





Sustentabilidade na construção de um amanhã melhor





Este documento conta a nossa história de criação de valor para as nossas partes interessadas e de como internalizamos os temas ESG (Environmental, Social and Governance*) no nosso modelo de negócio, de modo a garantir a sustentabilidade do Grupo no longo prazo.

O presente relatório anual, vem na sequência do Manifesto pela Sustentabilidade e pela Construção de um Amanhã Melhor e relata o nosso desempenho no período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, alinhado com o período de relato do nosso Relatório e Contas.

Este relatório foi elaborado em conformidade com as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)*, analisado e aprovado pelo mais alto órgão de governo (Conselho de Administração) e **não foi sujeito a revisão independente por uma entidade externa.**

O documento encontra-se disponível em https://casais.pt/sustentabilidade/, podendo qualquer esclarecimento ser solicitado ao Grupo Casais, através de esg@casais.pt.

A identificação de temas materiais e definição da estratégia demonstram a transformação que está a acontecer no negócio, fruto da ambição da organização em consolidar-se como um agente ativo de mudança, na promoção da transparência e das melhores práticas ao nível da internalização das matérias de sustentabilidade no negócio e respetiva divulgação às suas partes interessadas, com a apresentação dos nossos compromissos e desenvolvimento de ano para ano.

Os temas materiais e a estratégia foram definidos tendo por base o Grupo Casais. No entanto, devido à complexidade inerente à recolha, tratamento e reporte de dados de um Grupo, e tendo em conta que é um caminho que estamos a percorrer como Grupo, este relatório reporta informação referente à atividade de 17 empresas que representam cerca de 70% do volume de negócio agregado, empregam 74% dos colaboradores, têm práticas sistematizadas e são representativas do caminho que estamos a percorrer. No relatório anterior reportámos informação relativa a duas empresas em dois mercados, sendo o objetivo preparar as empresas e aumentar a informação reportada de ano para ano. A informação é reportada de forma consolidada ou separada por geografia quando os métodos diferem. As 17 empresas atuam em 3 mercados:

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

Portugal

- Casais Engenharia e Construção, S.A.
- Ancorpor Geotecnia e Fundações, Lda
- Cnteurope Engenharia S.A.
- Carpincasais Sociedade Técnica de Carpintarias, S.A.
- VHPH, Empresa de Trabalho Temporário, S.A.
- Blufab Componentes Modulares, Unipessoal Lda
- Blumep Soluções Integradas, Unipessoal Lda
- Hidrocnt, Instalações Mecânicas, Lda
- Undel Engenharia Elétrica, Lda
- Quadrina Quadros Electricos, Lda
- Opertec Operação e Manutenção de Instalações, Lda
- Ampere Power Energy Portugal, Lda
- Casais Serviços Partilhados, Lda

Angola

- Casais Angola Engenharia e Construção S.A.
- Carpinangola, Lda

Gibraltar

• Casais Gibraltar, Ltd

28 de julho de 2023

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

* No documento iremos utilizar a versão em português: Ambiental, Social e Governo





Mensagem da Administração

O Grupo Casais	10
2.1. Perfil da Organização	11
2.1.1. Visão, Missão e Valores	12
2.1.2. Cultura da Organização	13
2.1.3. O Sistema de Navegação	16
2.1.4. Negócio	19
2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo	26
2.2. Gestão de Risco	27
2.3. Estrutura de Governo	28

Abordagem de Criação de Valor	
3.1. Tendências do Setor	34
3.2. Envolvimento com as Partes Interessadas	36
3.3. Materialidade	42
3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio	45

EIXOS ESTIALEGICOS	4
4.1. Pessoas Competentes e Seguras	5
4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores	5
4.1.2. Saúde e Segurança	6
4.1.3. Inclusão e Diversidade	7
4.2. Negócio Ético e Colaborativo	7
4.2.1. Ética, Conformidade e Governo	7
4.2.2. Direitos Humanos	7
4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor	8
4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras	8
4.3.1 Edifícios e Tecnologia Verdes	8
4.3.2. Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas	9
4.3.3. Conservação e Eficiência dos Recursos	9
4.3.4. Adaptação e Resiliência	9
4.4. Território Partilhado e Valorizado	9
4.4.1. Mitigação das Alterações Climáticas	9
4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo	10
4.4.3. Gestão de Resíduos, Água e Efluentes	10
4.4.4. Relação com as Comunidades	10

Anexos	113	
5.1. Sumário de Conteúdos da GRI	114	
5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas	12:	
5.3 Compromissos Act4Nature	148	







Mensagem da Administração







SUSTENTABILIDADE NA CONSTRUÇÃO DE UM AMANHA MELHOR

exponencial da tecnologia, opções no futuro imediato, para a nossa sobrevivência Caro Cliente, Parceiro e Colaborador,

Vivemos num período com inúmeros imponderáveis que exigem a nossa atenção e os nossos esforços, desde as alterações climáticas à desigualdade e injustiça social e à instabilidade económica. Fruto da evolução exponencial da tecnologia, com a Inteligência Artificial a entrar na vida da nossa sociedade, encontramo-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. Na Casais não nos focamos apenas numa meta, estamos antes focados em construir a melhor organização, porque acreditamos que os imponderáveis e desafios vão continuar e o mundo precisa de organizações como a nossa, que agregam o esforço coletivo para enfrentar os desafios da humanidade.

Aristóteles definia a "matéria" como a pura potencialidade (substrato que está à espera para ser formatado em algo específico). A "matéria" e a "forma" são duas componentes essenciais que trabalham juntas para criar o mundo físico ao nosso redor, com a "matéria" a fornecer a substância subjacente e a potencialidade, e a "forma" a fornecer a estrutura e as características específicas

que tornam cada coisa única. A matéria não é criada nem destruída é, por isso, puro potencial. É potencial à espera de ser transformado em algo útil.

Enquanto empresa que integra várias etapas da cadeia de valor da construção, nós damos forma; somos escultores e artesãos, arquitetos da biosfera, engenheiros planetários, somos construtores de mundos: construímos infraestruturas e edifícios para servir a sociedade. E fazemo-lo de uma forma sustentável em equilíbrio com a Produtividade (economia), com as Pessoas (sociedade) e com o Planeta (o nosso habitat).

Neste mundo em rápida mudança, **estamos** constantemente a vislumbrar um futuro projetado, e por isso aceleramos as nossas apostas no presente. Trabalhamos fazendo uso da colaboração, cooperação e criatividade, fomentando práticas que promovem o bem-estar e a sustentabilidade humana e ambiental.

Somos agentes Pro-Humanitate (pela humanidade), numa missão de transformar puro potencial em algo mais significativo, sustentável, duradouro e permanente do que nós próprios. Não existe um fim mais nobre, do que contribuir para o sucesso da nossa humanidade como um todo.

Num mundo com imensas diferenças económicas e sociais, **somos equalizadores.** Investimos constantemente nos mercados onde operamos e, como industriais da construção civil, as obras que realizamos e as nossas fábricas são uma plataforma de colaboração em rede, que faz a ponte entre os nossos fornecedores e parceiros, os nossos colaboradores e a sociedade.

