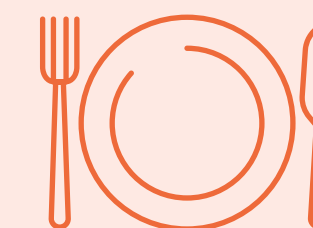
Saúde Física

Realização de atividade física, em formato online, como pilates, yoga, *stretching*, treino funcional e *hiit*



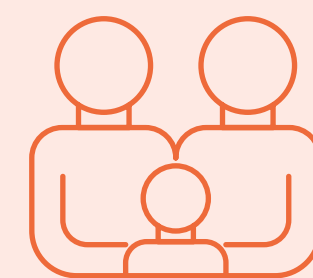
Saúde Mental

Disponibilização, a todos os colaboradores, da Linha de Apoio Psicológico com a possibilidade de realizar vídeo-consultas de Psicologia*



Nutrição e alimentação saudável

Sensibilização através de *webinars*, *workshops*, *showcookings* e comemorações com ações temáticas para o tema



Família

Incentivo ao equilíbrio das dimensões Trabalho e Família

Em 2021, através do Plano Vida, realizaram-se 304 aulas de atividade física, 175 consultas de apoio psicológico, três *workshops* e três *webinars* em família e um *showcooking* de pais e filhos.

* De notar que o apoio mencionado é totalmente gratuito e sigiloso e está disponível para todos os colaboradores, de todas as empresas, em todos os mercados e seus familiares diretos (cônjuges, filhos, pais e irmãos).



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

Capacitação

Consideramos que a sensibilização e a capacitação dos colaboradores para os temas de saúde e segurança são tão importantes quanto a promoção de melhores condições físicas nas instalações e serviços de saúde disponibilizados aos colaboradores.

Neste sentido, a nossa Política de Formação e Informação dos trabalhadores destina-se a assegurar as necessidades de formação e informação, tendo sempre em consideração as funções que os mesmos desempenham, assim como os postos de trabalho ocupam.

Assim, disponibilizamos as seguintes tipologias principais de formação:



- Formação geral de acolhimento a novos colaboradores nas diferentes áreas funcionais, incluindo a de prevenção e segurança;
- Formação específica de enquadramento da obra consoante posição e função do colaborador, em que são partilhados os perigos e riscos associados;
- Formação específica de credenciação em determinados âmbitos relacionados com a segurança operacional da função.

No âmbito da formação das equipas em **Segurança e Saúde no Trabalho** foram realizadas no ano de 2021, **3.590 horas de formação em Angola e 3.104 em Portugal**, das quais **1.183 horas de formação foram realizadas a colaboradores da Casais**, sendo que as restantes **1.921 horas foram alocadas a colaboradores de parceiros**.

6.694
HORAS
DE FORMAÇÃO

4.773
HORAS COM
COLABORADORES
DA CASAIS

1.921
HORAS COM
COLABORADORES
DE PARCEIROS
DA CASAIS

**SEGURANÇA
E SAÚDE
NO TRABALHO**

A par da formação, e como forma de garantir a total segurança e bem-estar dos nossos colaboradores, providenciamos em todas as nossas obras, a presença de técnicos de segurança e saúde no trabalho.

Adicionalmente, através da nossa iniciativa “**5 minutos diários**”, permitimos que todos os nossos colaboradores, internos e externos:



- Partilhem e manifestem as suas preocupações relacionadas com a Saúde e Segurança;
- Divulguem boas práticas a adotar e melhorias a implementar;
- Induzam as equipas de trabalho, para determinadas ações preventivas relacionadas com a atividade operacional planeada para o dia.

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01

02

03

04

05

Comité Covid e Plano de Contingência em obra

Na Casais estamos conscientes do desafio que a pandemia trouxe para cada um de nós, e respetivas famílias. Com o intuito de reduzir o risco de contágio na nossa Comunidade, constituímos um Comité composto pela Comissão Executiva do Grupo, Diretores Coordenadores e a Equipa de suporte, composta por elementos da Direção de Recursos Humanos, Direção de Prevenção e Segurança e Direção de Comunicação e Marketing.

O Comité destina-se a:

- Criar um único ponto de contacto e tomada de decisão relacionado à COVID-19;
- Maximizar a segurança e o bem-estar das equipas;
- Minimizar os impactes negativos nos negócios;
- Procurar e fornecer informações oportunas, relevantes e claras;
- Manter as operações dentro do quadro de normalidade atual e procurar a retoma de níveis de normalidade a 100% o mais rápido que possível.

Em constante atualização, e face às diretrizes vinculadas pelas entidades competentes, em todas as geografias e mercados em que operamos, implementámos um conjunto de medidas amplamente difundidas nos nossos escritórios e obras. Estabelecemos ainda Planos de Contingência para as instalações e sites de obra, com uma equipa de técnicos de segurança dedicados à Covid-19, em articulação diária com todas as equipas de terreno em obra, pronta para atuar em situações de risco, garantindo a rastreabilidade dos tipos de contágio e a adoção de medidas não só reativas, como também profiláticas e preventivas.

A título de exemplo, em Portugal, estabelecemos um sistema de testagem de quatro ou mais obras por semana (cerca de 250 a 300 testes semanais) com testes de antigénio por zaragatoa (realizados através de protocolo com parceiros habilitados). Complementarmente, todas as quintas-feiras, realizaram-se em Lisboa e no Algarve cerca de 150 testes aos colaboradores que viajavam para suas casas nesse fim de semana.

Embaixadores de Segurança Casais

Enquadrado no Departamento de Prevenção e Segurança, o projeto Embaixadores de Segurança consiste numa iniciativa interna, desenvolvida por colaboradores Casais, e tem como principal finalidade difundir uma cultura de segurança por toda a organização, independentemente da geografia, 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 de Segurança e Valores da organização Casais;
- Promover as condições de segurança na sua área de intervenção;
- Colaborar na identificação de riscos e implementação de medidas preventivas;
- Incentivar novos colaboradores e parceiros ao cumprimento das normas de prevenção e segurança;
- Ter conhecimento da regulamentação de segurança da sua atividade e área de intervenção;
- Reportar situações de risco.

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

4.1.3 INCLUSÃO E DIVERSIDADE

A promoção de um local de trabalho que seja apropriado e confortável para todos os colaboradores é fundamental para a criação de valor organizacional. Tal facto permite que cada um possa atingir o seu potencial e se sinta valorizado, eliminando barreiras relacionais e promovendo a melhoria das interações entre colaboradores, clientes e a própria comunidade.

Neste contexto, e de acordo com os nossos princípios éticos, transversais a toda a organização, não toleramos qualquer tipo de assédio, discriminação, *bullying*, difamação, violência ocupacional ou vitimização por motivo de etnia, género, idade, religião, estado familiar, entre outros.

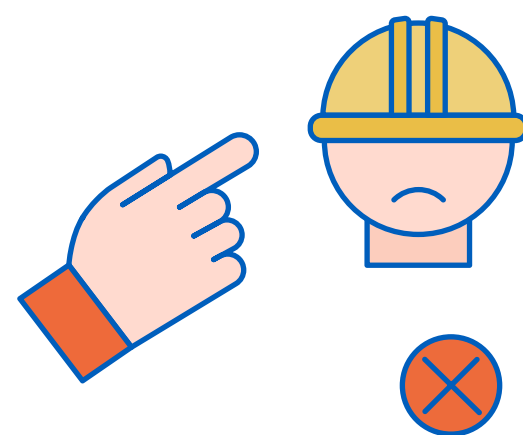
A Inclusão e Diversidade, apesar de serem temas com gestão independente e específica, são geridos pela Direção de Recursos Humanos, prestando apoio aos mercados onde a Casais está presente.



0,95 Casais EC
1,02 Casais AO

Gender pay gap

A relação de respeito que temos com os nossos colaboradores proporciona um aumento da sua motivação, satisfação e sentimento de pertença ao Grupo Casais. A obra de Pegões (REN) oferece um exemplo: respeitámos os períodos de oração dos colaboradores muçulmanos, de modo que não abdicassem dos seus hábitos, nem se sentissem desconfortáveis no seu local de trabalho.



0
Casos de discriminação reportados em 2021





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.1 PESSOAS COMPETENTES E SEGURAS

01
02
03
04
05

O nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta aborda temas relacionados com a não discriminação, que estão estabelecidos e formalizados a nível do Grupo, em todas as áreas de negócio, mercados e atividades. Em 2021 não foram identificadas ocorrências de incidentes, nem de casos de discriminação, nas geografias de operação da Casais EC e da Casais Angola.

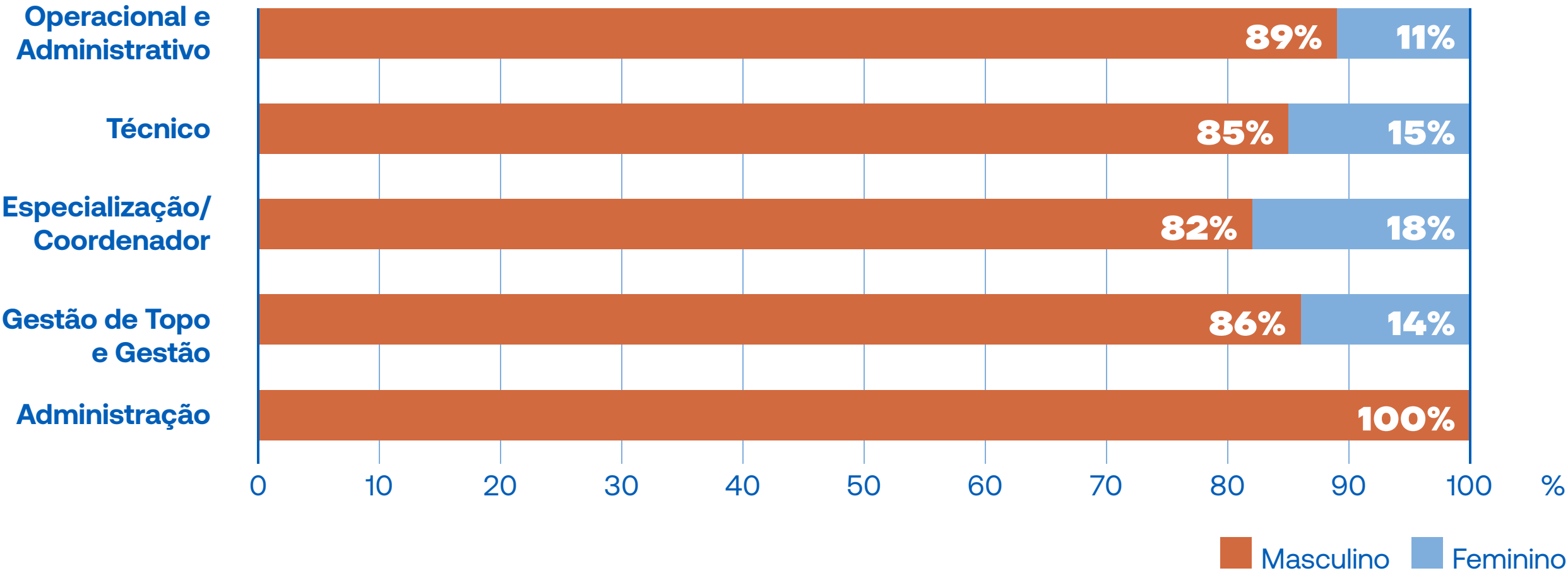
Por considerarmos que a inclusão e diversidade dos colaboradores é um tema que carece de monitorização próxima, realizamos anualmente uma análise de equidade de género e nacionalidade dos colaboradores.

A representatividade do género feminino no setor da construção tem evoluído positivamente nos últimos anos, especialmente em Portugal, apesar da reconhecida dificuldade histórica em atingir um equilíbrio. Acreditamos que esta é uma tendência que se vai continuar a observar, à medida que os processos construtivos vão sendo crescentemente industrializados, minimizando deslocações prolongadas face à zona de residência. Continuamos focados em garantir a evolução para uma maior equidade.

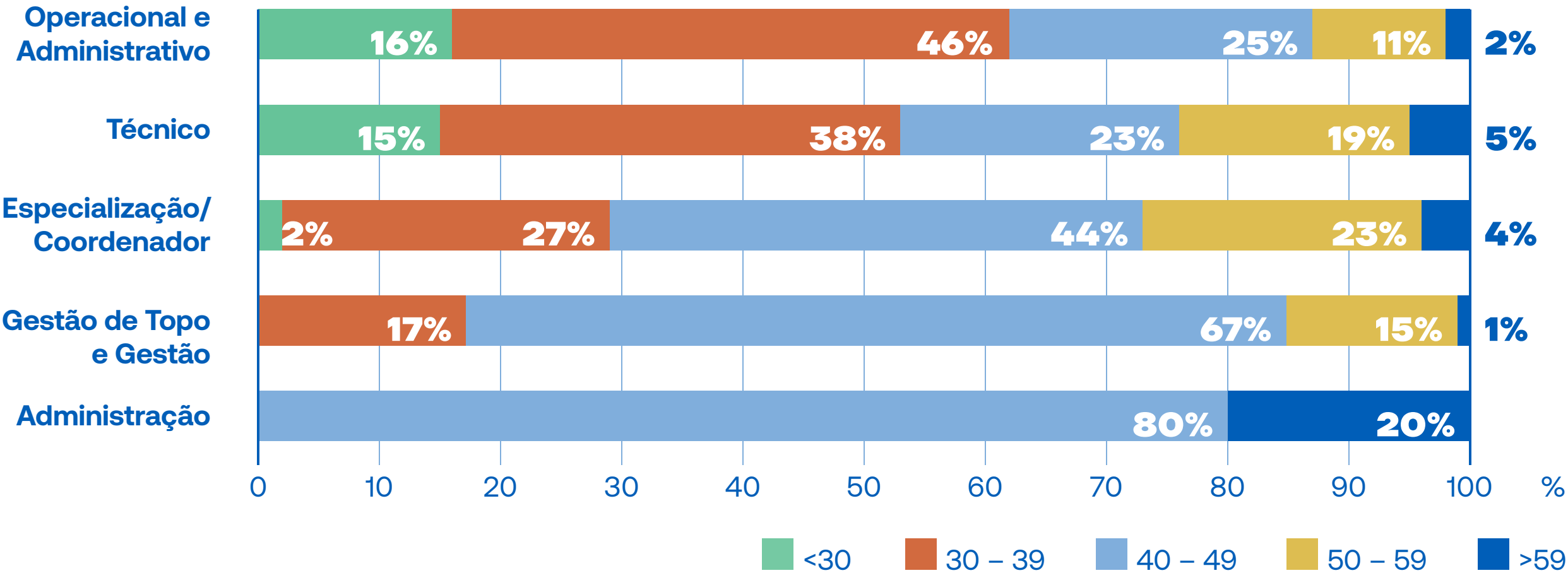
Em 2021, a representatividade do género feminino no Grupo correspondeu a 13%, sendo que na Casais EC este valor foi de 20% e na Casais Angola de 10%.

Em termos etários, o Grupo tem vindo a procurar renovar-se, objetivo para o qual contribuíram os programas de atração e retenção de talento já mencionados. Globalmente, verificamos que todas as categorias têm uma proporção de colaboradores abaixo dos 50 anos muito significativa (83 a 87% dos colaboradores da função).

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA



DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA



Por considerarmos que a inclusão e diversidade dos colaboradores é um tema que carece de monitorização próxima, realizamos anualmente uma análise de equidade de género e nacionalidade dos colaboradores.



Nova Ala Pediátrica Hospital S. João, Porto – Portugal

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

A identidade da organização é composta por colaboradores que sincronizam esforços e que os alinham com esforços de outras organizações e instituições, num objetivo de responder aos seus administradores, que respondem aos acionistas, que por sua vez respondem à sociedade. Por isso entendemos que a nossa última finalidade é responder à Sociedade, sem a qual cessaríamos de existir.

Assim, conduzir o negócio de forma ética com os nossos parceiros para uma sociedade mais justa é o compromisso que delineámos para o eixo “Negócio Ético e Colaborativo” da nossa estratégia.

Baseamos as relações com os nossos *Stakeholders* em princípios de ética, *compliance* e *governance* bem estabelecidos, transparentes e que contribuem para uma maior confiança nas pessoas, empresas envolvidas no setor da construção e na Sociedade em geral. Guiamos a nossa atividade, em todas as geografias, salvaguardando e promovendo o respeito inabalável pelos direitos humanos, elementos basilares da sociedade mais justa que procuramos. Conscientes de que estes princípios e valores estão na base da nossa ação, queremos replicá-los em todas as relações que estabelecemos, através da gestão da cadeia de valor ao nível dos nossos fornecedores, clientes, parceiros e outros *Stakeholders*, contribuindo para uma melhor gestão de risco e de partilha de criação de valor.

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



Negócio ético e colaborativo

AMBIÇÃO	COMPROMISSO	SITUAÇÃO EM 2021
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	Início de compromisso
	Sensibilizar todos os fornecedores para tópicos ESG, no mínimo anualmente, a partir de 2023	Início de compromisso
	Recomendar medidas de melhoria para um mínimo de 10 fornecedores para os quais foram identificados potenciais de melhoria, a partir de 2025	Início de compromisso
Incorporar critérios ESG em todos os investimentos significativos	Incorporar critérios ESG em todos os investimentos próprios significativos (a partir de 5M€), a partir de 2024	Início de compromisso
	Incorporar critérios ESG na avaliação para a aceitação de grandes projetos (a partir de 15M€), a partir de 2025	Início de compromisso
	Assegurar a discriminação positiva de fornecedores e prestadores de serviços com base na proximidade ao local de construção, a partir de 2024	Início de compromisso
Tolerância zero à corrupção em todas as geografias	Implementar avaliações de risco de corrupção periódicas nos termos aprovados no âmbito do processo de certificação segundo a norma ISO 37001	Início de compromisso
	Implementar e manter um sistema de reporte anónimo para suspeitas de corrupção disponível a todos os colaboradores, a partir de 2022	App +Alerta

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01
02
03
04
05

4.2.1 ÉTICA, COMPLIANCE E GOVERNANCE

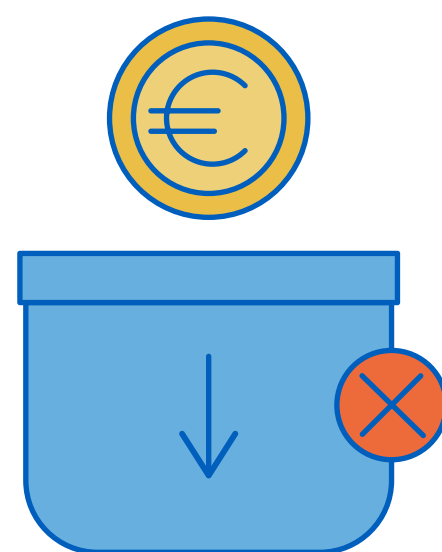


224

Colaboradores realizaram formações em matéria de combate à corrupção

Ética

A condução dos negócios e das atividades societárias do Grupo Casais são realizadas dentro de um quadro de transparência, profissionalismo, rigor e com o pleno respeito pelas regras da concorrência, respeitando as práticas legais instituídas pelas entidades públicas e privadas com quem nos relacionamos ou estamos obrigados na prestação das nossas contas e demais responsabilidades que decorrem da atividade desenvolvida.



0

Casos de corrupção identificados em 2021

A ética e a integridade são princípios transversais que integramos em todos os nossos negócios e atividades societárias.

As cadeias de abastecimento extensas e complexas, as operações globais e a diversidade de agentes *on-site* são alguns dos aspetos, inerentes ao setor da construção, que têm levado à crescente exigência e preocupação com a transparência dos negócios e dos procedimentos de ética e integridade no setor.

A Direção Jurídica é responsável pela ética empresarial da Casais, embora o seu ónus esteja distribuído por todas as direções e áreas de negócio do Grupo, as quais se regem pelo **Código de Ética Empresarial e de Conduta**. Este último, originalmente desenvolvido em 2016 e atualizado em 2020, é transversal à organização e é continuamente divulgado aos colaboradores, diretos e indiretos, e fornecedores e parceiros de negócio. Com efeito, a conduta das entidades e dos destinatários do Código é fundamental à forma como orientamos o negócio. Assim, é nosso compromisso garantir que os princípios adotados no Código são comunicados e respeitados por todos os que colaboram direta e indiretamente connosco.

Adicionalmente, e com a finalidade de envolver e capacitar os colaboradores no âmbito do processo de atualização do Código de Ética Empresarial e de Conduta, desenvolvemos uma formação específica e obrigatória para todos os colaboradores. Para a Casais, é da maior importância que todos os colaboradores concluam com sucesso o curso “Código de Ética Empresarial e de Conduta”. Esta formação fornece toda a informação sobre os valores, missão e “consciência ética” da nossa organização, estabelece e incentiva a conduta e os comportamentos éticos esperados pelo colaborador

enquanto elemento do Grupo no relacionamento entre pares, com clientes, fornecedores e terceiros, que façam parte (direta e indireta) da nossa atividade.