Através desta plataforma, criamos um processo de transferência de riqueza e de competências para a economia local e um ecossistema de autossuficiência. Contribuímos para o acesso igualitário a uma habitação condigna, com conforto, água potável, energia e conectividade, enquanto proporcionamos o acesso à educação e cuidados de saúde através das infraestruturas que edificamos. Através da nossa atividade, estamos a fomentar e impulsionar o florescimento de comunidades mais autossustentáveis, capazes de gerar valor de forma autónoma, independente e continuada.

Alinhamos o nosso negócio com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e, por isso, sabemos que a forma como medimos a nossa riqueza está ligada à forma como definimos Valor. A nossa definição de valor é a que congrega o Valor Económico com o Valor Humano e o Valor Ambiental.

Num Mundo que carece de bons exemplos, para o tornar mais explícito e concreto, avançámos com o lançamento do The FIRST Guimarães. É um grande marco por se tratar do primeiro edifício de construção híbrida na Península Ibérica e um exemplo inovador de equilíbrio entre produtividade, pessoas e planeta,

com um processo de construção que implementou, pela primeira vez em Portugal e Espanha, uma estrutura híbrida de madeira e betão (sistema CREE), que juntamente com as soluções de **economia circular Blufab** permitiram uma **redução de 60% da pegada de carbono** em relação a um edifício tradicional.

É na perspetiva de empreendedorismo e inovação deste último ano que conseguimos facilmente perceber a relevância que projetos como os edifícios FIRST - Evolutionary Buildings podem assumir na construção de um novo amanhã. A construção industrializada em fábrica, com materiais que reduzem a pegada de carbono, desenvolvidos de forma colaborativa e apoiados numa economia circular, tem de se assumir como a construção do futuro, que a Casais já faz presente. Assumir também que o mundo mudou é imperativo, e os desafios são grandes. É por isso que apostamos na criação de edifícios, que oferecem esta ambivalência de proporcionar aos utilizadores uma experiência de conforto, utilidade e adaptabilidade, com capacidade para acompanhar a evolução das necessidades da sociedade.





É imperativo que a próxima geração de edifícios incorpore uma mentalidade de projeto e obras pensados para a mudança (Design for Change).

Esta visão reconhece que os componentes dos edifícios são um capital que não desvaloriza, desde que possam ser desmontados e reutilizados, evitando que nos próximos séculos tenhamos a necessidade de extrair mais recursos do meio ambiente.

Mas apesar de sermos uma empresa de construção, construímos mais do que edifícios. Através da nossa **Academia**, por exemplo, somos um agente de aceleração da transformação. Estamos a desenvolver pessoas e comunidades mais fortes. Na nossa Academia, acreditamos que, através do crescimento de talentos, estamos a desenvolver a sociedade de forma perene.

Também a nossa **Fundação**, dedicada às alterações climáticas e à sustentabilidade, trabalha na interface das pessoas, dos edifícios e do ambiente. O seu propósito é contribuir para a Sustentabilidade Humana e Ambiental, através do desenvolvimento e da partilha de sabedoria, que permita à sociedade enfrentar desafios futuros, de forma a preservar o equilíbrio entre as Pessoas (sociedade), o Planeta (o ambiente) e o desenvolvimento económico.

O "capitalismo das partes interessadas" é uma resposta natural a este equilíbrio. Não é uma agenda social ou ideológica.

É o reconhecimento de 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.



Fazemos negócio e criamos riqueza com bens tangíveis e intangíveis, onde o sentimento de satisfação e realização pessoal e profissional é uma parte essencial.

O nosso trabalho individual não tem de ser perfeito, mas tem de ser alinhado, porque afinal somos todos "indivíduos" residentes num habitat partilhado.

Qualquer um dos vetores (vetor dos interesses individuais e da sociedade, o do meio ambiente e o do desenvolvimento económico) aponta na

sua própria direção, mas quanto maior for o seu alinhamento, menor será esforço e a tensão para chegar ao único resultado que nos interessa a todos.

Somos movidos por investimentos e iniciativas que promovam e reforcem a sustentabilidade nas dimensões Ambiental, Social e de Governo (ESG), e 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, Conformidade e Governo
- Direitos humanos
- Gestão da cadeia de valor
- Gestão do risco
- Envolvimento com clientes e restantes partes interessadas



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

Seguimos com a certeza de que é de empresas e comunidades como a Casais, que o mundo precisa. Estamos comprometidos em fazer de todas estas mensagens e ideias, uma realidade do nosso dia-a-dia. Da semente do Mestre Casais e da energia e empenho, que todos depositam diariamente no trabalho que fazem, sentimos força para continuar a enfrentar lado a lado qualquer desafio.

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. Criámos 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.

Somos emissários de um futuro esperado, com uma missão de acelerar no presente a transição rumo a uma sociedade mais sustentável. Juntos fazemos a diferença na criação de um futuro mais radiante e equitativo para todos. Somos uma força para o bem e, por isso, mantemos em todas as nossas ações o foco na construção de um amanhã mais sustentável.

Esta visão de longo prazo permite-nos a clareza de alinhamento com os objetivos de prosperidade conjunta com a sociedade. É desta forma que expressaremos o nosso legado, na certeza de que ele se traduzirá no Mundo que queremos deixar aos nossos descendentes. Podíamos explorar muitas oportunidades, mas escolhemos esta missão e criamos *momentum* suficiente. Agora, o resto tem de vir de cada um de nós.

Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade do Grupo Casais, um reflexo do nosso comprometimento.