Criámos ainda um canal de denúncias, através do qual os nossos colaboradores e parceiros de negócio podem e devem comunicar incidentes e preocupações de natureza ética e de *non-compliance*. Em 2021, foram tratados pela Comissão de Ética cinco eventos, relativamente a situações de furto, comportamento violento e conflito de interesses, os quais já se encontram resolvidos. Foi também efetuado um alerta sobre as condições de trabalho na app +Alerta.

O Código de Ética Empresarial e de Conduta é extensível a todos os colaboradores da organização, cujo comportamento empresarial e profissional deve estar em conformidade com os princípios básicos.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

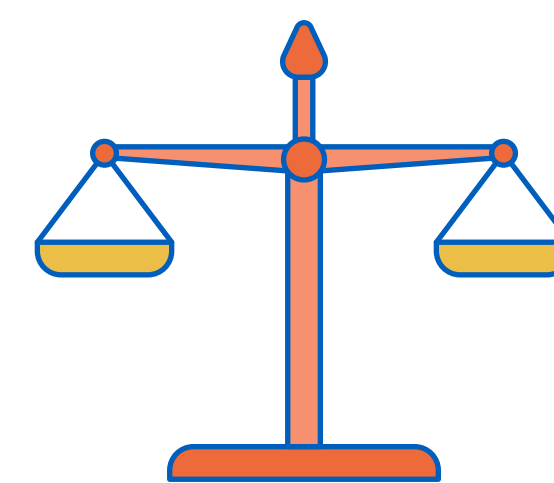
PRINCÍPIOS ÉTICOS BÁSICOS



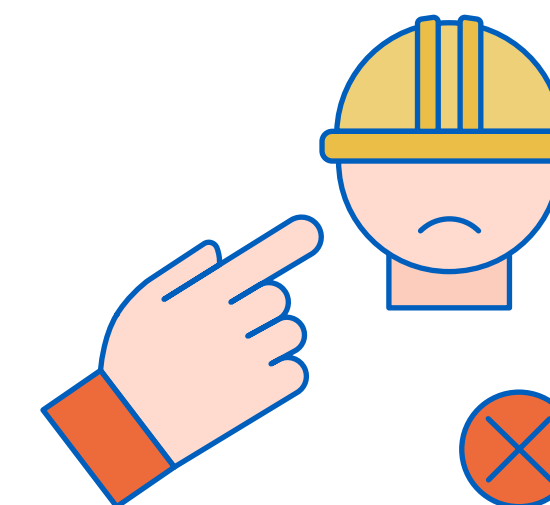
Respeitar e proteger os direitos humanos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos principais acordos internacionais a este respeito, bem como, as regras locais adicionais que fortaleçam estes princípios.



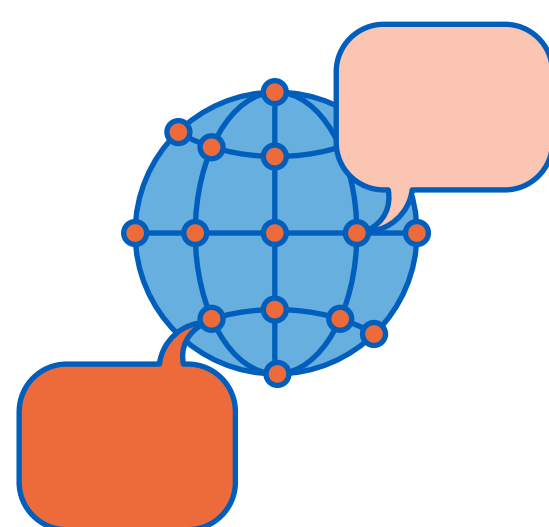
Não admitir nem apoiar a utilização de mão-de-obra infantil e defender todas as orientações da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao trabalho de menores de idade.



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



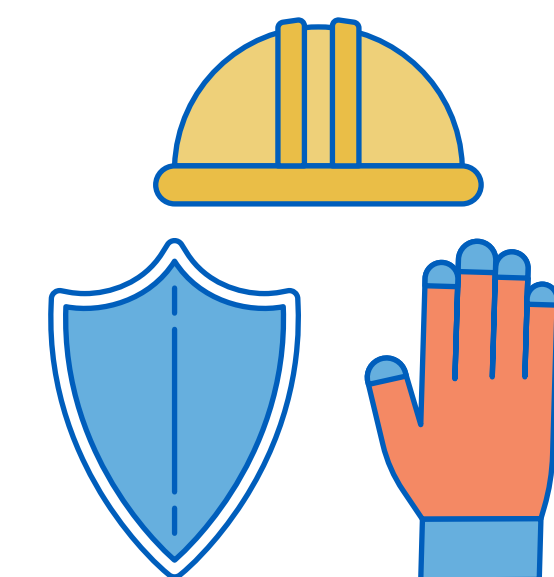
Não utilizar práticas de discriminação, respeitar e cumprir a legislação dos países em que o Grupo atua e defender entre todos o respeito pela diversidade cultural, hábitos e costumes locais.



Desenvolver e diversificar os processos e meios de comunicação interna e externa, procurando assegurar o acesso à informação e envolvimento de todos os colaboradores e outras partes interessadas, como por exemplo, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e outros parceiros externos.



Assegurar a confidencialidade e privacidade de dados com terceiros e concorrência; não permitir o uso indevido dessa informação; preservar a propriedade industrial e intelectual do Grupo, mantendo o acervo no contexto de bases de dados internas e seguras.



Garantir e aplicar os padrões de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com a legislação em vigor, com as melhores práticas do setor e as regras internas definidas no âmbito do Sistema de Gestão, mesmo quando os países onde a Casais opera não tenham regulamentação para o efeito.



Garantir o cumprimento das normas e regras de segurança como uma obrigação de todos, assumindo o dever de informar os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01
02
03
04
05

Constituição da Comissão de Ética

Na sequência da aprovação do Código de Ética Empresarial e de Conduta, a Casais constituiu a sua Comissão de Ética, órgão independente, composto por um mínimo de três membros, em que a maioria deve ser independente, designados pelo Conselho de Administração, pelos períodos correspondentes ao dos seus mandatos.

De modo a garantir o alinhamento entre a tomada de decisão e os nossos princípios e valores e demais normas aplicáveis, sejam elas de fonte legal ou de qualquer outra natureza, a Comissão pretende guiar o comportamento pessoal e profissional de todas as pessoas do Grupo, bem como a relação com as demais entidades e parceiros com quem a organização interage. A nível de procedimentos, no caso de ocorrência de processos disciplinares, reclamações e outras situações semelhantes, é solicitado um parecer independente à Comissão de Ética.

Compliance

A quantidade significativa de legislação e de regulamentos de segurança específicos da indústria da construção fazem do *compliance* um desafio oneroso para as empresas do setor. Adicionalmente, a internacionalização dos negócios, sem desprezo dos seus benefícios evidentes, comporta um aumento do risco de *non-compliance* dadas as particularidades geográficas que precisam de ser atendidas.

Na Casais, o *compliance* é gerido pela Direção Jurídica, que assegura a integração de todos os procedimentos de *compliance* ambiental, social e económica de forma integrada, com mecanismos e controlos eficientes para gestão e/ou mitigação dos riscos associados ao setor.



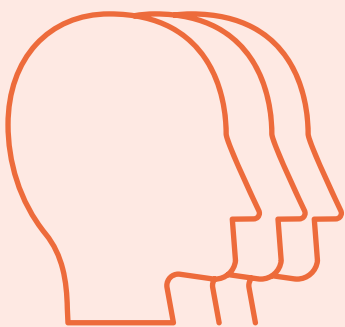
Compliance económica



O principal risco identificado no setor da construção é a corrupção, dado o volume de negócios, faturação e número de transações associadas.

Neste sentido, temos em curso um projeto estratégico que visa a implementação de um sistema anticorrupção e *compliance* para o Grupo, que inclui *gap analysis* e a definição de um plano de ação, através da Norma ISO 37001. Futuramente, pretendemos ainda implementar a Norma ISO 19600.

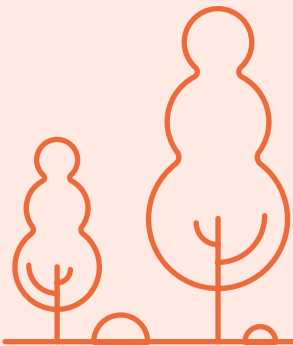
Compliance social



O principal risco identificado no setor da construção é o trabalho infantil ou escravidão, dadas as geografias de atuação do nosso Grupo.

A Casais não permite a prática de trabalho infantil ou escravidão. Implementamos diversos mecanismos de controlo por forma a garantir o cumprimento dos Direitos Humanos.

Compliance ambiental



Em termos de *compliance* no que toca a regulamentações e autorizações ambientais, o maior risco é a falta de emissão atempada de licenças e/ou autorizações legais necessárias para o desenvolvimento da atividade na construção.

Desenvolvemos uma matriz de risco ambiental formal, com as devidas/ações a implementar. Adicionalmente, a Casais EC assegura a manutenção de um sistema de gestão ambiental (Norma ISO 14001).



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01
02
03
04
05

No ano de 2021 não detetámos ocorrências de casos confirmados de corrupção. Ainda neste ano, comunicámos as nossas políticas de anticorrupção a 657 dos nossos colaboradores. Na Casais EC, isto traduziu-se na comunicação das políticas a 100% dos colaboradores. Adicionalmente, 224 colaboradores realizaram o curso “Código de Ética Empresarial e de Conduta”.

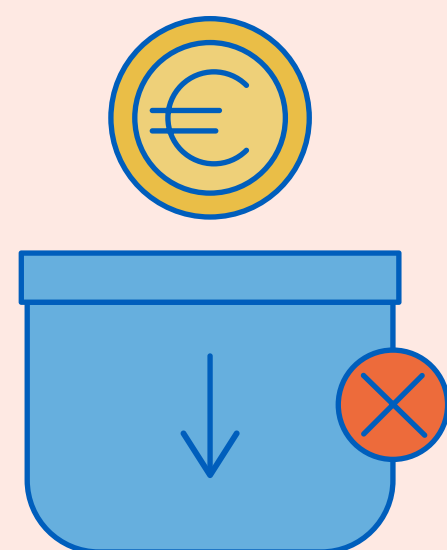
O incumprimento do Código de Ética pode constituir infração e até ser alvo de processo judicial. Caso o incumprimento seja praticado por um dos nossos colaboradores, o mesmo poderá ainda constituir uma infração laboral e ser objeto de sanção disciplinar, independentemente de outras responsabilidades que o colaborador tenha a si endereçadas. Sempre que necessário, a Comissão de Ética reúne-se para a resolução de incidentes ou dúvidas relacionadas com a interpretação do Código ou para propor medidas de melhoria.

Governance

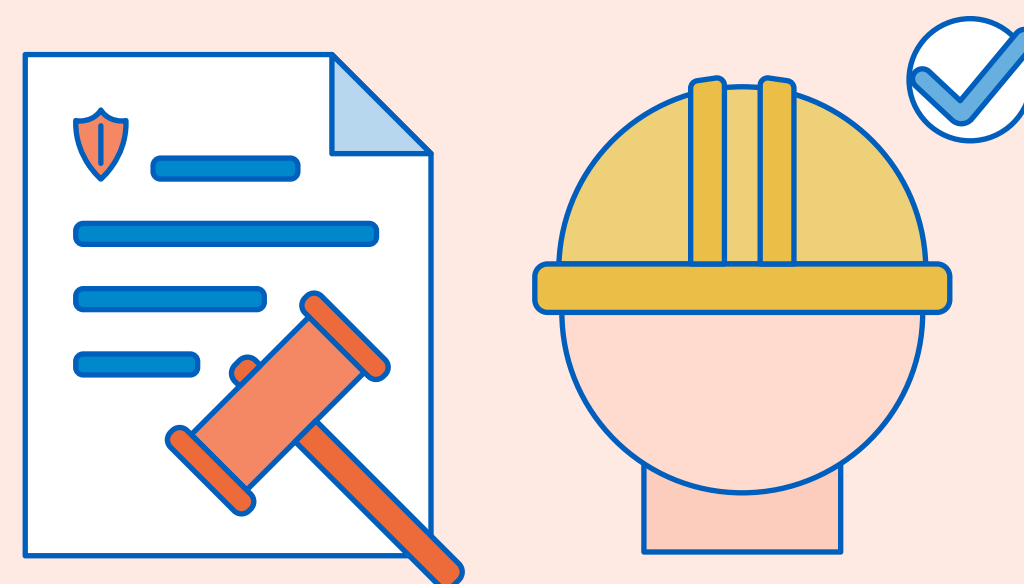
A forma como as empresas fazem uso de políticas e medidas de controlo para informar as suas decisões de negócio e para cumprir a lei e as obrigações com as suas partes interessadas, constitui um exercício desafiante para as organizações de modo geral e que se estende também ao setor da construção. Em particular, pela dimensão do volume de negócios, faturação e número de transações, as falhas ao nível de *Corporate Governance* poderão traduzir-se em danos muito expressivos na reputação e perda de confiança de uma organização.

Por outro lado, o desenvolvimento de estratégias de criação de valor, alinhando o desempenho em termos de metas e objetivos com a própria estrutura governativa, dá resposta à necessidade de garantir a qualidade e a comparabilidade de informação ESG, reportada de acordo com normas estabelecidas.

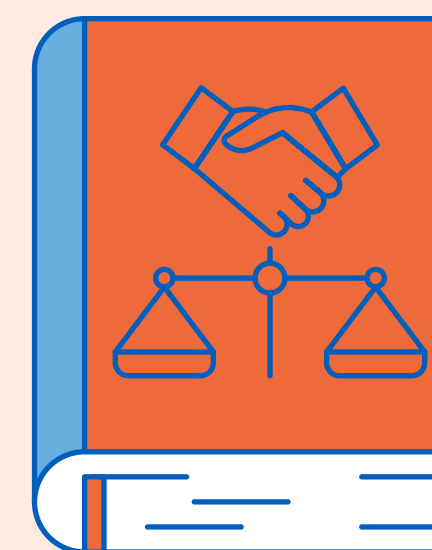
Na Casais, a *Corporate Governance* é gerida de forma partilhada pela Direção Jurídica e pelo departamento de Engenharia Empresarial Casais Office (EECO), sendo ambos responsáveis pela garantia de um alinhamento negocial com as normas legais e princípios do Grupo. Neste contexto, estamos atualmente a desenvolver o modelo de *Governance* de temas ESG.



0
Casos de corrupção
identificados em 2021



100%
Colaboradores da Casais EC
Informados sobre as
políticas anticorrupção



224 Colaboradores
Realizaram o curso “Código
de Ética Empresarial
e de Conduta”



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

4.2.2 DIREITOS HUMANOS



O
Ocorrências

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado
- Trabalho escravo

O respeito pelos Direitos Humanos é um imperativo ético para qualquer empresa, pelo que asseguramos a todos os colaboradores, independentemente das circunstâncias, o cumprimento dos direitos constituintes da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, durante o exercício da nossa atividade.

No Grupo Casais, a gestão dos direitos humanos é assegurada pela Direção de Recursos Humanos, de forma transversal a todas as geografias em que atuamos. A dimensão da nossa organização faz com que estejamos naturalmente expostos a riscos de ocorrência de trabalho infantil, de situações de ilegalidade ou de precariedade.

É nossa prática comum, a adoção e implementação de mecanismos de controlo para nos certificarmos de que não existem nem existirão ocorrências desta natureza na Casais. Todos os colaboradores da Casais EC e Casais Angola, incluindo subcontratados, têm de efetuar um registo interno nas entidades públicas legalmente exigidas - Finanças, Segurança Social e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que só permitem o registo a maiores de 18 anos.

A Casais trata com obrigatoriedade e critério apertado a verificação de toda a documentação antes de entrada em obra de novos elementos, externos e internos, e no momento de entrada de novo subempreiteiro.

Além de abordarmos os direitos humanos no nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta, implementámos ainda o código de conduta do fornecedor. Este documento exige aos nossos fornecedores o cumprimento da política de ética da nossa organização, enfatizando a importância de respeitar e fazer respeitar os direitos humanos.

Adicionalmente, as políticas do Grupo exigem que, nos contratos de subempreitada, seja formalizada a aceitação, por parte dos fornecedores, das políticas de Ética, Integridade, Anticorrupção e de Combate ao Branqueamento de Capitais.

As minutas de contrato de trabalho fornecidas a novos trabalhadores referem a preocupação com os direitos do trabalhador e a obrigatoriedade de cumprir a lei do trabalho na sua totalidade. A acrescer a estas práticas, ao integrarmos colaboradores estrangeiros, temos a preocupação de que o seu processo de acolhimento seja presencial e disponibilizamos o contrato de trabalho em versões em português e na língua do trabalhador.

Pretendemos ainda, num futuro breve, formalizar uma política direcionada, que envolva a gestão e operacionalização dos mecanismos de promoção e respeito pelos direitos humanos.

No âmbito do direito à **habitação enquanto princípio básico da humanidade**, apoiámos a iniciativa **Uma casa para os sem abrigo**, promovida pela Cruz Vermelha Portuguesa, delegação de Braga. Esta iniciativa visou, por um lado, a sensibilização da comunidade para a realidade em que vivem os sem abrigo e, por outro, a angariação de verbas para os apoiar. Nesse sentido, produzimos na unidade industrial da *Carpin – Casais Wood e Metal*, 15 000 casas de madeira em miniatura que foram posteriormente vendidas por um valor simbólico, angariando mais de 15 000 euros. Com este valor foi possível acompanhar 172 pessoas e fornecer mais de 4 800 refeições.

Nº beneficiários:	
Centro de Alojamento Temporário	47 pessoas
Cantina Social	60 pessoas
Apartamentos Partilhados / Housing First	20 pessoas
Acompanhamento Equipa de Rua	
Ronda Da Tarde	25 pessoas
Ronda Noturna	20 pessoas
TOTAL	172 pessoas acompanhadas
Nº refeições mensais:	
Centro de Alojamento Temporário	1 410 almoços e 1 710 jantares
Cantina Social	1 680 Refeições
Ronda da Tarde	440 lanches
Ronda Noturna	40 ceias
TOTAL	4 800 refeições, 440 lanches e 40 ceias



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01

02

03

04

05

4.2.3 GESTÃO DA CADEIA DE VALOR

Ao longo da nossa existência, transferimos riqueza e realizamos pontes sociais, tecnológicas e de “saber fazer” entre países desenvolvidos e países em vias de desenvolvimento, através das quais temos vindo a promover o desenvolvimento de comunidades mais autossustentáveis. É através desse mesmo mecanismo que podemos continuar a nossa missão.

O Grupo tem privilegiado a contratação de fornecedores locais, viabilizando a dinamização da economia das comunidades adjacentes, simultaneamente minimizando o risco operacional ao reduzir prazos de execução e de serviços e traduzindo-se em impactes positivos para os negócios, a sociedade e o ambiente.