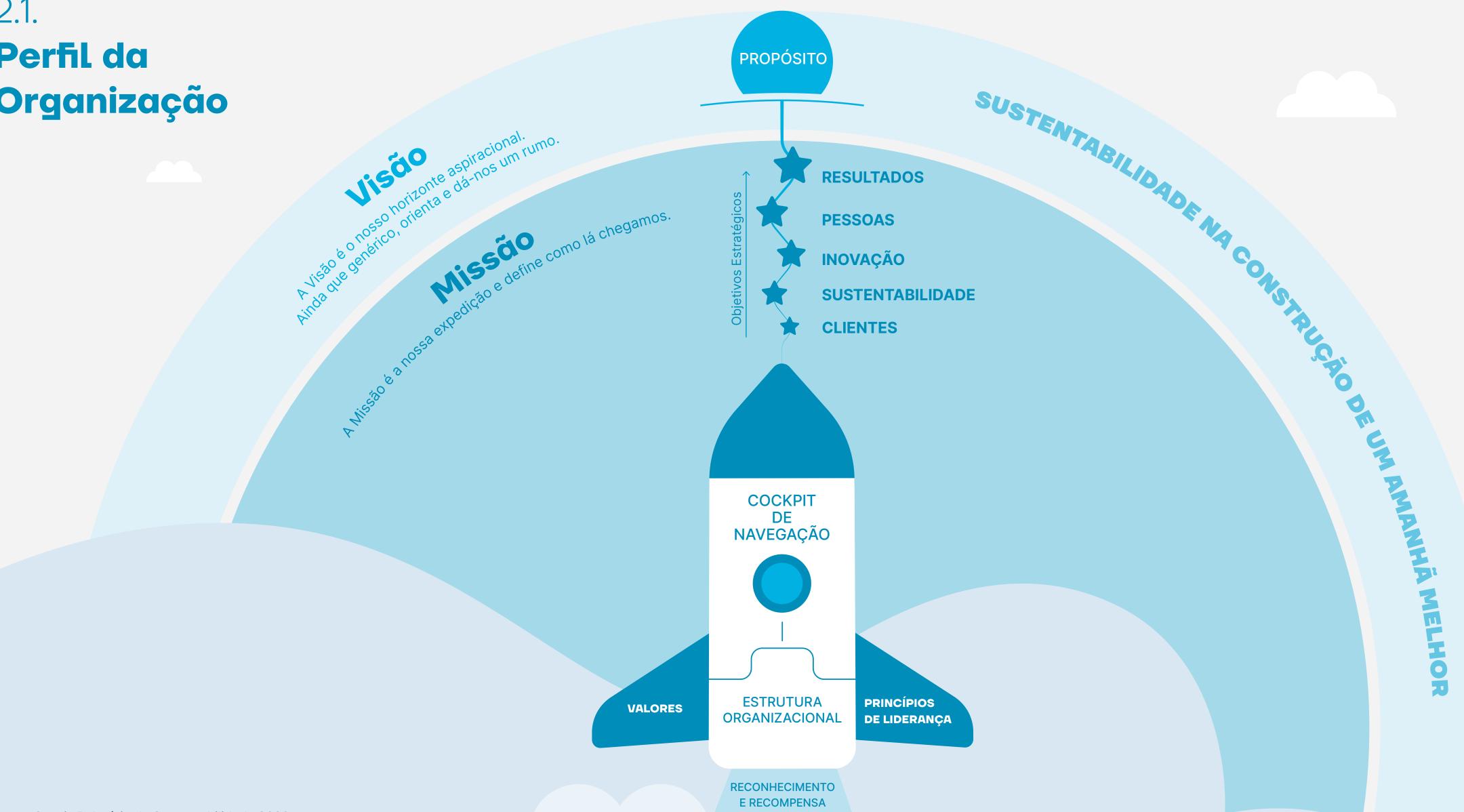




04 05

2.1.

Perfil da Organização



04

2.1.1.

Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores nasceram da Herança e da Tradição, erguidos pela mestria dos ensinamentos do passado e aprimorados pela prática quotidiana.

Na base da nossa cultura estão os nossos oito valores, que estão presentes e enraizados nas nossas pessoas e que são transferidos aos parceiros que escolhemos para colaborar. Orientam a nossa forma de navegar e de atuar, através de princípios, sistemas e processos.



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





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





Humanismo

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

Integridade

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

Cooperação

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

e das boas práticas e promovemos a formação, a inovação e a diversidade de negócios.

Rigor

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

Dedicação

Fomentamos o compromisso e o empenho na concretização de objetivos.

Determinação

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

Flexibilidade

Apoiamos a mobilidade e a

disponibilidade criando condições Conhecimento de adaptação face à mudança e aos desafios. Impulsionamos a partilha do conhecimento

02

03

04

05

2.1.2.

Cultura da Organização

A forma como estamos organizados, distribuídos em unidades/empresas autónomas que cobrem várias áreas de especialidade (maioritariamente ligadas à construção), permitiu-nos capacitar as nossas pessoas de um conhecimento e *know-how* em todo o setor da construção e criar sinergias com os melhores parceiros.

Estamos presentes em 17 países e a exposição ao mercado global permitiu-nos contactar com outras realidades. De todos eles adquirimos competências e conhecimento que podemos aplicar nas nossas construções nacionais e internacionais, através da partilha constante de conhecimento.

O trabalho colaborativo, tanto interno como externo, é ativamente incentivado, originando a promoção de um espírito de grupo, transversal à organização.

A criatividade e a visão disruptiva fazem também parte deste processo que visa o enriquecimento do nosso capital humano e a promoção dos ciclos sucessivos de atualização.

A integração da inovação constitui também um 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.

A nossa Cultura é composta pelos nossos Valores e pelos Princípios de Liderança, ambos espelhados nos comportamentos observáveis nas nossas pessoas.

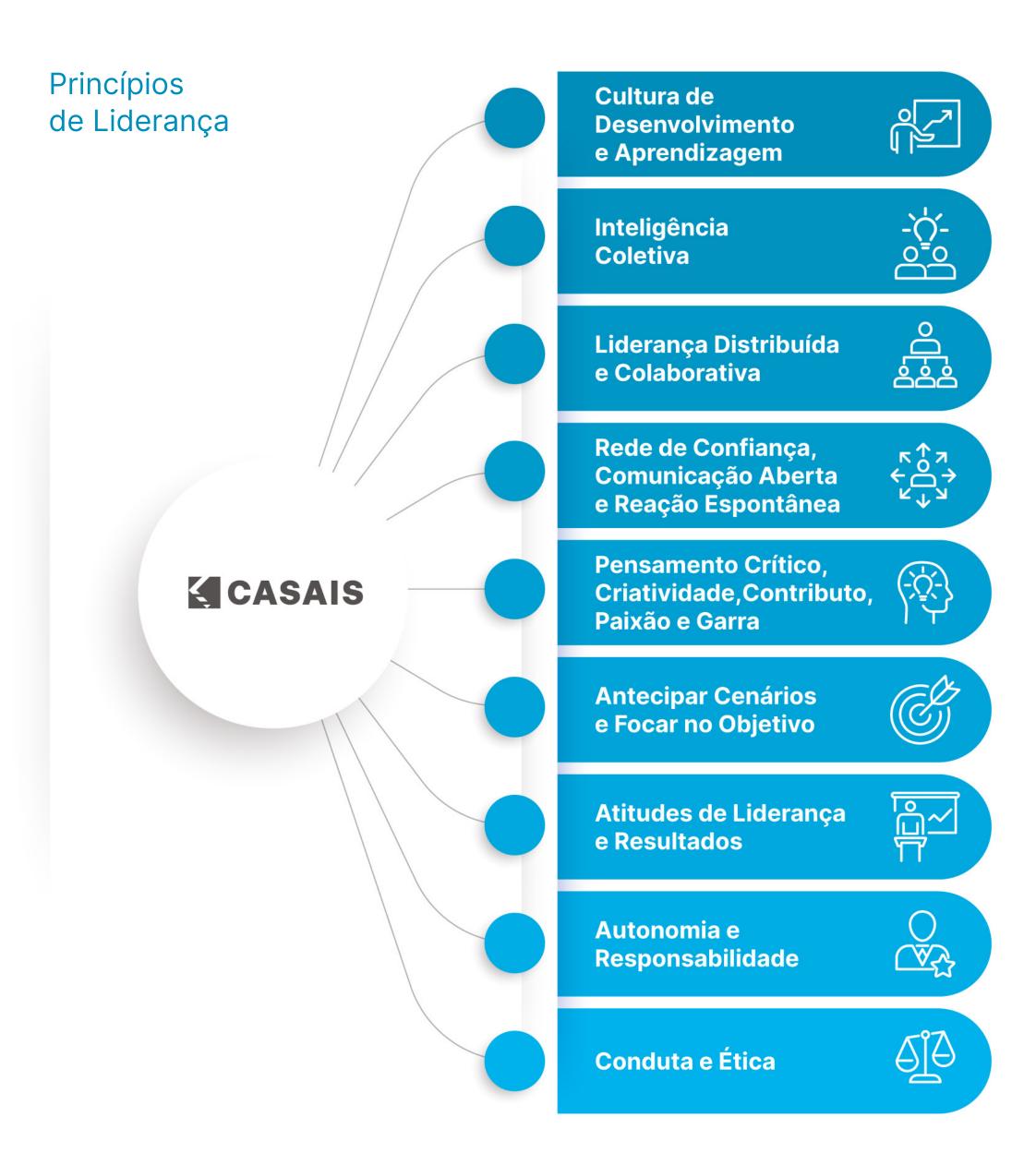
Regemo-nos por estes princípios, que são aplicados a todo o grupo e em todas as operações, independentemente da sua dimensão. Têm como objetivo guiar cada colaborador, na condução das suas atividades, em todas as ocasiões.

Em complementaridade aos princípios descritos, exercemos a nossa atividade com base em princípios éticos, materializados no Código de Ética Empresarial e de Conduta, que estabelece as linhas de orientação em matéria de ética empresarial e de governo 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 as nossas partes interessadas e sociedade em geral.





Acionistas

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



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.



Clientes

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



Sociedade e Ambiente

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



Compromissos

Com as partes interessadas.



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.

Webuild build your vision

Os nossos princípios estratégicos, éticos e profissionais, bem como o nosso conhecimento, experiência e excelência dos serviços prestados, são os pilares do sucesso da organização.

Acreditamos que o nosso futuro assenta em três pilares:

Gerar valor com a criação de ativos edificados para os nossos clientes e para o grupo através da integração e eficiência industrial.

Desenvolver e preservar uma comunidade de pessoas que acompanham e possibilitam o nosso negócio.

Apostar no conhecimento e nas parcerias estratégicas.



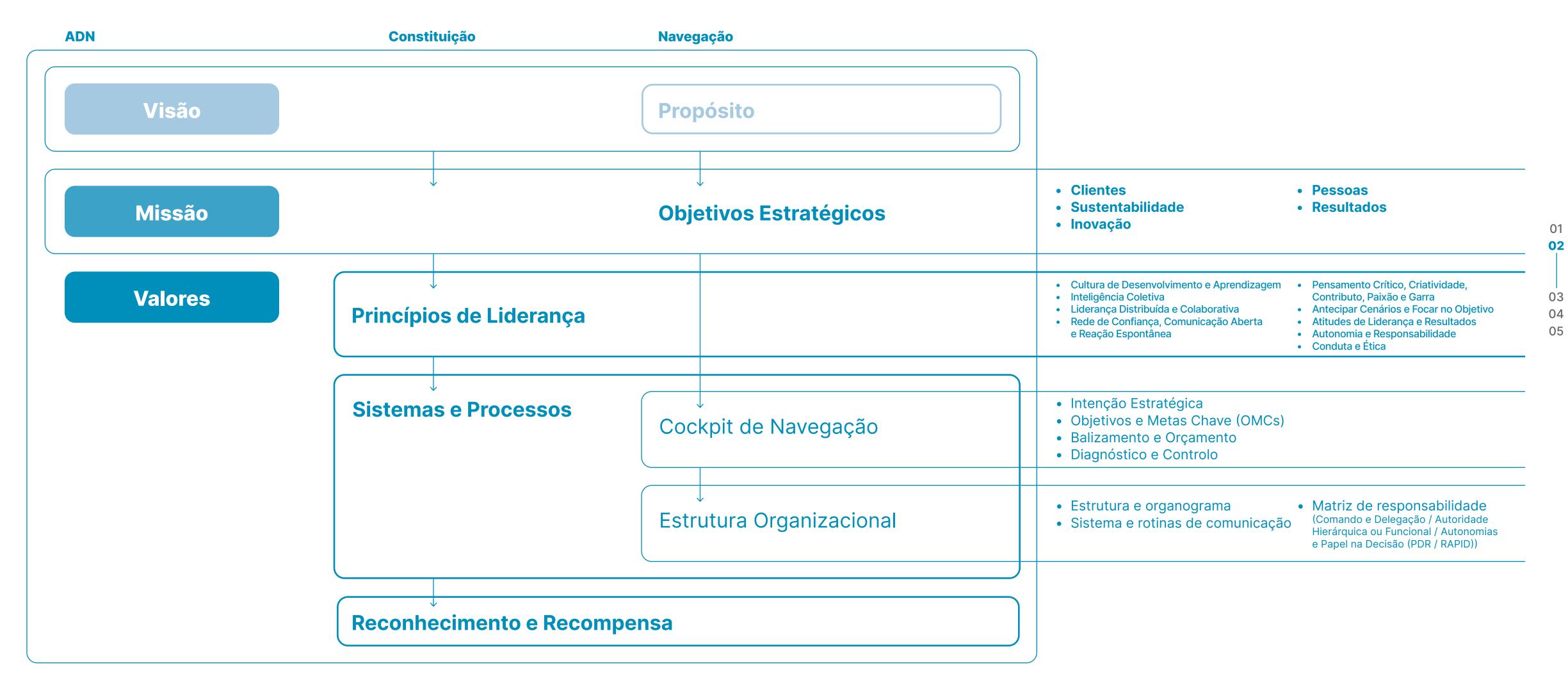
O papel do nosso grupo passa, portanto, por sugerir abordagens e perspetivas que ajudem, de forma consciente e eficaz, a transformar os espaços urbanos e os edifícios para um futuro inclusivo e amplamente respeitador dos valores sociais e económicos, envolvendo a comunidade nesta partilha de conhecimento e valor, motivando ao pensamento e ao espírito crítico.

A vertente ESG está cada vez mais enraizada na nossa atuação e move-nos em todas as escolhas e negócios que fazemos. Uma construção com visão integrada do ciclo de vida do edifício, considerando os recursos necessários à construção e operação para o horizonte temporal e o tipo de utilização definidos pelo cliente, reduzindo o consumo energético e garantindo um grau adequado de independência energética.

Por último, mas não menos importante, trabalhamos de uma forma muito próxima com o cliente. O trabalho conjunto, ao longo de todo o processo de criação, construção e manutenção, é o que nos ajuda a respondermos às suas melhores expectativas. Acreditamos que esta relação de colaboração e proximidade nos permite criar as fundações para desenharmos um processo produtivo mais fluído e eficiente.

2.1.3.

O Sistema de Navegação





O nosso Propósito é a "Sustentabilidade na Construção de um amanhã melhor".

Sendo o nosso caminho percorrido seguindo uma linha orientadora, através do nosso

sistema de navegação,

em que 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.

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 estrategicos.

CASAISPRO

→ Clientes

Incrementar a cultura centrada no cliente.

Sustentabilidade

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

Pessoas

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

04

05

Os Objetivos Estratégicos do Grupo (OEG) norteiam os Objetivos do Ano do Grupo (OAG), vertidos então para os Objetivos de Negócio (ON), agrupados em cincos áreas distintas e alavancados através dos Projetos Estratégicos do Grupo (PEG).

Objetivos Estratégicos do Grupo (OEG)

Objetivos do Ano do Grupo (OAG)

Projetos Estratégicos do Grupo (PEG)

Objetivos de Negócio (ON)

Os projetos
estratégicos que
lançámos têm o objetivo
de melhorar a nossa
eficiência e aumentar
a nossa capacidade
de criação de valor.