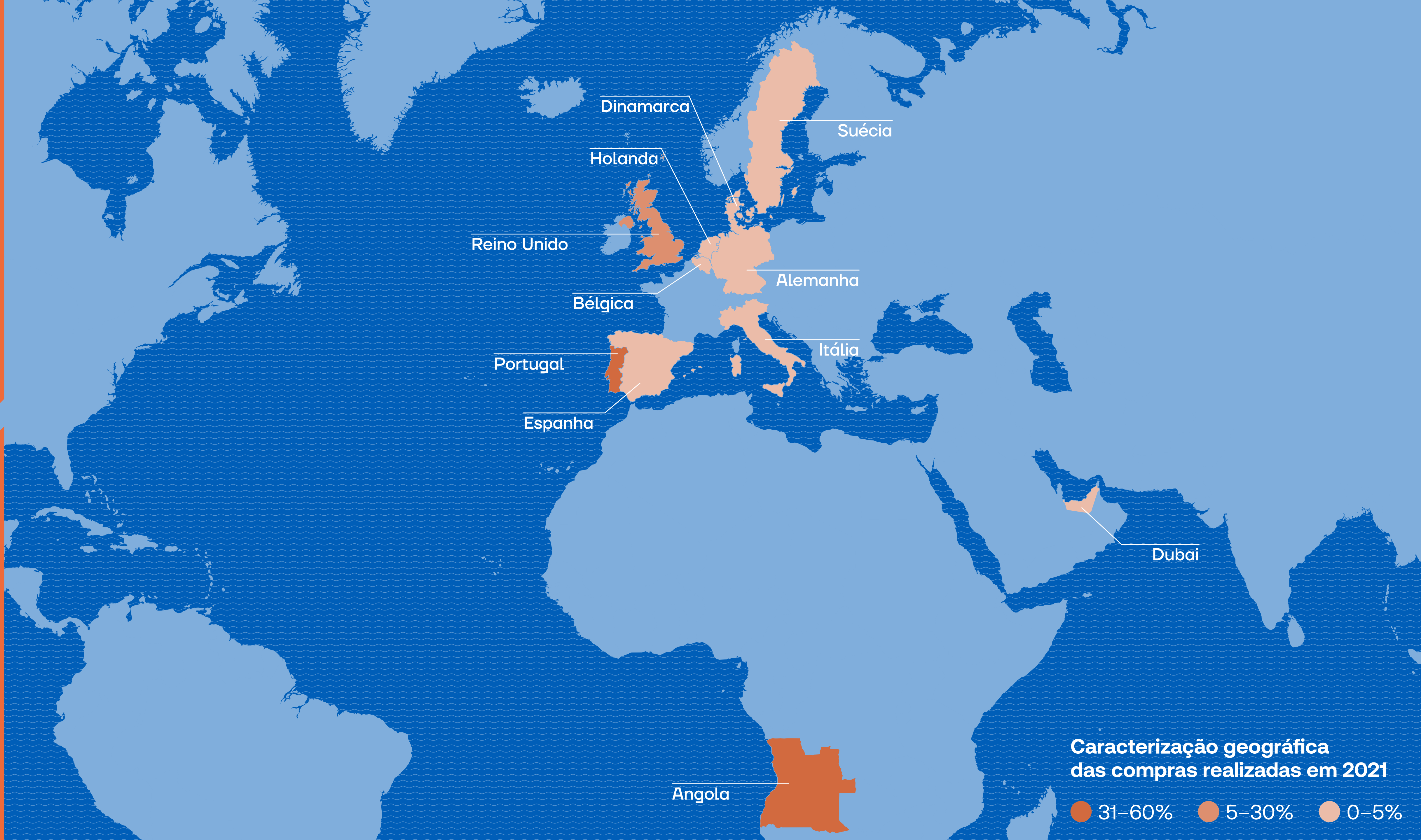
É neste sentido que temos como objetivo implementar um sistema interno de discriminação positiva de fornecedores e prestadores de serviços com base na proximidade ao local da construção.

Reconhecemos que a proximidade que temos com os nossos fornecedores e os níveis de subcontratação, inerentes ao negócio, são aspetos fundamentais na garantia de **uma gestão transparente ao longo de toda a nossa cadeia de fornecimento**. Esta gestão inclui o cumprimento de diferentes requisitos em vigor nas geografias de origem dos fornecedores, o alinhamento com os valores da empresa e a colaboração com os próprios fornecedores para garantir da qualidade do produto ou serviço contratado.

DEFINIMOS UMA NOVA ESTRUTURA DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES ALINHADOS COM OS CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE E ESG

Demonstrando que privilegiamos a contratação de fornecedores locais, salientamos que cerca de **95%** das compras (Tier 1) realizadas pela Casais EC em Portugal foram efetuadas junto de fornecedores locais. No caso da Casais Angola, cerca de **62%** das compras dizem respeito a fornecedores baseados no mercado angolano, ajudando assim a promover o desenvolvimento das economias locais.





**Caracterização geográfica
das compras realizadas em 2021**

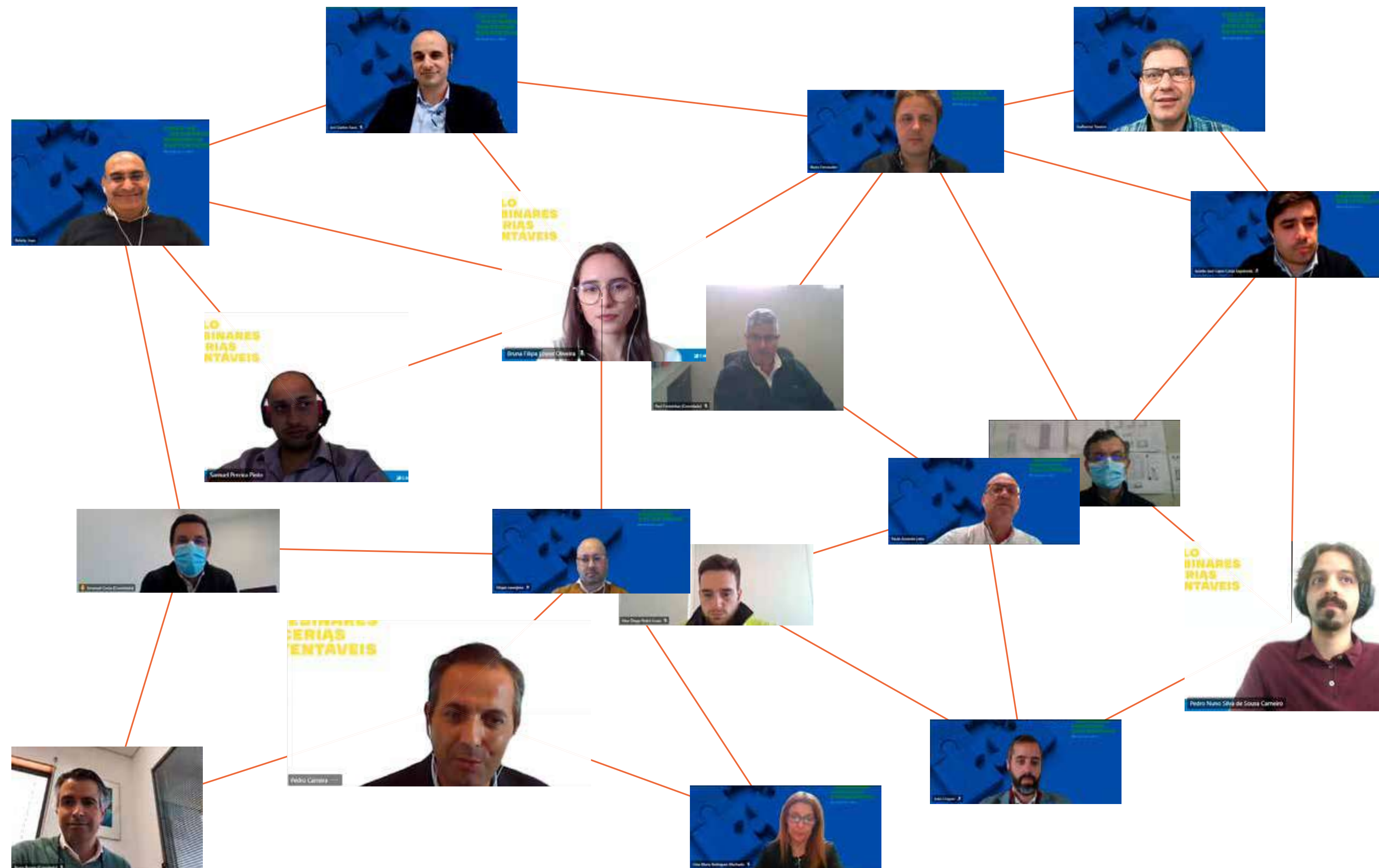
● 31-60% ● 5-30% ● 0-5%

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

Na Casais, promovemos a proximidade junto dos nossos parceiros através da utilização de plataformas digitais colaborativas de interação com os mesmos. A transformação digital é um fator de alavancagem essencial para agregar valor aos métodos de compra. Nesse sentido, procedeu-se ao desenvolvimento de compra por catálogo, *marketplaces* digitais, automação de processos e faturação eletrónica, entre outros.

Complementarmente, temos apostado na manutenção de um diálogo fluído com os fornecedores, mantendo a informação atualizada, no que respeita às ações, valores e objetivos, fomentando a proximidade a fornecedores e subempreiteiros sobretudo através de *webinars* ou do envio da *Newsletter*. Reconhecendo a importância de colaborarmos na tomada de consciência coletiva para os tópicos ESG, e tomando partido destes meios digitais, garantiremos ações de sensibilização nestes tópicos, disponibilizando as mesmas a todos os fornecedores e prestadores de serviços.





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01

02

03

04

05

Avaliação de risco

Um dos pilares essenciais do processo de *procurement* é a otimização contínua da cadeia de valor. Neste contexto, a identificação dos potenciais riscos da nossa cadeia de fornecimento é um processo essencial à nossa atividade.

Considerando a matriz de Kraljic na análise dos riscos da cadeia de fornecimento, em 2021 verificámos que 38% das nossas aquisições foram realizadas em condições de risco médio/alto. Para estas aquisições, elaborámos planos de mitigação do risco, de acordo com a respetiva classificação.



TIPO DE CARTEIRA (KRALJIC)	CARACTERÍSTICAS	TIPO DE PARCERIA (TCT)
Estratégica (Alto Risco / Grande impacte na margem)	• Produtos essenciais para os projetos • Grande dependência dos fornecedores • Baixo poder de negociação	• Alianças estratégicas/ Joint Ventures
Gargalo operacional (Alto Risco / Baixo impacte na margem)	• Produtos específicos • Existem poucos fornecedores no mercado para estes produtos • Existe um grande risco de fornecimento e com grandes impactes na produção	• Rede de fornecedores
Compras Rotineiras (Baixo Risco / Baixo impacte na margem)	• Muitos fornecedores alternativos • Grande variedade de produtos • Produtos standard	
Escala (Baixo Risco / Grande impacte na margem)	• Mercado com muitos fornecedores a oferecerem produtos similares • Existem importantes ganhos de compras em escala • Existem ganhos efetivos numa negociação agressiva do ponto de vista do custo	• Fornecedores preferenciais ou por conveniência

No âmbito de potenciais alterações que possam surgir na nossa cadeia de fornecedores, em particular, na Casais EC, é de realçar o desenvolvimento de uma estratégia de global *sourcing* sustentável que o Departamento de Compras e Subempreitadas Integrais (DCSI) e de EECO estão a desenvolver, de forma a conseguir identificar e selecionar os fornecedores que cumpram os critérios de sustentabilidade e ESG. Estes critérios são ajustados à dimensão e relevância de cada tipologia de fornecedor, de modo a adaptar a abordagem de integração de ESG em fornecedores com diferentes capacidades de resposta.

Adicionalmente, estamos a implementar uma nova plataforma (SAP Ariba) que incorpora novos procedimentos e o código de conduta dos fornecedores, alinhados com as dimensões ESG. O código de conduta dos fornecedores estará integrado na plataforma e os mesmos terão de subscrever os compromissos expostos no documento. A plataforma irá permitir a centralização de todo o processo de *procurement*, bem como a monitorização do cumprimento e progresso dos fornecedores.

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

Código de Conduta do Fornecedor

Estamos empenhados em transmitir e disseminar o nosso compromisso com os princípios da sustentabilidade em toda a nossa cadeia de valor. Neste sentido, promovemos a subscrição do Código de Conduta do Fornecedor, que estabelece regras de atuação que vão além das obrigações específicas contratuais, de forma que os nossos fornecedores, subcontratados e seus representantes adotem princípios de sustentabilidade nas interações com o meio em que se integram.

O Código de Conduta exige que os fornecedores se comprometam com um processo de *procurement* mais sustentável por meio de três pilares fundamentais: Compromisso Ambiental, Consciência Social e Responsabilidade Económica.

Compromisso Ambiental

- Uma gestão ativa na promoção da biodiversidade pela Norma ISO 37 001 e 19 600
- Compromissos estabelecidos para a redução das emissões poluentes
- Compromissos estabelecidos para a redução de resíduos

Consciência Social

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

Responsabilidade Económica

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

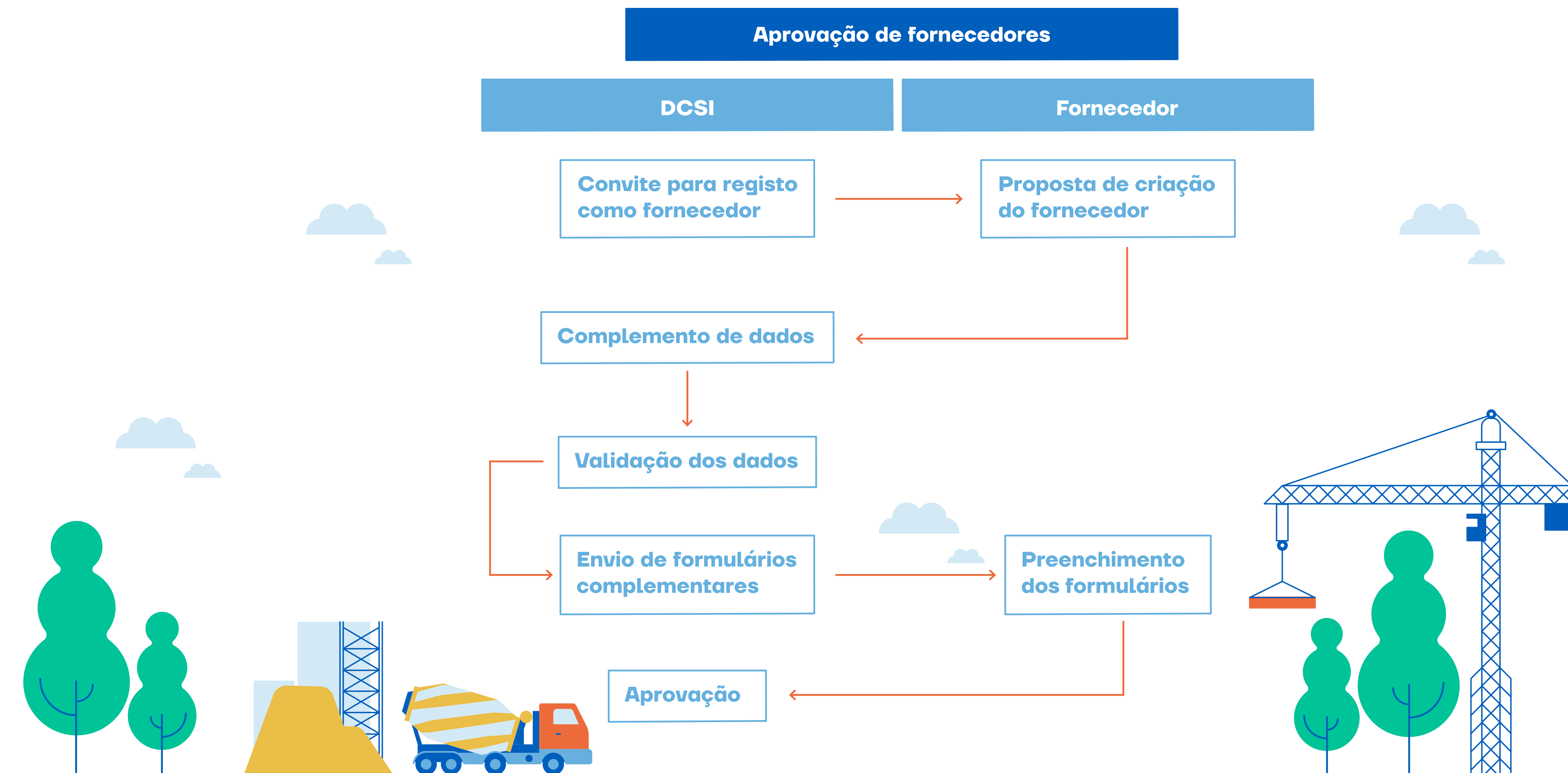




04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01
02
03
04
05



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.2 NEGÓCIO ÉTICO E COLABORATIVO

01
02
03
04
05

O processo de identificação e pré-qualificação de fornecedores e subcontratados é realizado em articulação com a DCSI e com as restantes áreas técnicas, operacionais e financeiras do Grupo. Para o processo de pré-qualificação é necessário o preenchimento de uma lista de 33 dados, que compreende informações gerais da empresa e certificações ambientais e sociais.

Posteriormente, realizamos uma análise de risco e de criticidade de fornecedores, assente em fatores económicos, considerando como crítico qualquer fornecedor com um relacionamento comercial superior a 250 000 euros. No caso da Casais EC, ao longo do ano de 2021, 5,2% da nossa cadeia de base foi considerada crítica, representando cerca de 59% das compras.

Os controlos efetuados à cadeia de fornecedores são definidos através dos níveis de criticidade, o que implica que quanto maior é o nível de risco reconhecido, mais exigentes serão os controlos.

Para monitorizar os fornecedores quanto ao nível de risco inerente aos mesmos usamos os seguintes mecanismos:

1. Os fornecedores devem aceitar o código de conduta do Grupo, que contém Princípios Éticos e objetivos básicos em Integridade, Ambiente e Qualidade. Este é um pré-requisito indispensável para aceder à plataforma SAP Ariba.

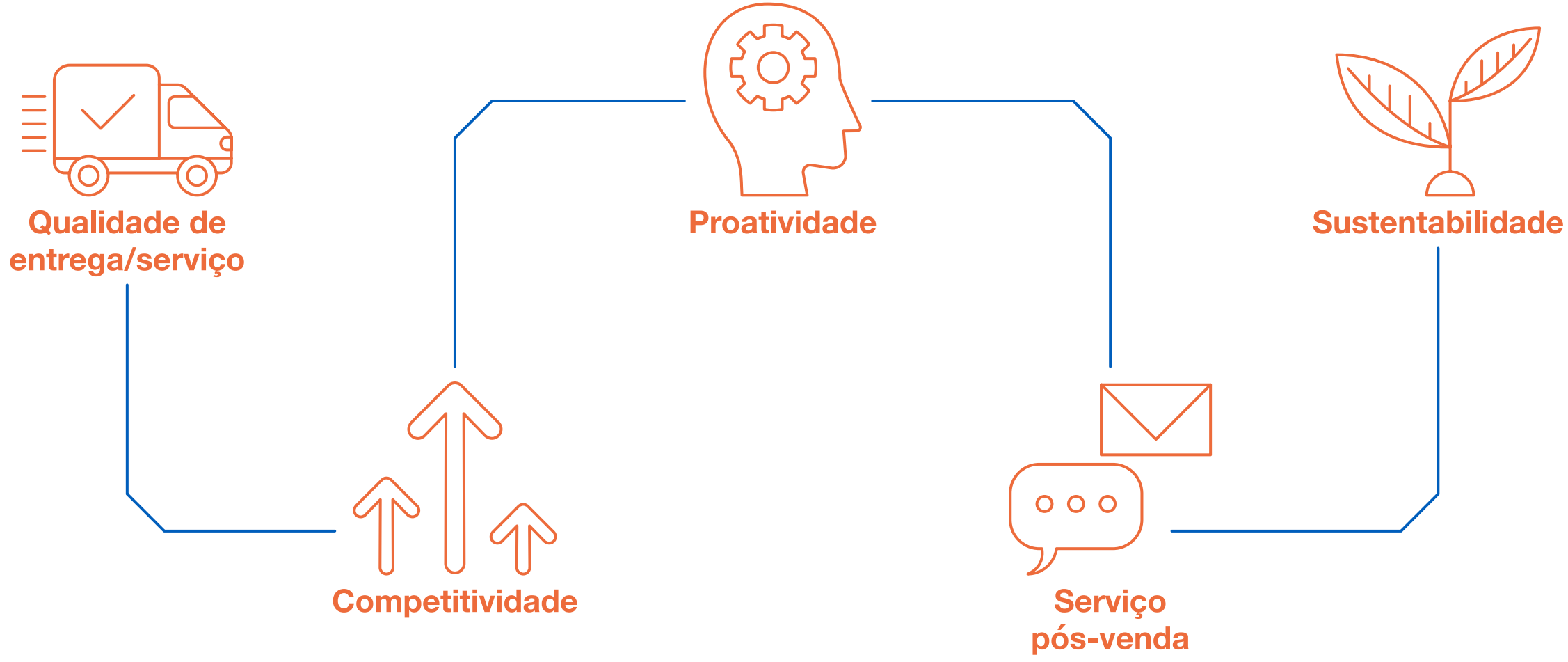
O não cumprimento dos requisitos mínimos estabelecidos implica a avaliação deste fornecedor a nível da Comissão Executiva, que delibera sobre a continuidade da relação e prestação de serviços para o Grupo. O fornecedor excluído não pode ser contratado até que os motivos desse status sejam resolvidos, permanecendo na Lista de Fornecedores Não Habilitados.

Desde a sua implementação, o processo de avaliação de fornecedores identificou como “não habilitados” 36 fornecedores, tendo sido identificados quatro fornecedores em 2021.

De modo a acompanharmos da melhor forma o desempenho dos nossos fornecedores, promovemos encontros regulares com os mesmos. Em 2021, na Casais EC, o Gestor de Fornecedores realizou 64 reuniões com os parceiros, das quais 22 corresponderam a visitas às instalações dos mesmos, 20 na sede da Casais e as restantes 22 por via online.

2. Para que possam concorrer, as empresas devem preencher o questionário em Ariba anualmente, para que o Mapa de Riscos da empresa possa ser calculado e monitorizado.

Quanto ao procedimento de certificação e avaliação de fornecedores, estamos a implementar um novo sistema informático de avaliação e qualificação de fornecedores. Embora o processo de avaliação se encontre em fase de alteração, os fornecedores são atualmente avaliados em cinco grandes grupos:



3. O fornecedor tem de ter uma classificação na sua avaliação superior a C.

A avaliação do desempenho ao nível da sustentabilidade é feita anualmente, altura em que é solicitado ao fornecedor que atualize os seus dados de desempenho sustentável. Posteriormente, os fornecedores irão obter uma classificação de A a D.

A ética e a integridade são princípios transversais que integramos em todos os nossos negócios e atividades societárias.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01
02
03
04
05

A mudança estrutural de paradigma a que o setor assiste é notória. A inovação e a tecnologia começam a ganhar espaço e o desenvolvimento e aplicação de novas soluções, no âmbito do processo construtivo, mas também de todo o ciclo de vida dos edifícios, têm ganho expressão na última década. A construção do futuro é seguramente mais sofisticada, complexa e exigente, mas é também mais motivadora e mais gratificante porque é possível fazer mais e melhor, consumindo menos recursos naturais, usando mais fontes renováveis, executando edifícios mais flexíveis e adaptados às nossas necessidades, usando sistemas e técnicas de construção que permitam maior valor acrescentado.

A industrialização e a digitalização são as nossas ferramentas para aumentar a eficiência, e acreditamos que serão essenciais para a transição da construção, onde cada vez mais veremos produtos e sistemas pensados e produzidos de uma forma integrada e inovadora, permitindo desta forma transformar a construção num processo de montagem de componentes que podem ser configurados de diferentes formas para atingir o resultado final contratado.

Na Casais, a transformação do setor é tida como uma oportunidade de tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis. Pretendemos assim aumentar a urbanização inclusiva e sustentável e o planeamento e a gestão de assentamentos humanos participativos, integrados e sustentáveis em todos os países nos quais operamos. Temos vindo ainda a fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o património cultural

e natural do mundo, enquanto tentamos reduzir o impacto ambiental negativo da nossa atividade em todos os países nos quais desenvolvemos o nosso negócio.

As nossas soluções focam-se no desenvolvimento de Edifícios e tecnologias verdes, de menor impacto ambiental e de menor intensidade carbónica, que contribuem para a melhoria de qualidade de vida da humanidade e dos interesses da sociedade. Todo este processo de desenvolvimento é alavancado através da forte aposta na Inovação, *design* e segurança de produto, com influência em todas as áreas de negócio do nosso Grupo. Com efeito, a verticalização do negócio através do desenvolvimento do setor da indústria e especialidades, engenharia e construção e imobiliário, abre-nos grandes oportunidades ao nível da conservação e eficiência de recursos. Este procedimento de integração de sustentabilidade e inovação irá conferir uma maior adaptação e resiliência, tanto a nível dos riscos físicos como de transição associados às alterações climáticas, contribuindo para a visão de longo prazo presente nas nossas decisões governativas.

Para tal, foram definidas **três ambições** para guiar as ações, concretizadas em **quatro compromissos**.

² 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

³ As soluções referidas poderão tomar a forma de novos produtos (físicos, como paredes industrializadas ou sensores) ou processos (de construção ou de organização, como aplicações)



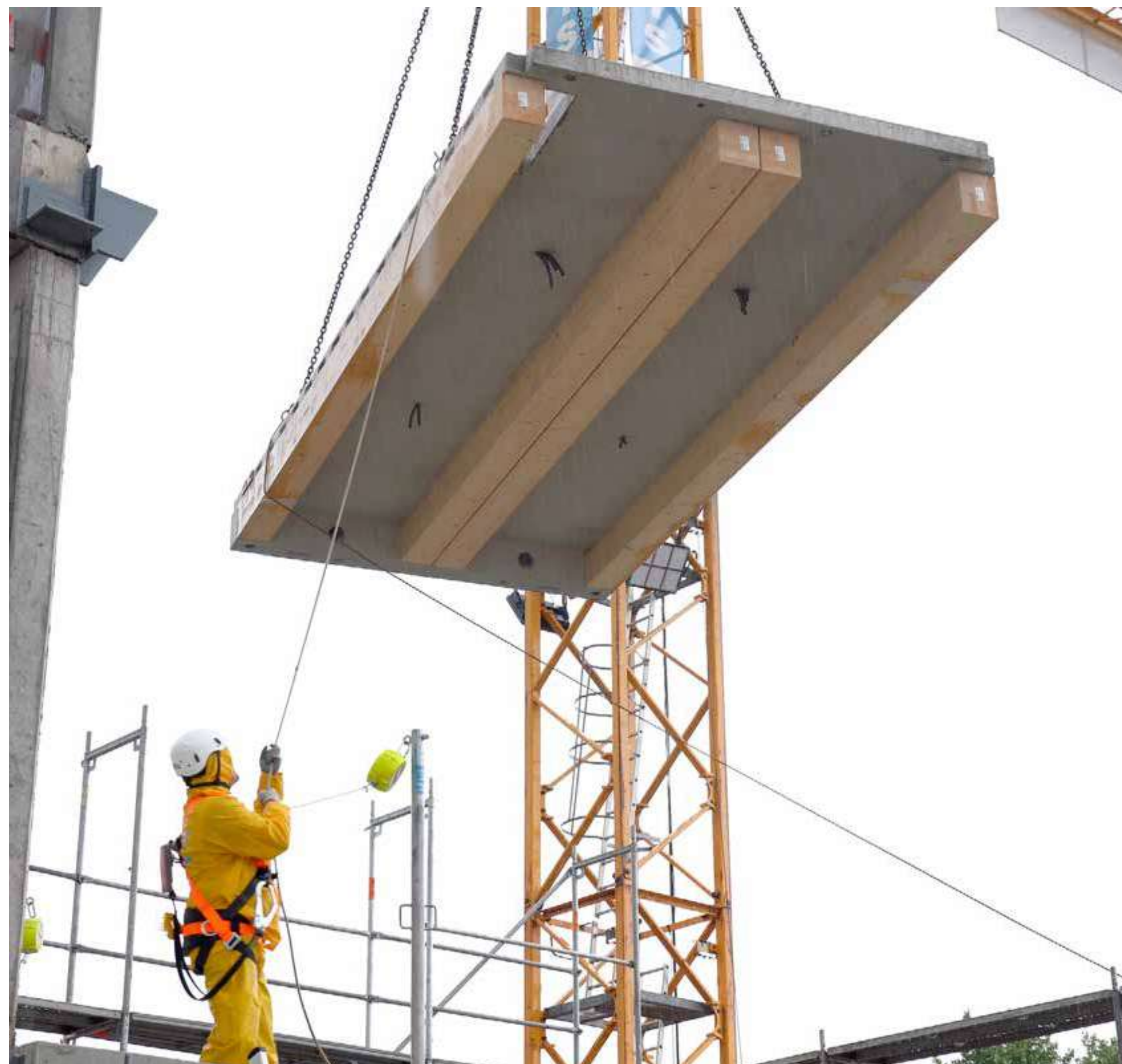
AMBIÇÃO	COMPROMISSO	SITUAÇÃO EM 2021
Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos	Implementar processos ou produtos para a construção sustentável ² em, pelo menos, 70% dos novos projetos até 2030	35%
	Aumentar a incorporação de madeira, enquanto material de construção, para um mínimo de 30% dos projetos a partir de 2030	Início de compromisso
Orientar os recursos de inovação para soluções de baixo carbono/sustentáveis	Garantir que 90% do investimento e recursos de inovação é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções verdes e <i>clean</i> , a partir de 2024	Início de compromisso
Potenciar a oferta de soluções sustentáveis e acessíveis	Atingir um mínimo de 15 soluções ³ por ano no âmbito da construção sustentável a partir de 2023	11 soluções



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01
02
03
04
05





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

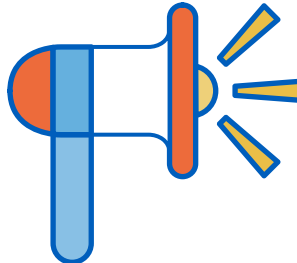
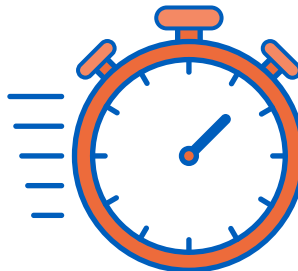
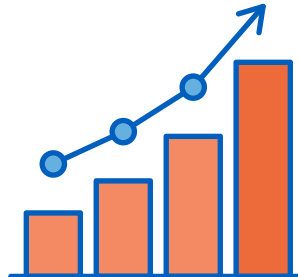
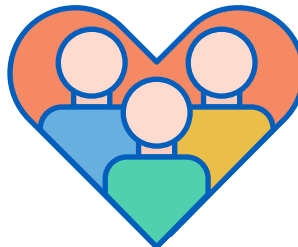
4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

4.3.1 EDIFÍCIOS E TECNOLOGIA VERDES

Estudos recentes⁴ demonstram que o uso de materiais de construção de madeira de origem sustentável pode reduzir os gases de efeito de estufa. Entendemos, por isso, que a nossa empresa tem a obrigação de evitar, reduzir e reparar danos ambientais decorrentes do exercício da nossa atividade. Neste contexto, a construção modular com base em madeira e tecnologia híbrida de betão e madeira tem sido parte fundamental da estratégia da Casais, sobretudo focada na transição para **construção offsite**.

A abordagem de construção *offsite* pressupõe a produção dos componentes em fábrica, sendo a montagem realizada posteriormente *in situ*. De forma geral, as mais valias compreendem o maior controlo dos recursos e materiais, menor desperdício, produção mais rápida e menor mobilização de recursos. A seguinte tabela concretiza, em detalhe, as vantagens deste tipo de construção.

⁴ Como exemplo refira-se o estudo comparativo de soluções construtivas elaborado pelo INEGI, em 2021, que atesta que a introdução de madeira no âmbito da solução CREE permite a poupança de 59% das emissões de gases de efeito de estufa no ciclo de vida do edifício.

S E INOVADORAS	 VANTAGENS CONSTRUÇÃO OFFSITE	 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.
 Redução da poluição sonora no local em mais de 50% A redução da quantidade de trabalho em obra implica menos máquinas a trabalhar, cortes de cerâmico e perfilaria.	 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 (logísticos por exemplo), os prazos podem ser encurtados em 10 a 15%.	 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, por isso os materiais e sistemas incorporados são mais <i>standard</i> que tradicionalmente, permitindo uma maior facilidade de acesso a peças de substituição a menor custo.	 Maior inclusão de género e etária Em contexto de fábrica, as limitações físicas dos colaboradores, associadas geralmente a género ou faixas etárias específicas, são minimizadas.	 Aumento da qualificação profissional Maior capacidade de formação na fábrica e de <i>re-skilling</i> de trabalhadores de outros setores.	 Mitigação da probabilidade dos riscos ocupacionais inerentes Menor frequência de exposição aos riscos em ambiente de obra.

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01
02
03
04
05

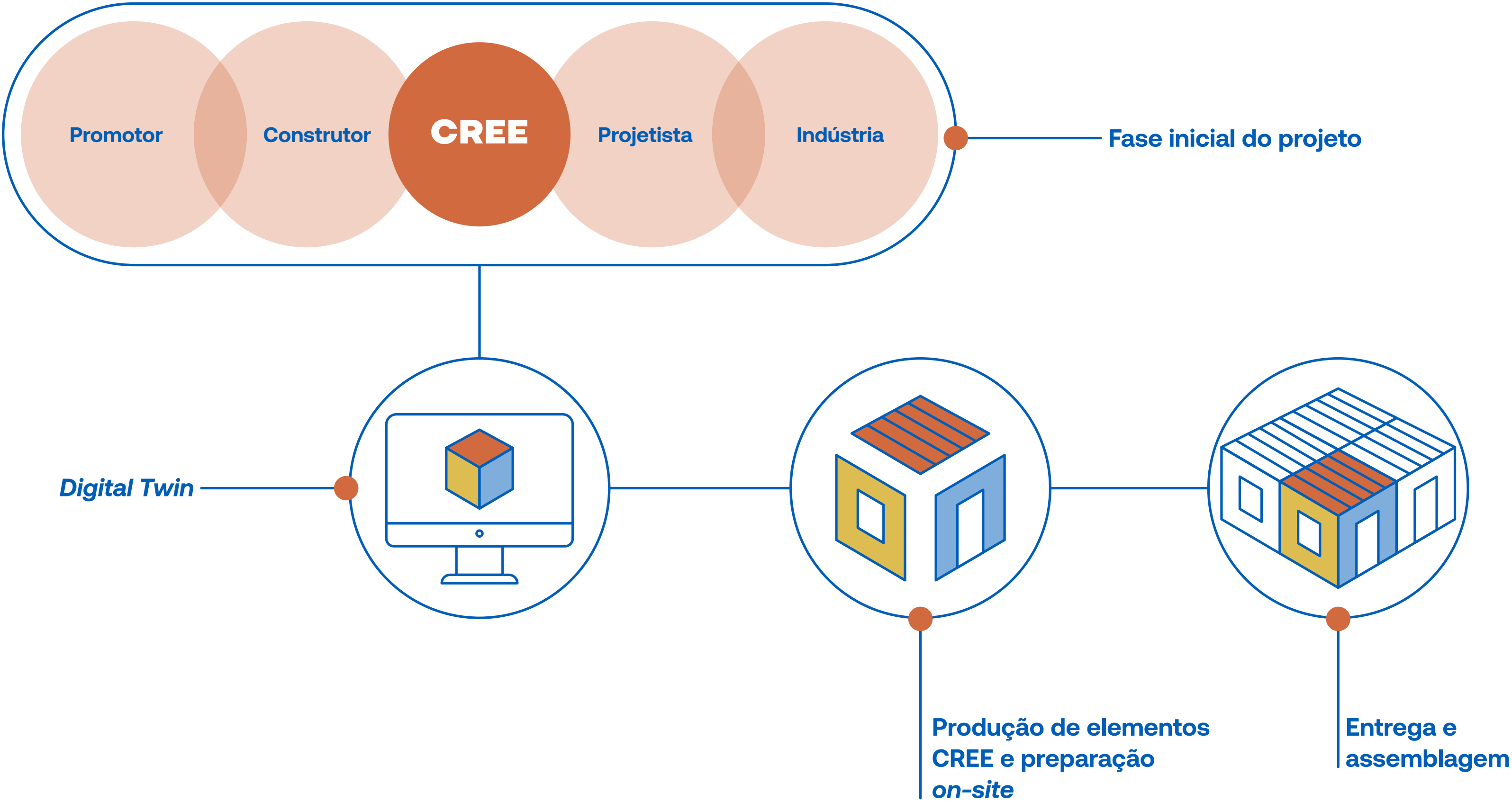
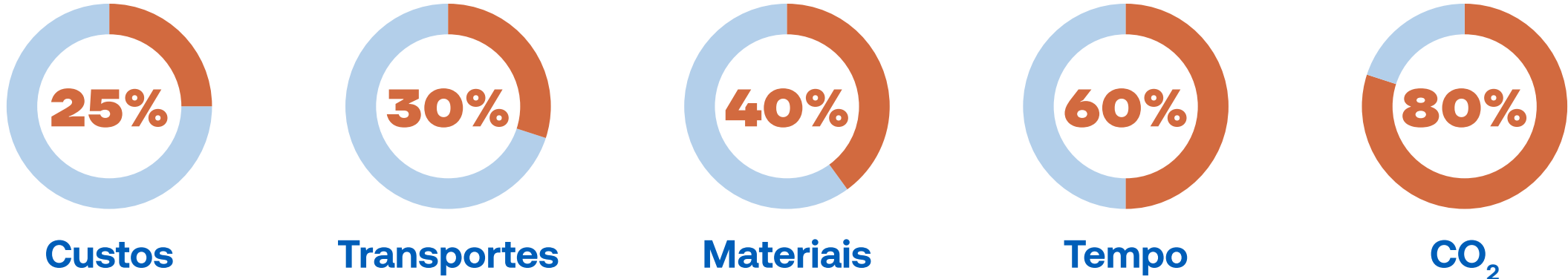
O *offsite* vem ainda atender à necessidade de precaver a adaptabilidade dos edifícios, numa perspectiva de “*design for change*”. A flexibilidade dos edifícios, na medida em que devem ser projetados de forma a viabilizar futuras modificações, é imperativa para a Casais.

Em particular, a colaboração estabelecida com a CREE posiciona o Grupo enquanto parceiro autorizado em Portugal e pioneiro na mudança de paradigma do setor. A tecnologia desenvolvida sob esta marca traz-nos um sistema de construção modular que consiste em soluções híbridas, de betão e madeira, pré-fabricadas para formar componentes individuais como painéis de teto, fachada, pilares e estrutura. Os componentes híbridos oferecem elevada resistência ao fogo e são, aproximadamente, 30% mais leves que o betão armado.

A capacidade modular destes edifícios permite um design flexível constituído, normalmente, por painéis de fachada, por colunas de madeira lamelada colada e por painéis de laje híbridos de madeira e betão que compõem a base de cada andar. O sistema construtivo CREE permite a construção de edifícios até 100 metros de altura — cerca de 30 andares.

Por um lado, a utilização de madeira permite grande flexibilidade e tem a vantagem de atuar como sequestradora de carbono e de permitir a redução da utilização de betão em 40%. Por outro, a industrialização na fabricação permite ganhos de eficiência e limita o desperdício a um mínimo. Trata-se de uma solução mais sustentável, tanto do ponto de vista ambiental, como económico, com uma abordagem de pré-fabricação sistematizada que permite aumentar a produtividade, utilizando o mínimo de recursos e, ao mesmo tempo, minimizar as emissões de carbono.

Potencial economia



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01

02

03

04

05

Não obstante as vantagens do sistema, a utilização de madeira exige uma gestão adequada. Além de garantir a persecução das melhores práticas de sustentabilidade na exploração da floresta, na Casais prevemos a necessidade de que a jusante da cadeia de produção florestal existam parceiros locais de engenharia de madeira, por forma a limitar as necessidades de transporte.

A plataforma CREE constitui uma ferramenta de trabalho colaborativo que conta com o contributo dos seus parceiros globais para partilhar conhecimento de uma forma fácil e ágil. É no fundo, um ecossistema que permite encontrar soluções para as especificações de um determinado projeto em que seja exequível implementar a solução CREE.

O ano de 2021 foi marcado pela demonstração da eficiência do processo construtivo CREE através de um piloto à escala real — um projeto através do qual a Casais replicou um quarto de hotel e um apartamento T2. Ainda neste ano, o Grupo lançou a primeira pedra do Hotel B&B Guimarães, uma unidade hoteleira construída através do sistema CREE, a concluir em 2022.

Este tipo de soluções permite ainda o aumento da valorização financeira dos ativos já que garantem um alinhamento com os princípios da taxonomia europeia. A CREE faz parte da evolução e da forma de pensar a construção da Casais. É nossa intenção até 2030, que 30% da construção seja *offsite*. A nível de estratégia, estamos assumidamente a transitar para um modelo de construção *offsite* e a definir a sustentabilidade como eixo prioritário das nossas atividades.

A transição para a construção industrializada não se circunscreve ao sistema CREE. No âmbito do Plano de Resiliência e Recuperação (PRR), desenvolvemos em 2021 o Pacto de Inovação CIS4Future. Nesta Agenda para a Construção Industrial Sustentável pretendemos desenvolver projetos no âmbito da transição para a construção pré-fabricada *offsite* de forma a diminuir o impacto ambiental face à construção convencional. Há ainda a destacar a *Joint Venture* com a Secil, que irá desenvolver, produzir e comercializar um sistema construtivo completo, com base em elementos modulares, pré-fabricados em betão, maioritariamente *offsite*.



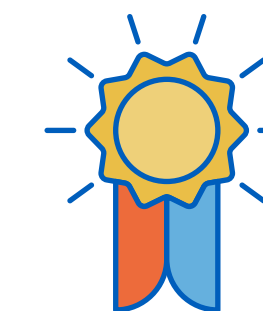
4.3.2 INOVAÇÃO, DESIGN E SEGURANÇA DE PRODUTOS E INFRAESTRUTURAS

A resiliência e a durabilidade dos edifícios dependem, em grande parte, do desempenho dos produtos de construção. Neste âmbito, a verticalização do nosso negócio, através do desenvolvimento de unidades de produção própria para a fabricação de especialidades de construção, permite-nos ter uma capacidade de resposta e oferta integrada.

Esta valência continua a desempenhar um papel fundamental naquela que é a transição do Grupo para a construção industrializada. Neste domínio, uma das faces mais visíveis do processo de industrialização do Grupo é a BluFab, a unidade de construção *offsite* que abastece as obras com elementos fabricados e montados em fábrica.

Relativamente ao design de infraestruturas há a destacar a adoção de práticas sustentáveis e de resiliência que são incorporadas através dos produtos, materiais de construção e do próprio processo construtivo. A título de exemplo, destaca-se a vertente da qualidade do ar interior, para a qual a *Bluway* desenvolveu um sensor capaz de integrar com sistemas de gestão central de edifícios, comandando a ventilação e renovação do ar, contribuindo para espaços mais saudáveis e uma gestão energética mais eficaz, centrada nos dados.