O progresso das últimas décadas, com claro impacto sobre a operação no terreno, traduz-se em equipamentos e ferramentas que tornaram o trabalho mais produtivo. Estamos a desenvolver Soluções Casais adequadas em preço e qualidade para incorporar nos projetos em curso. Estamos a reforçar a rede de parceiros com quem consideramos ser possível integrar operacionalmente, para aumentar a eficiência do nosso trabalho conjunto.

A aposta na industrialização e na pré-fabricação resulta da nossa vontade de querer incrementar o valor do trabalho realizado no terreno. Queremos que cada hora no terreno valha o dobro, em valor criado, em conforto e em benefício.

Para percorrer o nosso caminho foram definidos sistemas e processos de orientação, que estão difundidos por todos, e em que surgem os Instrumentos de Orientação e Comando e a Estrutura.

Instrumentos de Orientação e Comando:

 A Intenção de comando, onde é descrita a missão, tornando claro o quem, o quê, onde, porquê e como vamos fazer. Uma vez que existe sempre necessidade de pequenos ajustes aos planos iniciais, o facto de estarmos alinhados e sabermos quais são as orientações e o propósito de cada projeto, cada um sabe exatamente o que fazer e gerir as pequenas decisões e alterações necessárias, por si.

- Os Objetivos e Metas Chave (OMC) que nos permitem estabelecer rotas com recurso à identificação de metas intermédias. Permitem identificar logo no início as grandes variáveis, e assim introduzir na análise e discussão diversas perspetivas, considerar diferentes pressupostos, antecipar possíveis obstáculos e consequentemente alcançar soluções de forma mais eficaz. Servem de GPS, com mecanismos de ajuste e reorientação, mas sempre com uma visão clara do caminho a seguir.
- Sistemas de diagnóstico e balizamento que permitem monitorizar/controlar periodicamente os projetos em que nos envolvemos, evitando desta forma, potenciais riscos de degradação pontual acumulada, que de outra forma seria apenas visível quando o seu efeito cumulativo fosse demasiado grande.

Para o bom funcionamento e otimização dos sistemas e processos, temos uma fundação robusta, a Estrutura. 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

03

04 05

2.1.4. Negócio

Foi um ano de grandes adversidades climáticas, sociais, pandémicas e de instabilidade, incluindo algumas provocadas pela guerra.

Seguindo o nosso Propósito "Sustentabilidade na Construção de um amanhã melhor" que visa servir a sociedade (Pessoas), respeitando o habitat natural (Planeta), crescendo a criar riqueza económica (Produtividade), e tendo consciência do nosso peso e influência na contribuição na pegada carbónica, contribuímos para uma sociedade mais resiliente e capaz, fortalecendo a competitividade das empresas, criando mais riqueza (monetária e de competências), cumprindo os nossos princípios de atuação e de ética, respeitando a natureza e satisfazendo as necessidades dos nossos clientes, fornecedores e restantes partes interessadas.

PRODUTIVIDADE

Economia

PESSOAS

Sociedade

PLANETA

Meio ambiente

Criar mais Valor

O Grupo Casais, que mantém até hoje o seu cariz familiar, conta com a administração e gestão dos membros da 2ª e 3ª geração da família. Com mais de 60 anos de atuação no setor de Engenharia e Construção, tem um legado e reconhecimento de construção com mestria e rigor no mercado nacional e internacional.

Com base na sua cultura e forma de atuação, em consonância com os seus princípios estratégicos, éticos e profissionais, tem construído um caminho de sucesso ao longo do tempo, e que reflete uma história de resiliência.

Como resultado da sua forma de trabalhar ao longo destes anos, é uma referência de conhecimento e solidez no setor da construção civil e obras públicas em Portugal e frequentemente reconhecido e premiado pela qualidade e profissionalismo.