Adicionalmente, oferecemos aos nossos clientes a melhor experiência na aquisição, utilização, manutenção e preservação do edificado, através de um serviço de apoio, exclusivo e devidamente estruturado, assente em três pilares:



- Garantia de qualidade



- Conhecimento, manutenção e usufruto, de forma sustentável e em compromisso com o ambiente da solução adquirida



- A existência de um canal ativo de suporte ao cliente



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01

02

03

04

05

Na Casais entendemos que o ato de entrega de uma obra vai muito além de uma cedência entre construtor e proprietário.

Existe, por parte do Grupo, uma preocupação em prolongar o ciclo de vida dos ativos. É nesse sentido que a entrega do edificado é acompanhada pelo respetivo manual de manutenção que apresenta o planeamento e necessidade de manutenções preventivas. Não sendo ainda uma prática corrente em Portugal, é nossa ambição contribuir para a manutenção do valor patrimonial do investimento realizado pelo cliente e para a validade da garantia contratual de boa execução. A entrega do manual inclui um livro de registo das operações de manutenção, cujo preenchimento e cumprimento rigoroso é determinante para a eficácia e validade da garantia de boa execução dos equipamentos e trabalhos contratados. Por outro lado, o acompanhamento da evolução do ciclo de vida do edifício é fundamental no contexto da melhoria contínua do processo construtivo.

Industrialização em **13 obras**



5269

Paredes infraestruturadas



3994

Paredes industrializadas



659

WC's com placas infraestruturadas



300

Cabeceiras de cama eletrificadas



31

Paredes de WC desdobráveis



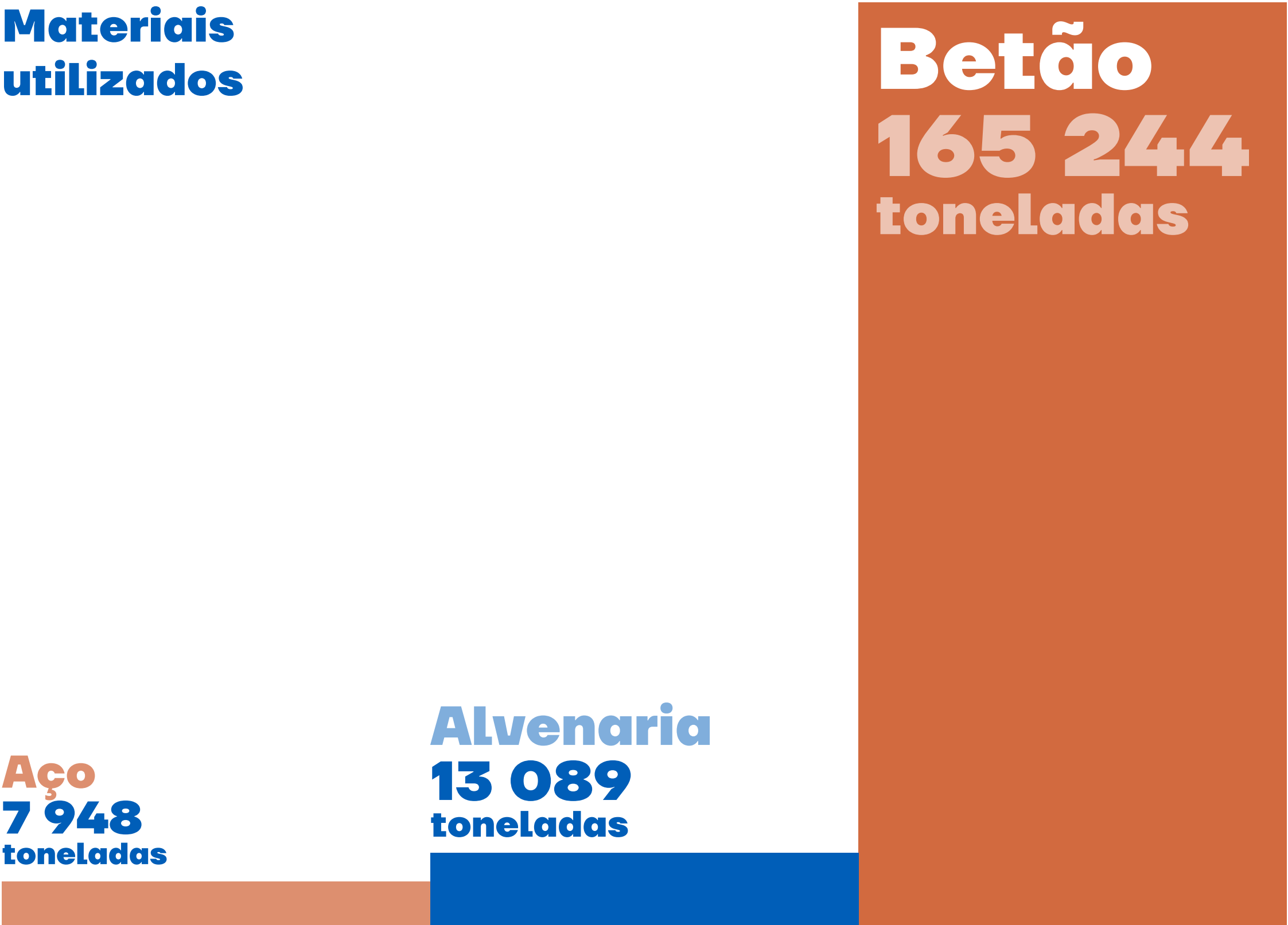
04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01
02
03
04
05

4.3.3 CONSERVAÇÃO E EFICIÊNCIA DOS RECURSOS

Materiais utilizados



A conservação e aumento da eficiência dos recursos durante o processo construtivo são vantagens visíveis das soluções construídas através da abordagem *offsite*, face à tradicional. O desenvolvimento do Pacto de Inovação CIS4Future, a Agenda para a Construção Industrial Sustentável ilustra o caminho que queremos percorrer no âmbito desta temática.

Um dos pontos centrais do CIS4Future consiste na promoção de uma construção mais eficiente, com a menor pegada carbónica associada possível. Esta eficiência passa pela aposta na circularidade dos produtos e materiais utilizados, na redução dos resíduos, na escolha de materiais mais duráveis, na digitalização de processos e novas formas de projetar e construir através das soluções modulares. Na Casais entendemos que uma mudança de paradigma desta natureza não se faz de forma solitária e que o propósito das agendas mobilizadoras não deve terminar no desenvolvimento de um grupo económico, mas sim por parcerias que tenham um impacte transversal na atividade do setor.

Um dos pontos centrais do CIS4Future consiste na promoção de uma construção mais eficiente, com a menor pegada carbónica associada possível.

A eficiência associada ao Pacto CIS4Future prevê os seguintes ganhos face à construção convencional:

30% a 40%
Consumo de energia

30%
Transporte de materiais

30%
Emissão de CO₂ ao nível dos materiais

50%
Emissão de CO₂ na fase de construção

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.3 SOLUÇÕES CONSCIENTES E INOVADORAS

01

02

03

04

05

Contentor sustentável

As instalações provisórias de frente de obra são um suporte essencial à maioria das atividades de construção *in situ*: garantem condições adequadas de trabalho e segurança e são importantes indutores de produtividade nas equipas.

Conscientes da crescente importância da sustentabilidade ambiental e económica, a secção de instalações elétricas do estaleiro geral de Portugal idealizou uma instalação de frente de obra provisória reutilizável.

Construída a partir de um contentor marítimo de 20" (6.00m x 2.40), a instalação provisória destinada à armação de ferro das frentes de obra garante rapidez de montagem no arranque do projeto, facilidade de reposicionamento no decurso dos trabalhos e possibilidade de remoção com reaproveitamento integral no final de cada projeto.

Estes são aspetos fundamentais associados à maioria das instalações que na Casais utilizamos diariamente nos projetos.

4.3.4 ADAPTAÇÃO E RESILIÊNCIA

A integração de métodos e soluções construtivas alicerçados na sustentabilidade e inovação terão como *outcome* a **adaptação e resiliência**, tanto a nível dos riscos físicos como de transição associados às alterações climáticas. Neste sentido, temos considerado nas soluções que entregamos, medidas de eficiência que conferem características de resiliência ao edificado, tornando-o menos consumidor de recursos e inerentemente mais eficiente.

De forma a contribuir para um desenvolvimento sustentável, com consciência para satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade de satisfazer as necessidades do futuro, através da Academia Casais promovemos um Ciclo de *Webinars* com o tema Soluções de Sustentabilidade que contou com diferentes oradores para variadas temáticas.



Ciclo de Webinars de Parcerias Sustentáveis e de Soluções de Sustentabilidade

A promoção e organização de *webinars* gratuitos, disponibilizados em ciclos temáticos por quadrimestre durante o ano de 2021, teve como objetivo a partilha de oportunidades de negócio, dificuldades e oportunidades e, de boas práticas. Esta iniciativa foi direcionada a fornecedores, subempreiteiros, tarefasiros, projetistas, arquitetos e clientes.

A partilha de conhecimento e cooperação constante com os parceiros encontra-se intrinsecamente alinhada com os valores da Casais.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

Transformar o território com consciência dos impactes a longo prazo no património, comunidades e ecossistemas é o âmbito de atuação do eixo “Território Partilhado e Valorizado” da nossa estratégia.

No Grupo Casais acreditamos ter um papel importante na construção das sociedades e no futuro das comunidades, pelo que temos vindo a reforçar o compromisso com a sustentabilidade dos nossos clientes, colaboradores e demais comunidades, contribuindo assim para os pilares de uma sociedade equilibrada.

Compreendemos que construir é também mudar a forma como as pessoas e ecossistemas interagem: é alterar a criação de valor ao nível do capital natural, humano, social, intelectual, cultural e patrimonial através da transformação do território.

Queremos continuar a transformar e a valorizar o território, conscientes do nosso papel na urgente tarefa de mitigação das alterações climáticas, considerando toda a cadeia de valor do negócio da Casais. Os nossos esforços serão sobretudo ao nível dos locais onde desenvolvemos infraestruturas e interagimos com as comunidades. No entanto, pelo facto de as nossas ações terem um efeito global, pretendemos atuar de forma consistente na avaliação e prevenção dos riscos associados à gestão da biodiversidade e uso de solo.

Parte da nossa resposta foca-se no desenvolvimento do negócio dentro dos limites planetários e assenta na implementação dos conceitos de economia circular, reforçada por práticas transversais de gestão de resíduos, água e efluentes. À medida que os nossos edifícios ganham forma, também o impacto da nossa atividade se materializa na sociedade, sendo a relação com as comunidades fundamental para assegurar a sustentabilidade deste sistema socio-ecológico onde atuamos.

Para tal, foram definidas **três ambições** para guiar as ações, concretizadas em **cinco compromissos**.



Território partilhado e valorizado

AMBIÇÃO	COMPROMISSO	SITUAÇÃO EM 2021
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)	33%
Net zero até 2045	Garantir resposta à TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), até 2025	Início de compromisso
	Reduzir em 80% as emissões de âmbito 1 e 2 por m² construído, até 2030	Início de compromisso* *ano base é 2021
	Desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030	Início de compromisso
Reduzir e potenciar reaproveitamento de resíduos	Reduzir resíduos em 30% por m² construído, até 2030	Início de compromisso* *ano base é 2021



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

4.4.1 MITIGAÇÃO DAS

ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Assumimos o compromisso de quantificar e monitorizar o total de emissões diretas e indiretas de gases com efeito de estufa (GEE) da organização. Este exercício permitir-nos-á avaliar a nossa pegada de carbono e contribuir enquanto agente mobilizador do setor para a agenda da descarbonização.

Neste sentido, coligimos os consumos de energia da nossa atividade em Portugal e Angola, no âmbito da Casais EC e Casais Angola, para quantificar as emissões de GEE de âmbito 1 (emissões diretas) e âmbito 2 (emissões indiretas associadas ao consumo de eletricidade), iniciando assim o processo de inventariação de emissões, de acordo com o *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*.

CONSUMO DE ENERGIA (GJ)	UNIDADE	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Gasóleo	GJ	17 706	70 045	87 751
Gasolina - frota	GJ	–	2 486	2 486
Gás natural	GJ	–	–	–
Eletricidade	GJ	5 197	8 971	14 168
Gás propano	GJ	–	366	366
Total	GJ	22 903	81 868	104 771

Consumo

de energia

Origem do consumo

energético

86% Combustíveis fósseis

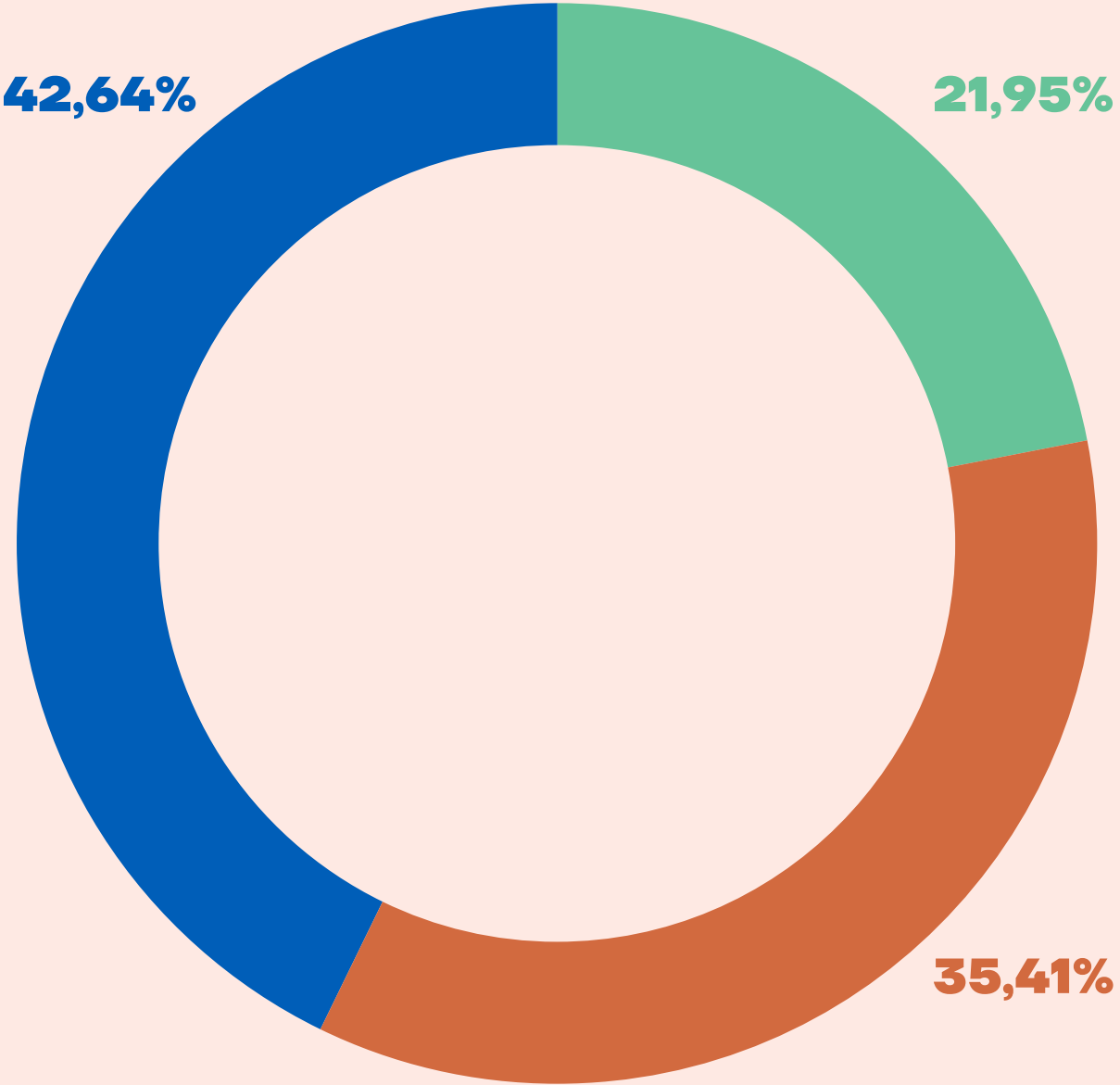
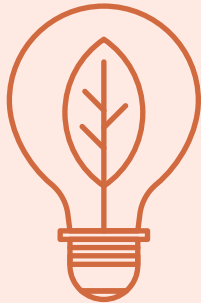
19% Casais EC

81% Casais AO

14% Eletricidade

37% Casais EC

63% Casais AO



Edifícios

Obras

Frota



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01

02

03

04

05

Relativamente ao consumo de energia, verifica-se que 86% teve origem em combustíveis fósseis e que 14% da energia foi obtida através de eletricidade, podendo ou não, a sua origem ser renovável (dependente do mix energético).

	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Emissões diretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 1	1 299	5 421	6 720
Combustão estacionária	671	2 937	3 607
Gasóleo	671	2 913	3 584
Gás propano	-	23	23
Combustão móvel - frota	615	2 480	3 095
Gasóleo	615	2 307	2 922
Gasolina	-	173	173
F-gases	13	5	18
Emissões indiretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 2*	193	431	624
Eletricidade - market based	362	-	362
Eletricidade - location based	193	431	624
Total Âmbito 1 + 2	1 492	5 852	7 344

* No cálculo de emissões indiretas, poderão ser utilizados fatores multiplicativos de mercado, ou baseados na localização. Atendendo à falta de informação dos fatores de mercado em Angola, optou-se pela contabilização baseada em fatores de localização.

Até 2030, pretendemos ir mais longe no nosso compromisso e incluiremos no inventário as emissões de âmbito 3 (emissões indiretas associadas à cadeia de valor) conforme elencadas no *GHG Protocol Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard*.

Com o objetivo de sensibilizar a organização, promovemos a iniciativa *Casais Green Walks* que decorreu entre 22 de setembro e 24 de outubro de 2021. Através de uma competição entre os vários departamentos do nosso Grupo, os colaboradores da Casais foram desafiados a trocar as deslocações de carro por atividades e deslocações ao ar livre (a pé ou de bicicleta). Com vista a calcular as emissões de GEE evitadas pelos vários departamentos, determinou-se a quantidade total de quilómetros percorridos a pé e/ou de bicicletas.

Neste desafio, a Casais mobilizou um total de 66 participantes divididos por 8 equipas dispersas pelos mercados de Angola, Bélgica, Gibraltar e Portugal. Foram percorridos 15 682 Km de forma sustentável. Tendo que, em média, são emitidos 0,169 kg de CO_{2eq} por quilómetro percorrido, nesta atividade podemos dizer que no Grupo foram evitadas aproximadamente 2,65 toneladas de CO_{2eq}.





04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01

02

03

04

05

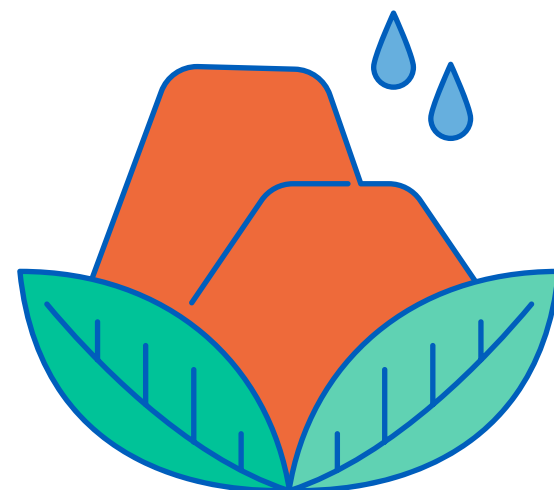
4.4.2 BIODIVERSIDADE E USO DO SOLO

No nosso Grupo, procuramos que a identificação da localização para as nossas instalações, esteja sempre em concordância com os instrumentos de ordenamento do território, com o intuito de salvaguardar as áreas protegidas ou áreas com alto valor de biodiversidade.



Preservação de zonas com ocorrência de espécies de fauna e flora sensíveis

Na construção das suas empreitadas a Casais garante a aplicação de medidas de mitigação e minimização de impactes que possam ser causados. Nos projetos, algumas das nossas práticas de minimização de impactes, passam pela:



Minimização de movimentações de terras e exposição de solos nos períodos de maior pluviosidade



Garantia do decurso natural das linhas de água sem interferência na sua atividade



Em 2021 executou-se uma empreitada numa zona de área sensível e de maior sensibilidade ambiental num ecossistema terrestre, de água doce localizado no Montijo, em Setúbal – Portugal, numa área total de aproximadamente 9 hectares.

A Casais procedeu ao acompanhamento e registo mensal de todas as medidas exigidas pela Declaração de Impacte Ambiental (DIA) no seu âmbito, com a localização de cada frente de obra e respetiva subactividade aplicável.

Nesta empreitada foi prioritário o acompanhamento arqueológico, a preservação das zonas sensíveis da fauna no local e a respetiva sensibilização dos colaboradores para as medidas a assegurar em obra e às suas atividades diárias no local.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01

02

03

04

05

4.4.3 GESTÃO DE RESÍDUOS, ÁGUA E EFLUENTES

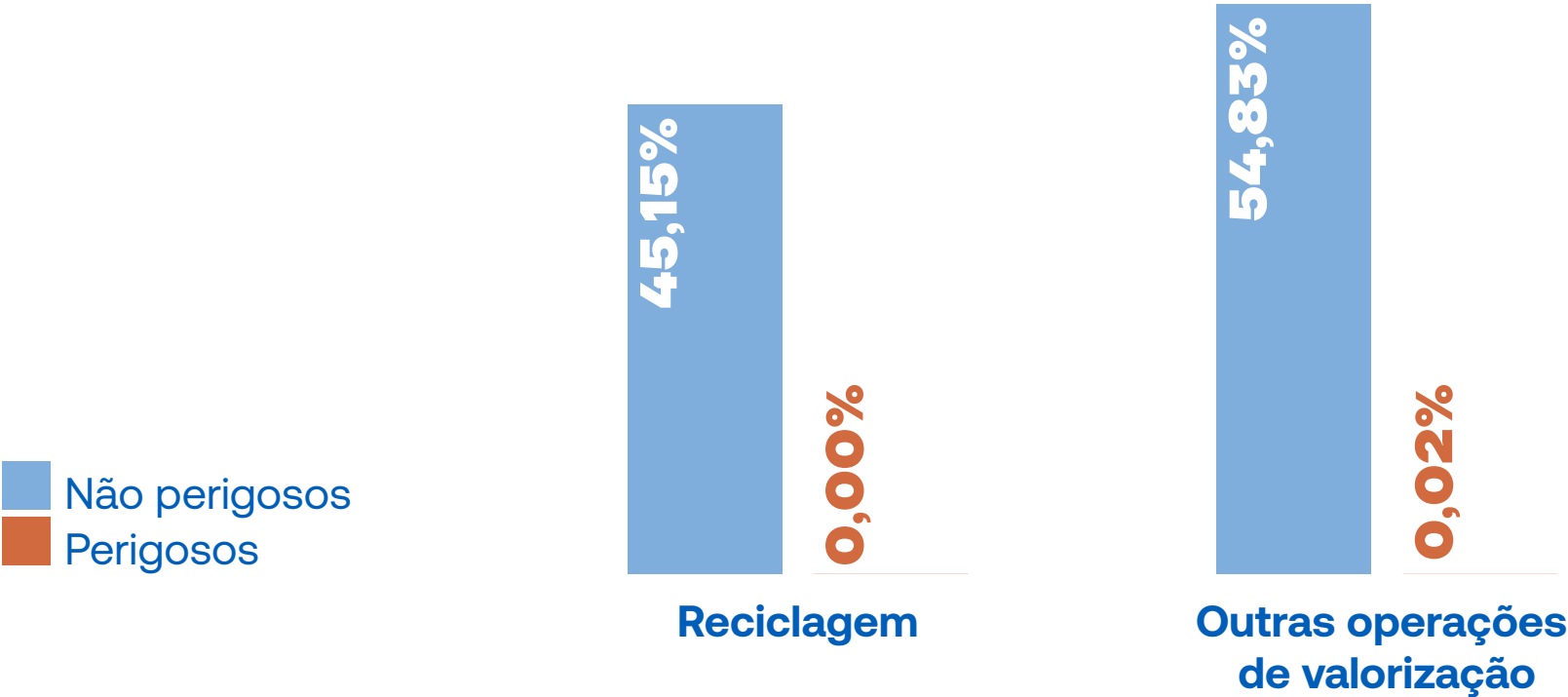
Na Casais, a gestão de resíduos é abordada de forma individualizada para cada projeto.

Enquanto empresa ativa e global, a Casais opera em diferentes geografias e dispõe de vários operadores parceiros, que são selecionados de acordo com as suas capacidades e características. Desta forma, a Casais garante o encaminhamento de resíduos gerados nas diversas obras, com o máximo de critério e qualidade, para destino final adequado, em articulação com os seus parceiros.

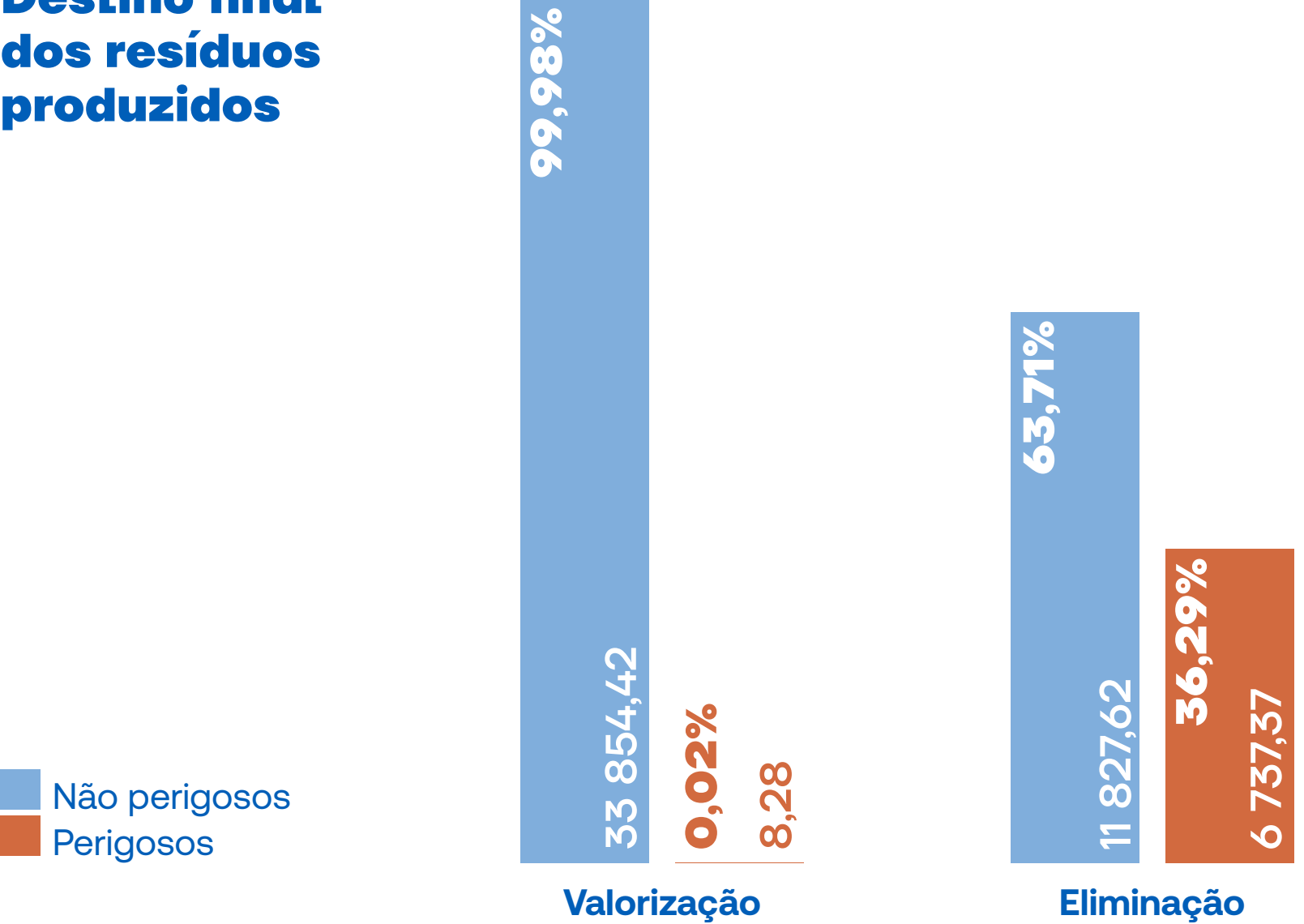
Temos como boa prática, a compilação mensal de um mapa de resíduos produzidos por projeto, que monitorizamos de duas formas:

1.
Balancete analítico mensal, detalhado por obra, que reflete os objetivos ambientais e evolução mensal dos resíduos
2.
Resumo quadrimestral de indicadores da Casais Engenharia e Construção, para todas as obras

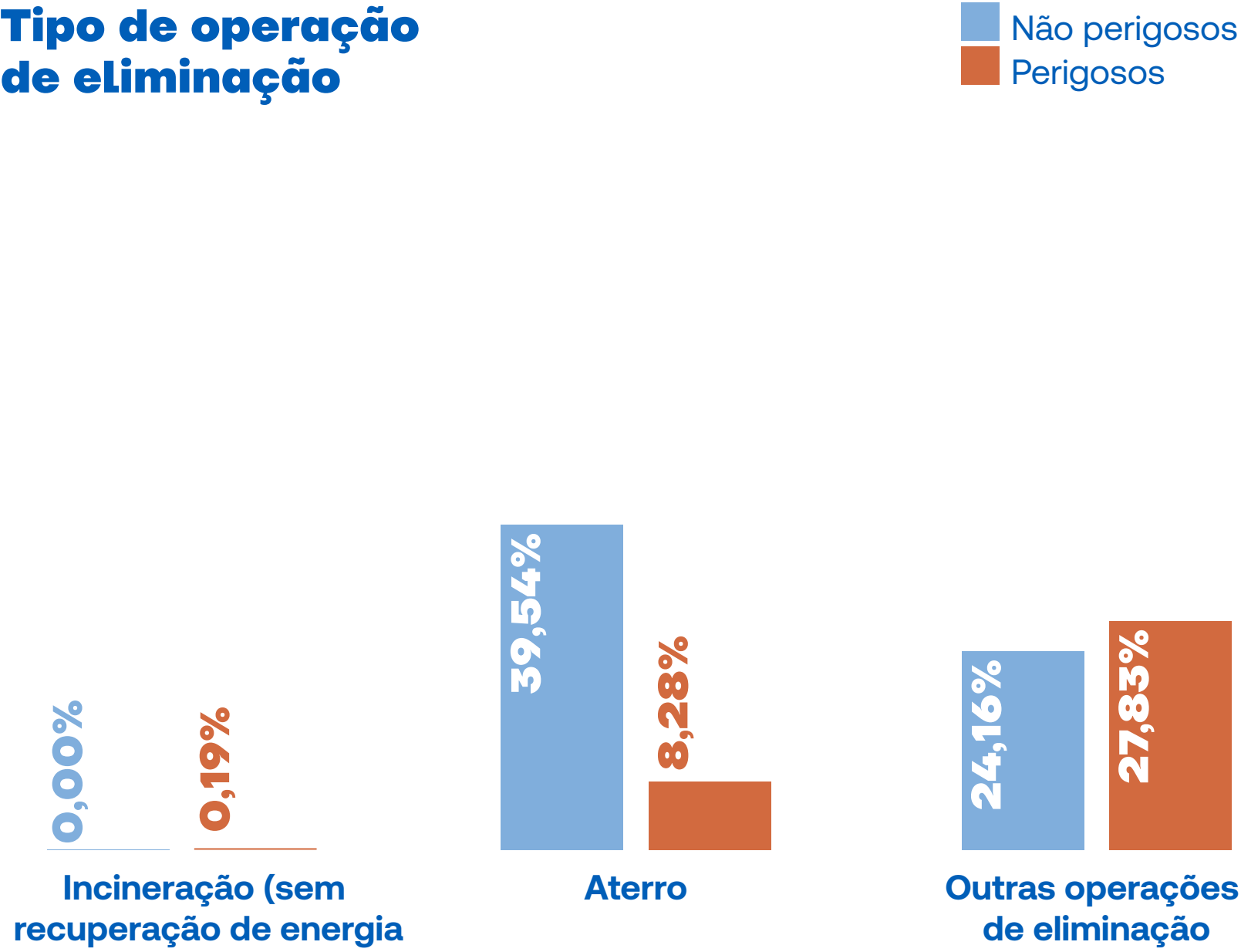
Tipo de operação de valorização



Destino final dos resíduos produzidos



Tipo de operação de eliminação



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01

02

03

04

05

O Grupo Casais subscreve o princípio de que a redução de resíduos tem de priorizar opções como prevenção, preparação para a reutilização, reciclagem e por fim outro tipo de valorização, em vez de outros métodos de deposição, com maior impacte ambiental. Procurando melhorar o conhecimento e participação na discussão de como melhorar a sua prestação ao nível de resíduos, nosso Grupo associou-se à Smart Waste Portugal (ASWP).

Com o objetivo de aumentar a taxa de valorização, estabelecemos um conjunto de metas de gestão de resíduos que assumimos como compromisso em Portugal. É nossa intenção produzir apenas 5% de resíduos de mistura RCD e atingir 98% de resíduos encaminhados para a valorização. Neste contexto, seguimos as boas práticas do Plano de Gestão de Resíduos na íntegra em Portugal e numa parte significativa das obras em Angola.

Plano de Gestão de Resíduos – Portugal

O nosso foco é a prevenção da produção de Resíduos de Construção e Demolição (RCD) através da adoção de boas práticas de gestão ambiental em obra que promovem a redução da produção de resíduos, com especial foco na preparação de obra através da compatibilização de especialidades de arquitetura e planeamento dos trabalhos.

Durante a execução de obra são também boas práticas de prevenção:

- Correto acondicionamento de materiais em obra como forma de garantir a qualidade dos mesmos e evitar a sua degradação e produção consequente de RCD;
- Reutilização dos materiais sempre que possível;
- Correta triagem dos diversos materiais gerados em obra, para posterior reutilização ou valorização por outras entidades, em detrimento da sua eliminação;
- Triagem e acondicionamento dos resíduos de forma seletiva;
- Separação de resíduos mediante perigosidade como forma de evitar produção de resíduos perigosos desnecessariamente;
- Sensibilização dos colaboradores em obra.



Conscientes da transição para uma economia circular, que garanta um elevado nível de eficiência na utilização dos recursos, a gestão em matéria de resíduos respeita, no que se refere às opções de prevenção e gestão de resíduos, a seguinte ordem de prioridades:

1. Prevenção

2. Preparação para a reutilização

3. Reciclagem

4. Outros tipos de valorização (classificação como subproduto de solos e rocha não contaminados provenientes de obras)

5. Eliminação

Implementámos um conjunto de medidas com a finalidade de aumentar a reutilização de materiais em obra, diminuindo assim a quantidade de itens de utilização única. Algumas destas medidas passam pela:

- substituição de escadas de madeira, construídas e destruídas em cada obra sem nenhum aproveitamento da madeira após a função, por escadas de alumínio desmontáveis e que podem ser transportadas e utilizadas em diversas obras;
- pela utilização de fitas LED reutilizáveis na iluminação da obra, em alternativa às lâmpadas fluorescentes que facilmente se partiam e cujo cabo era utilizado uma só vez;
- reutilização e transformação de um contentor de carga marítimo em instalações provisórias de frente de obra, como zona para armação de ferro e cabines elétricas. Estas instalações que eram construídas de madeira ou instaladas em muros de blocos sem posterior utilização, passam agora a poder ser transportadas e utilizadas em inúmeras obras sem a produção de mais resíduos.



04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

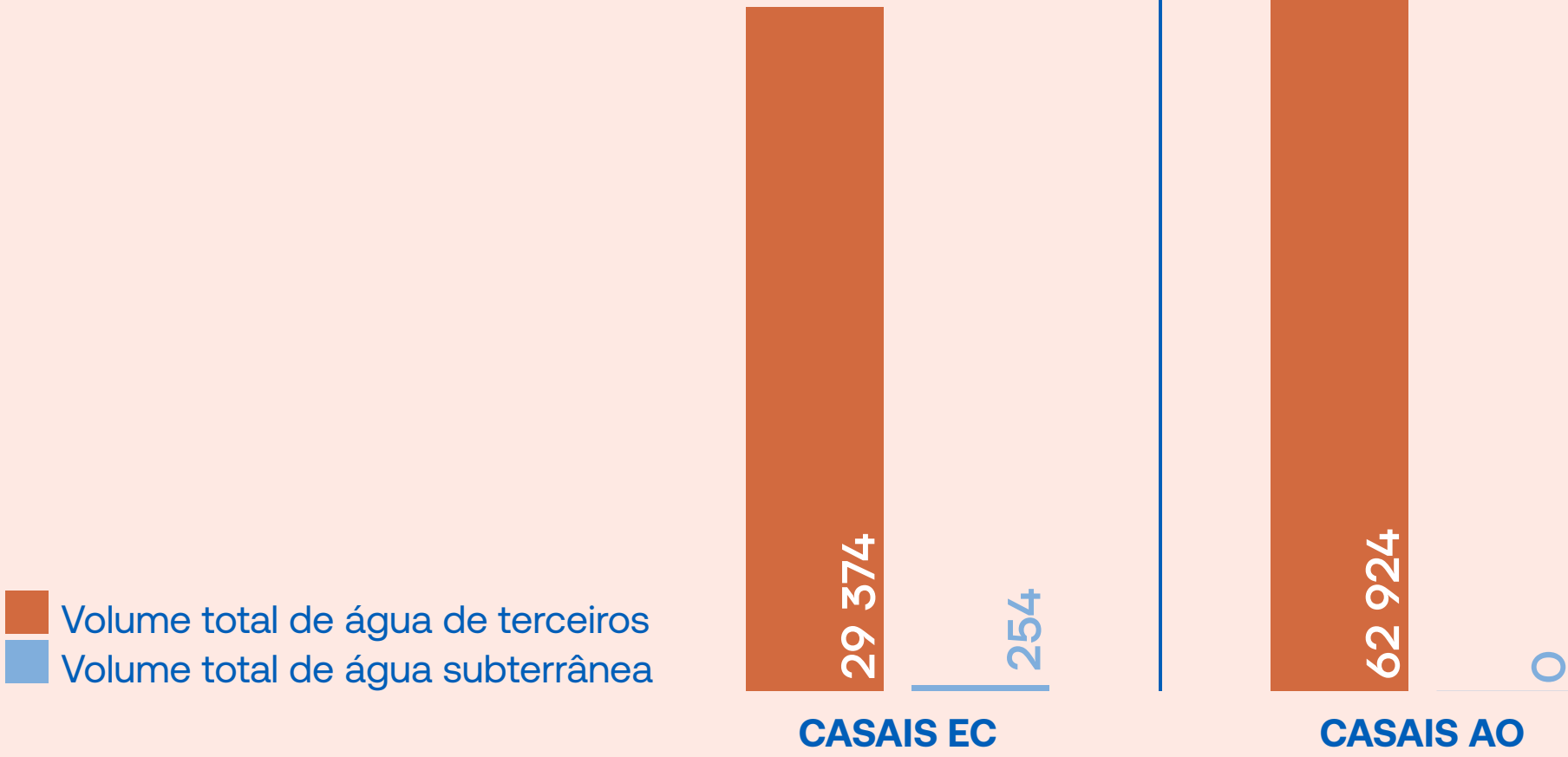
- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

Adicionalmente, lançámos uma campanha interna de sensibilização, no âmbito da semana europeia da prevenção de resíduos, onde cada colaborador foi convidado a substituir o seu copo descartável.