PERSONALIDADE DO ANO ANTÓNIO CARLOS RODRIGUES



OPERAÇÃO MAIS EFICIENTE MANUTENÇÃO MAIS EFICIENTE









03

05

Casaisinvest, SGPS, SA Holding

Empresas do Grupo

Empresas do Grupo abrangidas por este Relatório

Empresas por atividade

Construção

Ancorpor, Lda

Ancorpor, SA

Ancortex, Inc

Assoc, ACE

Assoc/ Soares da Costa, ACE

Casais Angola, EC, SA

Casais Brasil, Ltda

Casais Contracting, LLC

Casais Ghana, Ltd

Casais Gibraltar, Ltd

Casais EC, SA

Casais España, SL

Casais Maghreb, SA

Casais Moçambique, Lda

Casais (SL), Ltd

CEGA, ACE

CMGE, ACE

CNT Bau, Gmbh

CNT Build, Ltd

CNT Build, SRL

CNT Europe, SA

ConstruByGrupoCasais, Lda

Construcasais, SA

CPVC, ACE

Estádio de Braga,

Acabamentos e Instalações, ACE

Imokop, Lda

MAECAS, ACE

MCSI, GIE

Sucursal Alemanha

Sucursal Angola

Sucursal Argélia

Sucursal Bélgica

Sucursal Cabo Verde

Sucursal Portugal

Sucursal Marrocos

Imobiliária

Activegest, Lda

Aliança Global, SIICF, SA

Best-Place, Lda

Bolonia, SL

Casais Imobiliária, SA

Congutil, Lda

Critériocircular, Lda

DCImo, Lda

Gesimo, SA

Gestilouro, SA

Imocasais Angola, Lda

Imoretail, Lda

Imovetabase, Lda

IPL, Lda

Lunacede, Lda

Lunacede 2, SA

Margem Volátil, Lda

Numavértice, Lda

Operfracção, SA

Parati Quality, Ltda

Referência Mourisca, Lda

Trivial Alfabeto, Lda

Trivial e Determinante, Lda

Trivialdevotion, Lda

Trivialparallel, Lda

Wcimo, Lda

Agricultura

Byagro, Lda

Carpintaria

Carpinangola, Lda

Carpincasais, SA

RMCasais, Lda

Sucursal Bélgica

Comércio

Ampere P Energy, SL

Ampere Power E P, Lda

Bluway HK, Ltd

Bluway Trading DWC-LLC

Meridian, Lda

Socimorcasal, SA

Socimorcasal Angola, Lda

Concessão

Enstatiop, SA

Indústria

Blufab, Lda

Blumep, Lda

Probetão, AS

Quadrina, Lda

Instalações Elétricas

Electro Ideal Angola, Lda

Instalações Hidráulicas

Hidroangola, Lda

Holding

SC Line Portugal, Lda

Casais Dutch Holding, BV

Casais PI, SGPS, SA

Hotelaria

AGHP-Hotelaria, Lda

Hotti Águeda Hoteis, SA

Sink the Ship, Lda

Turicasais, SA

Serralharia

Metalser, Lda

Academia Casais, Lda

ALX, Lda

Casais SP, Lda

HidroCNT, Lda

Homing Homes, Lda

Collinson, Lda

Operangola, SA

Opermat, SA

Operplano, Ltda

Opertec, Lda

Opertec, Lda Angola

PPPGest, Lda

Saioz Frio, Lda

SC Line Development, SL

TopBIM, Lda

Undel, Lda

Undel-Opertec-HidroCNT, ACE

Trabalho Temporário

VHPH, SA

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

Engenharia e Construção

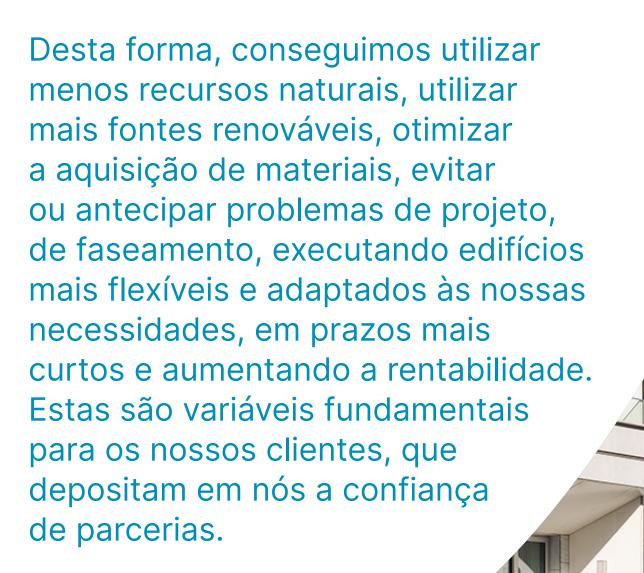
A Engenharia e Construção (EC) é o nosso *core* business. Temos vindo a aperfeiçoar as nossas técnicas desde 1958 e a expandir para mercados internacionais desde 1994. Estamos hoje ativos em 4 continentes, 17 mercados e é nosso objetivo manter e reforçar a atividade nestes mercados.

Nesta área dedicamo-nos à engenharia e construção, reabilitação e demolição de edifícios (públicos, industriais, desportivos, hoteleiros, habitacionais, institucionais, de serviços, sociais e de saúde), pontes, túneis, obras hidráulicas, Petróleo e gás, entre outros tipos de estruturas.

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.

A edificação é um segmento em que nos destacamos devido à especialização técnica elevada que detemos e pela capacidade integrada de resposta que apresentamos. A integração de processos industriais eficientes é, na verdade, um dos principais *drivers* do nosso negócio.







Especialidades e Indústria

A estratégia de verticalização, de estarmos distribuídos em unidades/empresas autónomas que cobrem várias áreas de especialidade, permite-nos aprofundar o conhecimento e técnica na área e estarmos em aperfeiçoamento constante para conseguirmos enfrentar os desafios do mercado atual: sustentabilidade e produtividade. Possibilita manter-nos atualizados com as tendências de mercado, criar sinergias com os melhores parceiros de engenharia, e proporcionar uma maior proximidade com o cliente e com a comunidade envolvente.

Conjugando a disseminação de conhecimento, os nossos princípios de atuação, o constante fomento de superação dos nossos colaboradores e mantendo o foco na inovação, conseguimos resolver problemas complexos por meio de soluções criativas e mais sustentáveis, de forma a surpreender e satisfazer as necessidades e exigências dos nossos clientes.

Intervimos em edifícios e instalações de diversos setores de atividade, fazemos a gestão da Manutenção de instalações, edifícios e suas envolventes, por forma a prolongar a qualidade e vida útil dos edifícios,

e que nos possibilita ganhar experiência e conhecimento, para incorporar em projetos futuros.

Assim, a nossa aposta traduz-se na capacidade de uma oferta integrada e bem estruturada, através das nossas soluções. Desenvolvemos unidades de produção própria para fabricação de especialidades da construção, nas quais se incluem soluções de carpintaria, estruturas em madeira lamelada, pré-fabricados em betão, instalações mecânicas e elétricas entre outras. Paralelamente, dispomos ainda de distribuição, comercialização e aplicação de materiais de construção e decoração.

Adicionalmente, as soluções que desenvolvemos 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 gestão de ativos e digital twinning, a qualidade do ar interior e a redução da fatura energética dos edifícios através de instalação de elementos de produção e armazenamento de energia elétrica.



Promoção e Gestão de Ativos

Gerir e operar edifícios faz parte do nosso ADN e é uma atividade regular e contínua. Faz parte desta área conhecer todas as soluções que as nossas empresas de especialidade e indústria desenvolvem, adaptá-las e testá-las nos diversos projetos que vão surgindo.

Estamos focados na qualificação dos edifícios, tornando-os cada vez mais ativos e, por isso, tem de existir uma grande interligação entre estas duas áreas, para que se consiga a incorporação de produtos e sistemas que permitam criar mais valor nas construções e, consequentemente, no nosso cliente.

A gestão de ativos permite-nos criar valor económico e sustentabilidade financeira, através de uma gestão eficaz dos custos e desempenho de curto e longo prazo.

Ao nível da promoção imobiliária, destaca-se a vasta experiência em Angola e Portugal, nos segmentos habitacional, industrial, comercial, de hotelaria e de serviços.

É um mercado cada vez mais complexo quer no seu todo, quer em cada um dos seus segmentos, pelo que obriga a conhecimentos mais aprofundados e a uma maior especialização dos promotores.

Adicionalmente, os ativos privilegiam ainda as relações de cooperação com os nossos clientes e parceiros através das parcerias estratégicas estabelecidas.







O ciclo de negócio na Casais é um serviço completo.

Assim, a presença em três grandes áreas de atuação permite que o ciclo de negócio da Casais seja um serviço completo e a nossa especialidade seja a coordenação global dos projetos, com o domínio e *know-how* especializado de todas as áreas relevantes à construção e manutenção dos edifícios.

Conseguimos estar presentes em toda a cadeia, trabalhando em constante articulação com o propósito de **criar mais valor** para o cliente, de construir a visão dos clientes e de um amanhã melhor.

O **Procurement**, com domínio nacional e internacional, abre canais de abastecimento e soluções alternativas e inovadoras. Potencia uma ampla carteira de parcerias estratégicas em diversas geografias, através de processos de negociação eficientes com os nossos fornecedores. Traz um aumento da eficiência em toda a gestão de compras da empresa, potencia a sustentabilidade dos abastecimentos e um maior controlo no cumprimento dos prazos.

A introdução de novas tecnologias é uma das nossas prioridades pois aliada à constante atualização de conhecimento, proporciona o aprimoramento de mecanismos e sistemas de atuação, ajuda a tornar os processos mais económicos e sustentáveis, possibilitando melhorar a solução que oferecemos.



Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

0

04

05

É neste contexto que temos vindo a investir fortemente em tecnologia de apoio ao desenvolvimento, construção e operação dos projetos:

- Desenvolvemos equipas de BIM internas, capazes de efetuar a pré-construção virtual, garantindo compatibilidade entre projetos, desagregando elementos que possam ser industrializados e trazendo à superfície eventuais dúvidas ou riscos na fase de construção;
- Digitalizámos o processo de consulta e aquisição de materiais e serviços, garantindo uma melhor integração com os nossos parceiros fornecedores e uma capacidade de rastreio e economias agregadas que se refletem numa melhor relação com o cliente;
- Implementámos uma ferramenta de gestão de documentação de obra que desmaterializa todos os suportes de gestão: integra os desenhos e modelo BIM, atas de reunião, pedidos de esclarecimento e resposta por parte do cliente ou representante e mesmo o rastreio de inspeções de qualidade. O histórico de cada momento da obra é assim preservado para futura consulta em caso de necessidade;
- Integrámos o modelo BIM com ferramentas de gestão de operação e manutenção, elevando o conceito do *Digital Twin*, criando painéis dinâmicos informativos de qualquer anomalia e rastreio de qualquer intervenção. Neste último caso, esta ferramenta beneficia da integração da ferramenta de gestão de obra, possibilitando o acesso a toda a documentação.