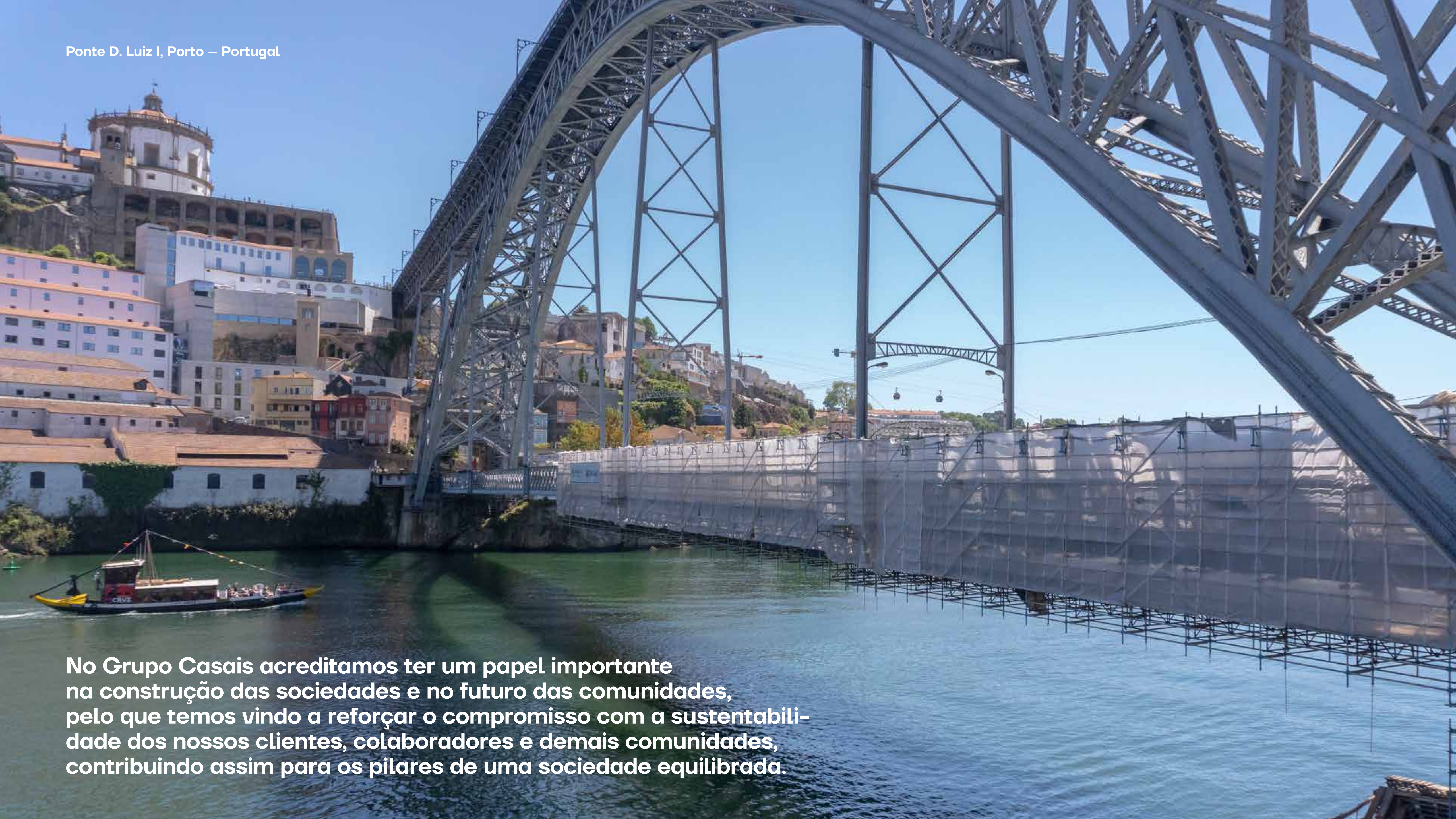
A par dos resíduos, na Casais monitorizamos os consumos de água em cada obra através do registo de consumos, de acordo com a origem (água de captação ou rede de abastecimento).

Relativamente à produção de efluentes decorrentes das nossas atividades, em contexto de obra e em 2021, esta consistiu maioritariamente em águas residuais domésticas, não sendo produzidos efluentes industriais perigosos e não colocando quaisquer complexidades à gestão dos mesmos.

Volume total de água captada por tipo de fonte (m³)



Atualmente, a Casais está a desenvolver um contentor ETA (Estação de Tratamento de Águas). Este contentor será autossuficiente do ponto de vista energético, utilizando energia de origem solar e eólica, para que possa ser facilmente implementado em destinos onde atuamos e onde a água potável é escassa. A implantação deste sistema irá assegurar o tratamento de água em zonas remotas, de forma compacta e autossuficiente.



No Grupo Casais acreditamos ter um papel importante na construção das sociedades e no futuro das comunidades, pelo que temos vindo a reforçar o compromisso com a sustentabilidade dos nossos clientes, colaboradores e demais comunidades, contribuindo assim para os pilares de uma sociedade equilibrada.

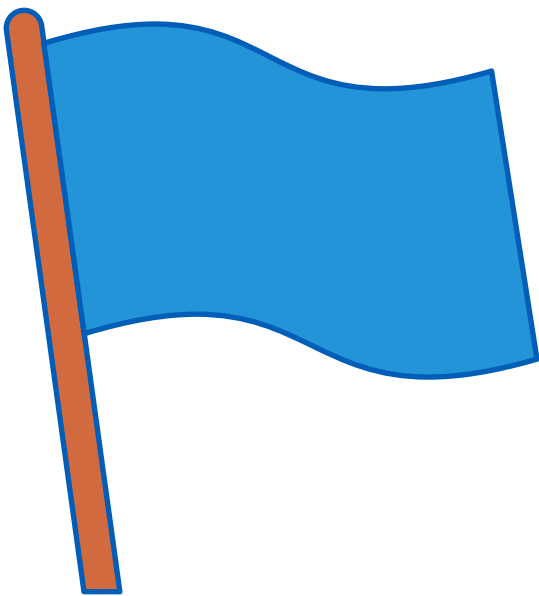


04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01
02
03
04
05

4.4.4 RELAÇÃO COM AS COMUNIDADES



100%
das operações da Casais EC empreenderam

- Avaliações ambientais⁵
- Conselhos de trabalho
- Comissões de saúde e segurança no trabalho

No Grupo Casais asseguramos as condições de saúde e segurança no trabalho em 100% das nossas obras. Na Casais EC todos os projetos empreenderam em 2021 avaliações ambientais, conselhos de trabalho, comissões de segurança de projeto e outras entidades representativas de colaboradores para discutir impactes e avaliar processos formais de queixas por parte de comunidades locais.

Estamos atentos às necessidades atuais das comunidades locais e contribuimos para suprir as mesmas através de diversos programas e iniciativas, seja na vertente de formação ou de cariz social. Com o propósito de estabelecer melhores relações com as comunidades, a Casais procura empregar colaboradores das comunidades locais onde está a construir.

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

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

Realizamos ainda iniciativas com instituições de ensino em articulação com a DRH do Grupo, valorizando desta forma a educação e conhecimento dos participantes.

Anualmente, recebemos várias solicitações de apoio e de patrocínio. De forma contributiva e com o objetivo de impactar positivamente a comunidade na qual nos integramos, o nosso Comité de Responsabilidade Social gere os pedidos de apoio social e alocação de verbas.

⁵ Avaliações de aspetos ambientais e respetivas medidas de minimização em obra, no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental.

NOME DA ASSOCIAÇÃO
ASSOCIAÇÃO ABRIGO PARA A VIDA
ASSOCIAÇÃO SALVADOR
ACREDITAR
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA - DELEGAÇÃO DE BRAGA
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA - NACIONAL
CERCI DE BRAGA
LIGA PORTUGUESA CONTRA O CANCRO - BRAGA
BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE BRAGA
CÁRITAS DE BRAGA
RARÍSSIMAS
OPERAÇÃO NARIZ VERMELHO
UNICEF
AMI
FUNDAÇÃO PORTUGUESA DE CARDIOLOGIA
GAMT- GRUPO DE AMIGOS DO MOSTEIRO DE TIBÃES
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À MULHER COM CANCRO DA MAMA
CENTRO SOCIAL DE RUILHE
CENTRO NOVAIS E SOUSA
APCB- ASSOCIAÇÃO DE PARALESIA CEREBRAL DE BRAGA
REFOOD BRAGA
REORGANIZA
PARÓQUIA DE MIRE DE TIBÃES
APOIO SOLIDÁRIO AOS COLABORADORES DO GRUPO

04 EIXOS ESTRATÉGICOS

4.4 TERRITÓRIO PARTILHADO E VALORIZADO

01
02
03
04
05

Em 2021, desenvolvemos ainda o Natal Solidário 2021, evento em que atribuímos um valor global de 10 mil euros em apoios monetários e/ou em material para projetos sociais e IPSS previamente identificadas pela empresa. Também neste ano foram doadas 80 refeições solidárias para a Refood e, como forma de mitigar necessidades derivadas da pandemia em Angola, foram doados consumíveis anti-Covid19, tais como máscaras descartáveis e álcool gel.

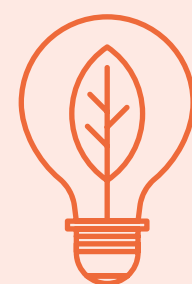
Adicionalmente, a Fundação Mestre Casais instituída pela Casaisinvest, contribui para a promoção da sustentabilidade social e ambiental, através do desenvolvimento e partilha de conhecimento num processo ininterrupto de elevação da sabedoria humana, habilitando a sociedade a enfrentar os desafios futuros num propósito de preservação da harmonia e equilíbrio entre a sociedade, o ambiente e o desenvolvimento económico.

As atividades desenvolvem-se em torno destas áreas prioritárias, podendo assumir a forma de:

- Estudos, que geram novo conhecimento;
- Prémios, a instituir pela Fundação Mestre Casais;
- Bolsas de Estudo, que apoiam estudantes do ensino superior;
- Outros apoios de natureza filantrópica, analisados caso a caso;
- Conferências e seminários;
- Debates;
- Produção e divulgação de conteúdos.



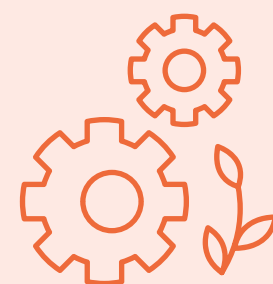
A ação da Fundação Mestre Casais incide nas seguintes áreas prioritárias:



**SUSTENTABILIDADE
AMBIENTAL E CLIMÁTICA**



**SUSTENTABILIDADE
SOCIAL E HUMANA**



**SUSTENTABILIDADE
FINANCEIRA E DE GOVERNANCE**

A Fundação Mestre Casais é um instrumento fundamental para alcançar o nosso propósito. A força necessária para atingir o impacto significativo desejado requer um alinhamento de esforços que ultrapassa a capacidade da nossa organização. Acreditamos que através desta Fundação podemos mobilizar a sociedade e criar um movimento alinhado com o nosso propósito maior.

05

ANEXOS





5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
GRI 101: Fundamentos 2016		
CONTEÚDOS GERAIS		
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-1 Nome da Organização	Casais Invest S.G.P.S., S.A.
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	O Grupo Casais; Perfil da organização • 2.1.4 Negócio
	102-3 Localização da sede da organização	Rua do Anjo, 27 - Mire de Tibães, Apartado 2702, 4700-565 Braga, Portugal
	102-4 Local de operações	O Grupo Casais; Perfil da organização • 2.1.5 O Grupo Casais pelo Mundo
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	Sociedade Anónima
	102-6 Mercados servidos	O Grupo Casais; Perfil da organização • 2.1.5 O Grupo Casais pelo Mundo
	102-7 Dimensão da organização	O Grupo Casais; Perfil da organização • 2.1.5 O Grupo Casais pelo Mundo
	102-8 Informação sobre colaboradores e outros trabalhadores	4. Eixos estratégicos • 4.1 Pessoas Competentes e Seguras • 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores 5. Anexos • 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	102-9 Cadeia de fornecedores	Eixos estratégicos - Negócio ético e colaborativo: • 4.2.3 Gestão da cadeia de valor
	102-10 Alterações significativas na organização e na cadeia de fornecedores	Eixos estratégicos - Negócio ético e colaborativo: • 4.2.3 Gestão da cadeia de valor



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01

02

03

04

05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
GRI 102: Conteúdos Gerais	CONTEÚDOS GERAIS	
	102-11	Abordagem ao princípio da precaução O sistema de gestão integrado da Casais Engenharia S.A. (PT) tem uma política de gestão da qualidade, ambiente, segurança e responsabilidade social que assenta no princípio de precaução. Nesse âmbito, a Casais identifica e avalia os riscos e oportunidades ambientais associados às suas atividades e relacionados com os principais vetores ambientais: - Consumo de recursos como água, energia e outros recursos; - Resíduos sólidos e/ou líquidos; - Águas residuais; - Emissões atmosféricas; - Ruído ambiental; - Produtos químicos armazenados. O levantamento dos aspetos ambientais permite identificar quais os impactes ambientais que estão associados a cada uma das atividades a desenvolver nas suas atividades. Através deste levantamento é possível determinar quais os aspetos ambientais que pode controlar e os que apenas pode influenciar. Procede-se à identificação dos aspetos ambientais, com base nas informações disponíveis relativamente aos trabalhos que se vão desenvolver em obra e nas instalações fixas, ainda, tendo em consideração os dados acumulados pela empresa, resultantes da sua experiência na atividade ou de monitorizações ambientais que tenham sido realizadas. Após a identificação dos aspetos ambientais efetua-se a sua classificação em Aspetos Ambientais Significativos ou Não Significativos, de acordo com os critérios de avaliação estabelecidos e a metodologia preconizada internamente. O planeamento das alterações relevantes na vertente ambiental deve incluir, obrigatoriamente, uma avaliação prévia dos aspetos ambientais associados. Nos casos em que os aspetos ambientais sejam significativos, estes são: - Considerados na definição de objetivos e metas ambientais; - Identificados e controlados no âmbito dos documentos de Controlo Operacional do SGA. Nos casos em que os aspetos ambientais não sejam significativos, é avaliada a necessidade de definição de monitorização e/ou medidas de controlo operacional de forma a evitar que o aspeto ambiental se torne significativo.
	102-12	Iniciativas externas Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders; Eixos estratégicos - Território partilhado e valorizado: 4.4.4 Relação com as comunidades
	102-13	Participação em associações Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01

02

03

04

05

NORMA GRI		CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
ESTRATÉGIA			
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-14	Mensagem do Presidente da Comissão Executiva	Mensagem da Administração
	102-15	Principais impactes, riscos e oportunidades	O Grupo Casais; Gestão de Risco
ÉTICA E INTEGRIDADE			
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-16	Valores, princípios, normas e códigos de conduta	O Grupo Casais; Perfil da Organização 2.1.1 Visão, Missão e Valores 2.1.2 Cultura da Organização
GOVERNANCE			
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-18	Estrutura de Governance	O Grupo Casais; Perfil da Organização 2.3 Estrutura de Governance 4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
	102-22	Composição do mais alto órgão de Governance e dos seus comitês	O Grupo Casais; Perfil da Organização 2.3 Estrutura de Governance
	102-23	Presidente do mais alto órgão de Governance	O Grupo Casais; Perfil da Organização 2.3 Estrutura de Governance
ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS			
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-40	Lista de grupos de Stakeholders	Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders
	102-41	Acordos de negociação coletiva	Em Portugal, 100% dos colaboradores estão abrangidos por acordos de negociação coletiva. Em Angola, não existem acordos de negociação coletiva em vigor, no entanto, 43 colaboradores estão sindicalizados.
	102-42	Identificação e seleção de Stakeholders	Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders
	102-43	Abordagem ao envolvimento de Stakeholders	Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders
	102-44	Principais questões e preocupações identificadas	Abordagem de criação de valor 3.2 Envolvimento com os Stakeholders



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01
02
03
04
05

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
PRÁTICAS DE REPORTE			
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	O Grupo Casais; Perfil da organização 2.1.4 Negócio
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites dos tópicos	Sobre o Relatório; Abordagem de criação de valor 3.3 Materialidade; 3.4 Estratégia de Integração ESG no negócio
	102-47	Lista de tópicos materiais	Abordagem de criação de valor 3.3 Materialidade; 3.4 Estratégia de Integração ESG no negócio
	102-48	Reformulação de informações	Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade de acordo com as Normas GRI
	102-49	Alterações no relato	Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade de acordo com as Normas GRI
	102-50	Período coberto pelo relatório	O reporte de sustentabilidade é referente ao exercício de 2021
	102-51	Data do relatório mais recente	Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade de acordo com as Normas GRI
	102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Anual
	102-53	Contacto para questões sobre o relatório	Sobre o Relatório
	102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Este relatório foi preparado de acordo com as Normas GRI, para uma opção "de acordo - Essencial"
	102-55	Índice de conteúdo GRI	Presente tabela
	102-56	Verificação externa	O presente Relatório de Sustentabilidade não foi verificado por uma entidade externa e independente



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01
02
03
04
05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
DESEMPENHO ECONÓMICO - Tópico material: Adaptação e resiliência		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.4 Adaptação e resiliência
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.4 Adaptação e resiliência
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.4 Adaptação e resiliência
GRI 201: Desempenho económico	201-1 Valor económico direto gerado e distribuído	5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às alterações climáticas	O Grupo Casais tem como compromisso dar resposta as recomendações da <i>Task Force on Climate Related Disclosures</i> e integrar os resultados destas avaliações no modelo de gestão de risco até 2025.
PRÁTICAS DE COMPRAS - Tópico material: Gestão da cadeia de valor		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.3 Gestão da cadeia de valor
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.3 Gestão da cadeia de valor
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.3 Gestão da cadeia de valor
GRI 204: Práticas de compras	204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.3 Gestão da cadeia de valor



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01
02
03
04
05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
COMBATE À CORRUPÇÃO - Tópico material: Ética, <i>compliance</i> e <i>Governance</i>		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, <i>Compliance</i> e <i>Governance</i>
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, <i>Compliance</i> e <i>Governance</i>
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, <i>Compliance</i> e <i>Governance</i>
GRI 205: Combate à corrupção	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de anticorrupção	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, <i>Compliance</i> e <i>Governance</i>
	205-3 Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, <i>Compliance</i> e <i>Governance</i>
MATERIAIS - Tópico material: Conservação e eficiência dos recursos		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.3 Conservação e eficiência dos recursos
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.3 Conservação e eficiência dos recursos
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.3 Conservação e eficiência dos recursos
GRI 204: Práticas de compras	301-1 Peso ou volume total de materiais utilizados para produzir e embalar os principais produtos e serviços da organização no decorrer do período coberto pelo relatório	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.3 Conservação e eficiência dos recursos 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01

02

03

04

05

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS			
ENERGIA E EMISSÕES – Tópico material: Mitigação das alterações climáticas			
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1	Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas
	103-2	Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas
GRI 302: Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
GRI 305: Emissões	305-1	Emissões diretas de Gases com efeito de estufa - GEE - Âmbito 1	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	305-2	Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa - GEE - Âmbito 2	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	305-4	Intensidade carbónica	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.1 Mitigação das alterações climáticas 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01

02

03

04

05

NORMA GRI	CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS			
ÁGUA E RESÍDUOS - Tópico material: Gestão de resíduos, água e efluentes			
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1	Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes
	103-2	Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes
GRI 303: Água	303-3	Captação total de água	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes
GRI 306: Resíduos	306-2	Gestão de impactes significativos relacionados com resíduos	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes
	306-3	Resíduos produzidos	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	306-4	Resíduos não destinados a eliminação	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	306-5	Resíduos destinados a eliminação	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.3 Gestão de resíduos, água e efluentes 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
CONFORMIDADE AMBIENTAL - Tópico material: Ética, compliance e Governance		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
GRI 307: Conformidade ambiental	307-1 Não conformidade com as leis e regulamentos ambientais	No decorrer de 2021, não foram aplicadas coimas de montante significativo.*
EMPREGO - TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	401-2 Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	401-3 Licenças de parentalidade	5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - TÓPICO MATERIAL: SAÚDE E SEGURANÇA		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de acidentes	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-7 Prevenção e mitigação de impactes de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-9 Acidentes de trabalho	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança
	403-10 Doenças ocupacionais	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.2 Saúde e segurança 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01

02

03

04

05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
FORMAÇÃO - Tópico material: Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
GRI 404: Formação	404-1 Média de horas de formação por ano e por colaborador	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	404-3 Percentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.1 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de Governance e colaboradores	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.3 Inclusão e diversidade 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	405-2 Rácio do salário-base e da remuneração entre mulheres e homens	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.3 Inclusão e diversidade 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
GRI 406: Não Discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	4. Eixos estratégicos 4.1 Pessoas competentes e seguras 4.1.3 Inclusão e diversidade 5. Anexos 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01
02
03
04
05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
TRABALHO INFANTIL - Tópico material: Direitos humanos		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1	Explicação do tema material e dos seus limites
	103-2	Abordagens de gestão e suas componentes
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão
GRI 408: Trabalho infantil	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO - Tópico material: Direitos humanos		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1	Explicação do tema material e dos seus limites
	103-2	Abordagens de gestão e suas componentes
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo
COMUNIDADES LOCAIS - Tópico material: Relação com as comunidades		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1	Explicação do tema material e dos seus limites
	103-2	Abordagens de gestão e suas componentes
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão



05 ANEXOS

5.1 SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA GRI

01
02
03
04
05

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/OMISSÃO
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		
COMUNIDADES LOCAIS - Tópico material: Relação com as comunidades		
GRI 413: Comunidades locais	413-1 Operações que implementaram processos de envolvimento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento	4. Eixos estratégicos 4.4 Território partilhado e valorizado 4.4.4 Relação com as comunidades
MARKETING E ROTULAGEM		
GRI 417: Marketing e rotulagem	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.2 Inovação, design e segurança de produtos e infraestruturas
CONFORMIDADE SOCIOECONÓMICA - Tópico material: Ética, compliance e Governance		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.2 Negócio ético e colaborativo 4.2.1 Ética, Compliance e Governance
GRI 419: Conformidade socioeconómica	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconómica	No decorrer de 2021, não se verificou incumprimento de regulamentos na área socioeconómica. *
Tópico material: Edifícios e tecnologia verdes		
GRI 103: Abordagem de gestão	103-1 Explicação do tema material e dos seus limites	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.1 Edifícios e tecnologia verdes
	103-2 Abordagens de gestão e suas componentes	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.1 Edifícios e tecnologia verdes
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	4. Eixos estratégicos 4.3 Soluções conscientes e inovadoras 4.3.1 Edifícios e tecnologia verdes

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



5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

INDICADORES GRI 200 ECONÓMICOS

GRI 201-1 Valor económico direto gerado e distribuído

	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Valor Económico Gerado	185 741 659 €	160 755 354 €	346 497 013 €
Volume de negócios	176 009 991 €	160 007 222 €	336 017 213 €
Outros rendimentos	9 731 668 €	748 132 €	10 479 800 €
Valor Económico Distribuído	177 176 564 €	152 501 392 €	329 677 956 €
Custos Operacionais (sem salários e benefícios de Colaboradores)	156 906 915 €	134 388 507 €	291 295 422 €
Salários e benefícios de Colaboradores	14 581 200 €	13 293 503 €	27 874 703 €
Distribuição de dividendos	5 000 000 €	– €	5 000 000 €
Pagamentos ao Estado	562 254 €	4 819 382 €	5 381 636 €
Donativos e outros investimentos na comunidade	126 195 €	– €	126 195 €
Valor Económico acumulado	8 565 095 €	8 253 962 €	16 819 057 €



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

01

02

03

04

05

INDICADORES GRI 300

AMBIENTAIS

GRI 301-1

Consumo de materiais por peso ou por volume

MATERIAIS UTILIZADOS POR TIPO E ORIGEM	UNIDADES	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Aço	t	3 808	4 140	7 948
Betão*	t	87 738	77 506	165 244
Alvenaria (Tijolo cerâmico + blocos de alvenaria)	t	8 035	5 054	13 089
Total Consumido	t	99 582	86 700	186 281
Total não proveniente de reciclagem	t	99 582	86 700	186 281
Total proveniente de reciclagem	t	–	–	–
% proveniente de reciclagem	t	0%	0%	0%

*Fator de conversão do betão: 1m³ =2400 kg (Fonte: Building Club; <https://buildingclub.info/calculator/concrete-from-m3-to-kg-and-tons/>)



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

01
02
03
04
05

GRI 302-1
Consumo de energia dentro da organização

CONSUMO DE ENERGIA (GJ)	UNIDADE	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Gasóleo	GJ	17 706	70 045	87 751
Gasolina - frota	GJ	–	2 486	2 486
Gás natural	GJ	–	–	–
Eletricidade	GJ	5 197	8 971	14 168
Gás propano	GJ	–	366	366
Total	GJ	22 903	81 868	104 771

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

CONVERSÃO DE ENERGIA	FATOR	UNIDADE	VALOR	FONTE
Gasóleo	PCI	GJ/t	42,6	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasóleo	Densidade	kg/l	0,84	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	PCI	GJ/t	44	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	Densidade	kg/l	0,75	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás natural	PCI	GJ/Nm3 x 103	38,54	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás natural	kwh	GJ/kWh	0,0036	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás Propano	PCI	GJ/t	46	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Eletricidade	kWh	GJ/kWh	0,0036	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balancos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 305-1 e GRI 305-2

Emissões diretas e indiretas de gases com efeito de estufa – GEE Âmbito 1 e 2

	Casais EC	Casais AO	Total
Emissões diretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 1	1 299	5 421	6 720
Combustão estacionária	671	2 936	3 607
Gasóleo	671	2 913	3 584
Gás propano	–	23	23
Combustão móvel - frota	615	2 480	3 095
Gasóleo	615	2 307	2 922
Gasolina	–	173	173
F-gases	13	5	18
Emissões indiretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 2	193	431	624
Eletricidade - market based	362	–	362
Eletricidade - location based	193	431	624
Total Âmbito 1 + 2	1 492	5 852	7 344

O inventário de emissões teve por base os consumos de energia divulgados no indicador 302-1 e as recargas de gases fluorados, os quais foram convertidos em emissões considerando os fatores de emissão apresentados abaixo:

CONVERSÃO EM EMISSÕES	FATOR	UNIDADES	VALOR	FONTE
CO2	GWP - AR4	kg CO2eq/kg CO2	1,000	APA 2021, National Inventory Report
CH4	GWP - AR4	kg CO2eq/kg CH4	25,000	APA 2021, National Inventory Report
N2O	GWP - AR4	kg CO2eq/kg N2O	298,000	APA 2021, National Inventory Report
Portugal				
Gasóleo - estacionário	FE CO2	kg CO2/GJ	74,100	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - estacionário	FE CH4	kg CH4/GJ	0,001	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - estacionário	FE N2O	kg N2O/GJ	0,000	APA 2021, National Inventory Report
Gás propano	FE CO2	kg CO2/GJ	63,100	APA 2021, National Inventory Report
Gás propano	FE CH4	kg CH4/GJ	0,001	APA 2021, National Inventory Report
Gás propano	FE N2O	kg N2O/GJ	0,004	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	70,200	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,000	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - combustão móvel	FE N2O	kg N2O/GJ	0,003	APA 2021, National Inventory Report
Gasolina - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	71,900	APA 2021, National Inventory Report
Gasolina - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,006	APA 2021, National Inventory Report

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



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

Gasolina - combustão móvel	FE N2O	kg N2O/GJ	0,000	APA 2021, National Inventory Report
Eletricidade - market based	FE CO2	kg CO2/kwh	0,251	https://www.edp.pt/origem-energia/
Eletricidade - location based	FE CO2	kg CO2/kwh	0,134	APREN: https://www.apren.pt/pt/energias-renovaveis/outros
Angola				
Gasóleo - estacionário	FE CO2	kg CO2/GJ	74,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasóleo - estacionário	FE CH4	kg CH4/GJ	0,010	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasóleo - estacionário	FE N2O	kg N2O/GJ	0,001	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gás propano	FE CO2	kg CO2/GJ	63,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gás propano	FE CH4	kg CH4/GJ	0,005	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gás propano	FE N2O	kg N2O/GJ	0,000	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasóleo - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	74,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasóleo - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,010	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasóleo - combustão móvel	FE N2O	kg N2O/GJ	0,001	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasolina - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	69,300	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasolina - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,010	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Gasolina - combustão móvel	FE N2O	kg N2O/GJ	0,001	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_id
Eletricidade - location based	FE CO2	kg CO2/kwh	0,173	BP Statistical Review of World Energy & Ember
F-gases				
R410A	FE CO2		2,090	https://formularios.apambiente.pt/conversor/
R32	FE CO2		0,680	https://formularios.apambiente.pt/conversor/
R22	FE CO2		1,810	GHG Protocol Potential GWP values



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 306-3, GRI 306-4 e GRI 306-4

Resíduos produzidos, Resíduos não destinados a eliminação e Resíduos destinados a eliminação

TIPO DE RESÍDUOS	DESTINO FINAL	TIPO DE OPERAÇÃO	CASAIS EC	CASAIS AO	OUTRAS INSTALAÇÕES AO	OUTRAS INSTALAÇÕES PT	TOTAL	UNIDADE
Não perigosos	Valorização	Preparação para reutilização	–	–	–	–	–	t
		Reciclagem	40	117	1 646	13 485	15 288	t
		Outras operações de valorização	146	–	–	18 420	18 566	t
		Resíduos evitados	–	–	–	–	–	t
	Eliminação	Incineração (com recuperação de energia)	–	–	–	–	–	t
		Incineração (sem recuperação de energia)	–	–	–	–	–	t
		Aterro	96	108	1 884	5 253	7 341	t
		Outras operações de eliminação	3	3 480	730	273	4 486	t
Perigosos	Valorização	Preparação para reutilização	–	–	–	–	–	t
		Reciclagem	–	–	–	–	–	t
		Outras operações de valorização	3	–	–	6	9	t
		Resíduos evitados	–	–	–	–	–	t
	Eliminação	Incineração (com recuperação de energia)	–	–	–	–	–	t
		Incineração (sem recuperação de energia)	–	35	–	–	35	t
		Aterro	–	–	–	1 537	1 537	t
		Outras operações de eliminação	4	–	–	5 163	5 167	t

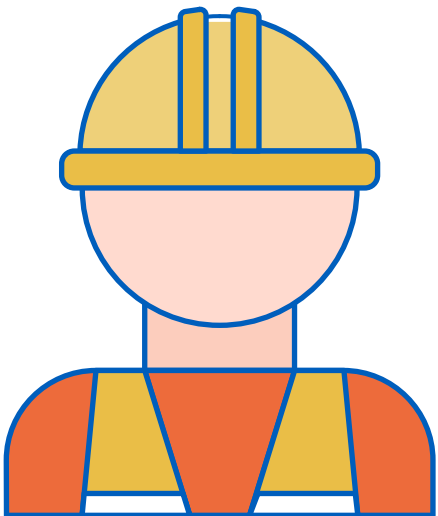


05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

- 01
- 02
- 03
- 04
- 05

INDICADORES GRI 400
SOCIAIS



1975
Total
de colaboradores

GRI 102-8
Informação sobre colaboradores
e outros trabalhadores

	HOMENS	MULHERES	TOTAL	
Tipo de contrato	Casais EC			
	Permanente	425	105	530
	Temporário	–	–	–
	Casais AO			
	Permanente	561	73	634
	Temporário	739	72	811
	Total			
	Permanente	986	178	1 164
	Temporário	739	72	811
Tipo de trabalho	Casais EC			
	Tempo integral	425	104	529
	Tempo parcial	–	1	1
	Casais AO			
	Tempo integral	1 300	145	1 445
	Tempo parcial	–	–	–
	Total			
	Tempo integral	1 725	249	1 974
	Tempo parcial	–	1	1



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

01
02
03
04
05

Entradas (Nº)	FAIXA ETÁRIA					GÉNERO		TOTAL
	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	MASC.	FEM.	
Casais EC								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	–	3	–	–	3	–	3
Especialização/ Coordenador	–	4	9	–	–	11	2	13
Técnico	24	11	7	8	1	35	16	51
Operacional e Administrativo	4	4	1	6	1	14	2	16
Total	28	19	20	14	2	63	20	83
Casais AO								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	1	1	1	–	3	–	3
Especialização/ Coordenador	–	–	7	1	1	9	–	9
Técnico	9	19	7	7	–	38	4	42
Operacional e Administrativo	110	132	49	13	1	294	11	305
Total	119	152	64	22	2	344	15	359
Total								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	1	4	1	–	6	–	6
Especialização/ Coordenador	–	4	16	1	1	20	2	22
Técnico	33	30	14	15	1	73	20	93
Operacional e Administrativo	114	136	50	19	2	308	13	321
Total	147	171	84	36	4	407	35	442

GRI 401-1
Novas contratações
e rotatividade de colaboradores

Saídas (Nº)	FAIXA ETÁRIA					GÉNERO		TOTAL
	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	MASC.	FEM.	
Casais EC								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	2	2	–	1	5	–	5
Especialização/ Coordenador	–	1	3	4	1	9	–	9
Técnico	12	12	8	2	–	29	5	34
Operacional e Administrativo	2	7	5	6	2	20	2	22
Total	14	22	18	12	4	63	7	70
Casais AO								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	–	2	1	1	4	–	4
Especialização/ Coordenador	–	–	–	–	–	–	–	–
Técnico	2	5	3	1	–	11	–	11
Operacional e Administrativo	20	43	29	16	1	97	12	109
Total	22	48	34	18	2	112	12	124
Total								
Administração	–	–	–	–	–	–	–	–
Gestão de Topo e Gestão	–	2	4	1	2	9	–	9
Especialização/ Coordenador	–	1	3	4	1	9	–	9
Técnico	14	17	11	3	–	40	5	45
Operacional e Administrativo	22	50	34	22	3	117	14	131
Total	36	70	52	30	6	175	19	194



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

01
02
03
04
05

Entradas (%)	FAIXA ETÁRIA					GÉNERO		TOTAL
	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	MASC.	FEM.	
Casais EC								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	0%	9%	0%	0%	7%	0%	6%
Especialização/ Coordenador	0%	12%	18%	0%	0%	12%	9%	11%
Técnico	44%	18%	11%	11%	7%	18%	25%	19%
Operacional e Administrativo	40%	21%	6%	15%	10%	16%	22%	17%
Total	42%	16%	12%	10%	7%	15%	19%	16%
Casais AO								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	25%	6%	25%	0%	14%	0%	13%
Especialização/ Coordenador	0%	0%	33%	10%	33%	23%	0%	20%
Técnico	39%	15%	14%	25%	0%	17%	29%	17%
Operacional e Administrativo	58%	24%	17%	13%	11%	29%	9%	27%
Total	56%	22%	17%	15%	10%	26%	10%	25%
Total								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	8%	8%	9%	0%	9%	0%	8%
Especialização/ Coordenador	0%	9%	22%	3%	17%	15%	7%	14%
Técnico	43%	16%	12%	15%	4%	17%	26%	18%
Operacional e Administrativo	57%	24%	16%	13%	11%	28%	10%	26%
Total	53%	21%	15%	13%	8%	24%	14%	22%

Saídas (%)	FAIXA ETÁRIA					GÉNERO		TOTAL
	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	MASC.	FEM.	
Casais EC								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	22%	6%	0%	100%	12%	0%	10%
Especialização/ Coordenador	0%	3%	6%	15%	33%	10%	0%	8%
Técnico	22%	20%	12%	3%	0%	15%	8%	13%
Operacional e Administrativo	20%	37%	31%	15%	20%	24%	22%	23%
Total	21%	18%	11%	8%	14%	15%	7%	13%
Casais AO								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	0%	13%	25%	0%	18%	0%	17%
Especialização/ Coordenador	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Técnico	9%	4%	6%	4%	0%	5%	0%	5%
Operacional e Administrativo	11%	8%	10%	16%	11%	10%	10%	10%
Total	10%	7%	9%	13%	10%	9%	8%	9%
Total								
Administração	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	15%	8%	9%	200%	14%	0%	12%
Especialização/ Coordenador	0%	2%	4%	11%	17%	7%	0%	6%
Técnico	18%	9%	9%	3%	0%	9%	6%	9%
Operacional e Administrativo	11%	9%	11%	16%	16%	11%	11%	11%
Total	13%	9%	10%	10%	12%	10%	8%	10%



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 401-1

Novas contratações
e rotatividade de colaboradores

ENTRADAS	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Nº	83	359	442
%	16%	25%	22%

SAÍDAS	CASAIS EC	CASAIS AO	TOTAL
Nº	70	124	194
%	13%	9%	10%

Foram consideradas as seguintes formulas:

TAXA DE
ENTRADAS

=

Número de entradas

Número total de colaboradores

TAXA DE
SAÍDAS

=

Número de saídas

Número total de colaboradores



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 401-3

Licenças de parentalidade

	Casais EC			Casais AO			Casais EC		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Nº total com direito a licença de paternidade/maternidade	13	5	18	–	25	25	13	30	43
Nº total que beneficiaram de licença de paternidade/maternidade	13	5	18	–	25	25	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade	13	5	18	–	25	25	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho	13	5	18	–	25	25	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade no ano anterior (2020)	23	5	28	–	25	25	23	30	53
Taxa de Retorno (%)	100%	100%	100%	–	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de Retenção (%)	57%	100%	64%	–	100%	100%	57%	100%	81%

01
02
03
04
05



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	Nº	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA
Casais EC		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	–	–
Acidentes de trabalho graves	–	–
Acidentes de trabalho	19	24
Horas Trabalhadas	785 821	
Casais AO		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	–	–
Acidentes de trabalho graves	–	–
Acidentes de trabalho	44	14
Horas Trabalhadas	3 069 706	
Total		
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	–	–
Acidentes de trabalho graves	–	–
Acidentes de trabalho	63	16
Horas Trabalhadas	3 855 527	

Foram considerados como acidentes de trabalho graves todos os acidentes que deram origem a uma baixa média superior a 6 meses. Adicionalmente, foram consideradas 1 000 000 horas para o cálculo do índice de frequência.

GRI 403-10 Doenças ocupacionais

	Nº	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA
Casais EC		
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	–	–
Doenças ocupacionais	–	–
Casais AO		
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	–	–
Doenças ocupacionais	–	–
Total		
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	–	–
Doenças ocupacionais	–	–



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 404-1
Média de horas de formação por colaborador

	CASAIS EC		CASAIS AO		TOTAL	
	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL PARACOLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL PARACOLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL PARACOLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²
Gestão de Topo e Gestão	75,5	78,5	25,6	26,7	59,7	62,2
Especialização/ Coordenador	57,8	65,0	34,2	45,3	51,3	60,2
Técnico	30,0	38,5	15,1	30,5	22,9	35,6
Operacional e Administrativo	11,0	18,9	3,9	100,9	4,5	55,3
TOTAL	37,0	47,4	7,1	46,5	15,1	47,1

	CASAIS EC		CASAIS AO		TOTAL	
	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO PARA COLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO PARA COLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO¹	MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO PARA COLABORADORES PREVISTOS NO PLANO DE FORMAÇÃO²
Masculino	33,3	44,0	7,3	48,1	13,7	45,5
Feminino	52,1	59,4	5,2	32,7	24,9	54,1
TOTAL	37,0	47,4	7,1	46,5	15,1	47,1

¹ Média de horas tendo em conta todos os colaboradores.
² Média de horas, tendo em conta os colaboradores previstos no plano de formação.



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 404-3

Colaboradores que receberam avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

	HOMENS ¹	MULHERES ¹	TOTAL COLABORADORES ¹	TOTAL COLABORADORES ELEGÍVEIS ²
Casais EC				
Gestão de Topo e Gestão	81%	100%	85%	98%
Especialização/ Coordenador	83%	87%	84%	100%
Técnico	86%	80%	84%	100%
Operacional e Administrativo	93%	89%	93%	96%
TOTAL	85%	84%	85%	99%
Casais AO				
Gestão de Topo e Gestão	100%	50%	96%	100%
Especialização/ Coordenador	54%	50%	53%	100%
Técnico	53%	100%	56%	100%
Operacional e Administrativo	5%	1%	5%	100%
TOTAL	17%	14%	16%	100%
Total				
Gestão de Topo e Gestão	88%	91%	88%	99%
Especialização/ Coordenador	74%	79%	75%	100%
Técnico	68%	84%	71%	100%
Operacional e Administrativo	12%	7%	12%	97%
TOTAL	34%	43%	35%	99%

1 Considera todos os colaboradores da Casais EC e Casais Angola.

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



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 405-1

Diversidade em órgãos de Governance e colaboradores

As categorias utilizadas correspondem aos níveis de desagregação utilizados internamente.

COLABORADORES POR CATEGORIA, FAIXA ETÁRIA E GÊNERO	FAIXA ETÁRIA					GÊNERO		TOTAL
	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	MASC.	FEM.	
Casais EC								
Administração	0%	0%	75%	0%	25%	100%	0%	1%
Gestão de Topo e Gestão	0%	17%	67%	14%	2%	83%	17%	10%
Especialização/ Coordenador	2%	29%	44%	23%	3%	80%	20%	22%
Técnico	21%	23%	25%	27%	5%	76%	24%	50%
Operacional e Administrativo	11%	20%	17%	41%	11%	90%	10%	18%
Número Total	66	122	170	143	29	425	105	530
Casais AO								
Administração	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	17%	66%	17%	0%	92%	8%	2%
Especialização/ Coordenador	2%	22%	47%	22%	7%	87%	13%	3%
Técnico	9%	54%	21%	12%	4%	94%	6%	17%
Operacional e Administrativo	17%	48%	25%	9%	1%	89%	11%	78%
Número Total	214	689	377	144	21	1300	145	1445
Total								
Administração	0%	0%	80%	0%	20%	100%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	17%	67%	14%	1%	86%	14%	4%
Especialização/ Coordenador	2%	27%	44%	23%	4%	82%	18%	8%
Técnico	15%	38%	23%	19%	5%	85%	15%	26%
Operacional e Administrativo	16%	46%	25%	11%	2%	89%	11%	62%
Número Total	280	811	547	287	50	1725	250	1975



05 ANEXOS

5.2 INDICADORES GRI E NOTAS METODOLÓGICAS

GRI 405-2

Rácio do salário-base e da remuneração entre mulheres e homens

	SALÁRIO BASE	REMUNERAÇÃO TOTAL
Casais EC		
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	83%	71%
Especialização/ Coordenador	103%	101%
Técnico	92%	87%
Operacional e Administrativo	100%	93%
TOTAL	95%	88%
Casais AO		
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	98%	53%
Especialização/ Coordenador	97%	75%
Técnico	247%	197%
Operacional e Administrativo	64%	56%
TOTAL	102%	80%
Total		
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	92%	84%
Especialização/ Coordenador	106%	110%
Técnico	141%	148%
Operacional e Administrativo	75%	77%
TOTAL	136%	144%



Casais
Engenharia e Construção, S.A.
Alvará de Construção nº. 1237

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

T +351 253 305 400
F +351 253 305 499

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

T +351 218 959 014/5
F +351 218 959 016

E casais@casais.pt
casais.pt