A **Engenharia** requer constante atualização e aperfeiçoamento da área técnica, pelo que investimos na qualificação das nossas pessoas. A integração da inovação e de novas tecnologias são também fundamentais para dar resposta à constante evolução do mercado e às exigências dos nossos clientes. Hoje, a marca Casais é uma referência no setor da engenharia e construção pública e privada em Portugal e além-fronteiras, com provas dadas no Imobiliário.

A estratégia de verticalização das especialidades permite-nos aprofundar os conhecimentos e técnicas específicas na área, e proporciona uma maior proximidade com o cliente e com a comunidade envolvente. Assim, as soluções desenvolvidas com a **Construção** são mais criativas e mais sustentáveis.

Completando a nossa parceria no âmbito do **ciclo de vida** do ativo, fazemos a gestão da **Manutenção** de instalações, edifícios de diversos setores de atividade e envolventes, ganhando assim experiência que integramos nos projetos que efetuamos.

Assim, a nossa atuação integrada ao longo da cadeia de valor representa ganhos de eficiência e a entrega de soluções de **valor acrescentado**. 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.

02

04

2.1.5.O Grupo Casaispelo Mundo

2022 MEBUILD YOUR VISION

Mercados

Portugal França

Angola Gana

Alemanha Gibraltar

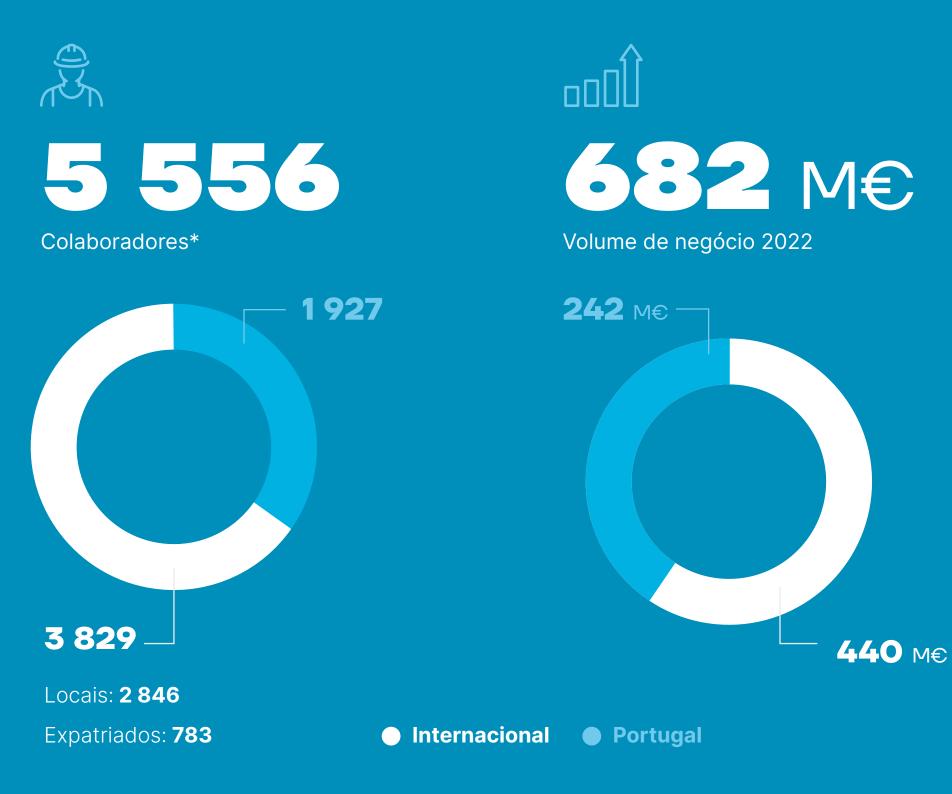
Arábia Saudita Marrocos

Bélgica Moçambique
Brasil Países Baixos

EAU (Dubai e Abu Dhabi) Qatar

Espanha Reino Unido

EUA (Texas)





47 773

Horas de formação

*Neste Relatório são reportados dados relativos a 3 800 colaboradores distribuídos por Portugal, Angola e Gibraltar.

Redes sociais (2022)

22 368Seguidores

81 357
Seguidores

73 038Interações

31 600

Visualizações em 2022

Notícias sobre a Casais



737

Notícias partilhadas pelos órgãos de comunicação social 2022



28 M

Pessoas alcançadas pelas notícias



02

04

05

2.2.

Gestão de Risco

A gestão do risco é cada vez mais relevante, especialmente no contexto de um setor em constante mudança, onde os projetos são geralmente complexos, caros, envolvem muitos intervenientes e por estarmos num clima económico incerto.

O processo de gestão de risco no Grupo Casais é parte integrante do sistema de controlo interno e consiste no desenvolvimento de políticas e procedimentos de gestão, com o objetivo de assegurar a criação de valor, preservando a salvaguarda dos ativos e dos valores éticos, o cumprimento de leis e regulamentos e a fiabilidade da informação relatada.

Existem muitos riscos envolvidos na construção, desde riscos de segurança no local de trabalho até riscos relacionados com avarias dos equipamentos utilizados. Acrescem fatores externos, como condições climáticas imprevisíveis, mudanças nas regulamentações governamentais, flutuações nos preços dos materiais, variações das taxas de juro, entre outros. Assim, havendo múltiplas naturezas de risco e podendo ocorrer em diferentes fases dos projetos e em muitas geografias, pretendemos que a identificação dos riscos seja pró-ativa e que seja feita de uma forma abrangente, integrada, transversal e sobre diversas perspetivas. Conseguimos desta forma assumir um maior controlo da exposição ao risco e estabelecer estratégias para minimizar e/ou mitigar os riscos.

A gestão global de riscos do Grupo Casais 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.

Realçamos que, para os projetos de dimensão significativa, o processo de monitorização é partilhado na sua responsabilidade pelas funções corporativas de Engenharia Técnica, Controlo Económico e Financeiro e Risco Corporativo, cujo objetivo é o de efetuar um acompanhamento regular dos projetos com elevado impacto no desempenho do Grupo Casais, garantindo uma visão 360° sobre o desenvolvimento do projeto, reforçando assim a visibilidade e o controlo sobre potenciais riscos e áreas de atuação prioritárias.

A visão 360° é um dos aspetos fundamentais do processo, combinando 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 avaliação complementar e rigorosa sobre os principais riscos e oportunidades inerentes aos projetos, assim como fornecer uma perspetiva sobre os riscos futuros. Estas monitorizações têm por objetivo contribuir para a identificação de potenciais eventos de risco, bem como para apoiar na tomada de decisões que mitiguem os riscos e, se possível, melhorem a rentabilidade do próprio projeto.

De acordo com o panorama atual do Grupo e das circunstâncias socioeconómicas, destacamos alguns dos riscos a que estamos maioritariamente 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 Ricos 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 seguranca da informação
Risco Ambiental	 Impactes e perturbações que possam ser causados no ambiente e população envolvente ou atividades do Grupo Perturbação da biodiversidade Ameaças à preservação de recursos Contaminação de águas e solos Emissão de poluentes atmosféricos, ruído e vibrações
Risco de Saúde e Segurança no Trabalho e Risco Laboral	 Acidentes de trabalho Riscos associados à saúde ocupacional dos colaboradores Elevada rotatividade de trabalhadores no país e mão de obra não qualificada
Risco de Corrupção	 Corrupção no setor Gestão corruptiva praticada nas áreas geográficas onde a Casais opera

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

02

03

05

2.3.

Estrutura de Governo

A Casais foi criada a 23 de maio de 1958 com a designação de "António Fernandes da Silva & Irmãos, Lda". Mais tarde, em 1991, adotou, como marca, a alcunha de família do Mestre António Casais, transformando-se em "Empreiteiros Casais de António Fernandes da Silva S.A". Atualmente, a organização é denominada Grupo Casais e conta com a administração e gestão dos membros da 2ª e 3ª geração da família.

A Administração da Sociedade é atribuída a um Conselho de Administração (CA), que tem uma Comissão Executiva à qual compete a gestão corrente da Sociedade. Salvo em matérias que são da competência da Assembleia Geral, o Conselho de Administração é o órgão máximo de decisão da Sociedade e é composto por dez membros eleitos em Assembleia Geral em respeito pelo disposto nos Estatutos da sociedade, no Acordo Parassocial e no Código das Sociedades Comerciais.

O Conselho de Orientação Estratégica (COE) constituído por seis membros (cinco membros não executivos do CA e um membro externo e independente), eleitos em Assembleia Geral, atua de forma a fiscalizar a ação do Conselho de Administração. A este Conselho compete o

acompanhamento e a apreciação de questões relativas ao governo societário, sustentabilidade, códigos internos de ética e conduta e respetivo cumprimento e sistemas de avaliação e resolução de conflitos de interesses.

Em 2022, não foi realizada uma avaliação de desempenho formal ao mais alto órgão de governança. No entanto, no âmbito de uma reestruturação ao processo de avaliação de desempenho de todos os colaboradores do Grupo, passou a ser possível a avaliação 360°, através de feedback dos seus pares, funções hierarquicamente acima e abaixo. Contudo, faz também parte das competências do Conselho de Orientação Estratégica o acompanhamento da atividade da Administração, o aconselhamento e assistência no que concerne a estratégia, objetivos e o cumprimento dos planos de atividade, assim como a definição e avaliação de critérios e competências necessárias na estrutura e órgãos da sociedade, propondo à Assembleia Geral ou ao Conselho de Administração, alterações ou adoção de medidas que visem reforçar os níveis de eficiência e cumprimento das orientações estratégicas na prossecução dos negócios da sociedade.

Conselho de Administração



Presidente do Conselho de Administração

José da Silva Fernandes

7 Mandatos



Vice-Presidente

Deolinda da Silva Fernandes Rodrigues

7 Mandatos



Vogal

Teresa da Silva Fernandes Peixoto

7 Mandatos



Vogal

Manuel da Silva Fernandes

6 Mandatos



Vogal

Alexandra Manuela Fernandes

1 Mandato



Presidente do Conselho Executivo

António Carlos Fernandes Rodrigues

2 Mandatos



Vogal ComEx*

José Mário da Cunha Fernandes

2 Mandatos



Vogal ComEx*

José Carlos da Rocha Fernandes

2 Mandatos



Vogal ComEx*

Hélder Bruno Simões de Araújo

2 Mandatos



Vogal ComEx*

André Miguel Cachada Pinto da Rocha**

1 Mandato

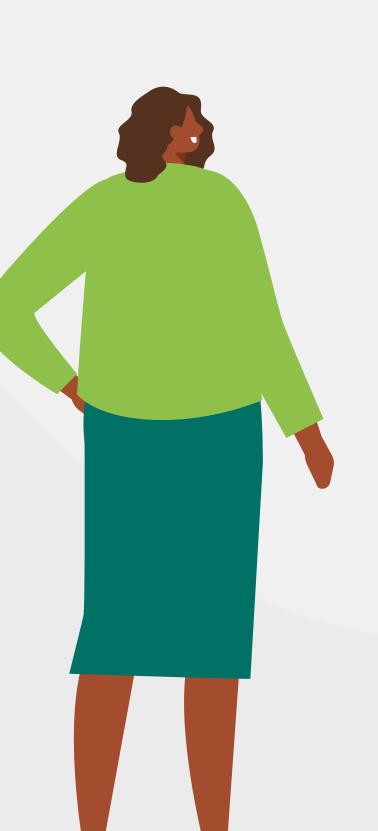
^{*}Comissão Executiva

^{**}Nomeado em dezembro de 2022





Presidente Manuel Luís Gonçalves | 1º Secretário Alexandra Manuela Fernandes | Membros José Fernandes | Deolinda Rodrigues | António Fernandes | Teresa Peixoto Manuel Fernandes | António Carlos Rodrigues | José Mário Fernandes | Carlos Rocha Hélder Araújo | Pedro Peixoto | João Fernandes | André Rocha



Fiscal Único

Amadeu Magalhães, Santos e Associados, SROC, Lda. Registo na OROC nº317 Registo na CMVM nº2017002

Representada por:
Amadeu J. M. M. Magalhães
Registo na OROC nº1069
Registo na OROC nº20160681

Conselho de Administração

Chairman José Fernandes
Membros Deolinda Rodrigues | Teresa Peixoto
Manuel Fernandes | António Carlos Rodrigues
José Mário Fernandes | Alexandra Fernandes
Carlos Rocha | Hélder Araújo | André Rocha

Comissão Executiva

CEO António Carlos Rodrigues **Administradores** José Mário Fernandes Carlos Rocha | Hélder Araújo | André Rocha

Comités do Grupo

Comité de Estratégia e Gestão de Performance dos Negócios

Comité de Investimentos e Financiamento

Comité de Aconselhamento de Obras e Áreas de Suporte

ComEx* Office

Controlo e Gestão

Business Planning

Desenvolvimento de Processos e Projetos

*Comissão Executiva

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

01 **02** |

05

Conselho

de Orientação

Estratégica



O Conselho de Administração atua de forma a garantir a viabilidade do Grupo a longo prazo e maximizar o seu valor, ponderando ainda os interesses plurais legítimos que confluam no desenvolvimento de toda e qualquer atividade empresarial. O Conselho de Administração

institui a Comissão Executiva e a Comissão de Ética e ainda comités internos especializados, como o Comité de Estratégia e Gestão da Performance dos Negócios, o Comité de Investimentos e Financiamentos e o Comité de Aconselhamento de obras e áreas de suporte.

As responsabilidades do Conselho de Administração e da Comissão Executiva estão distribuídas por diferentes vertentes, cujas competências estão discriminadas no seguinte esquema:

Aprovação

Estratégia

2 Gestão da Performance dos Negócios

5 Investimento e Financiamento

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

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

CA - Conselho de Administração **ComEx** - Comissão Executiva

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

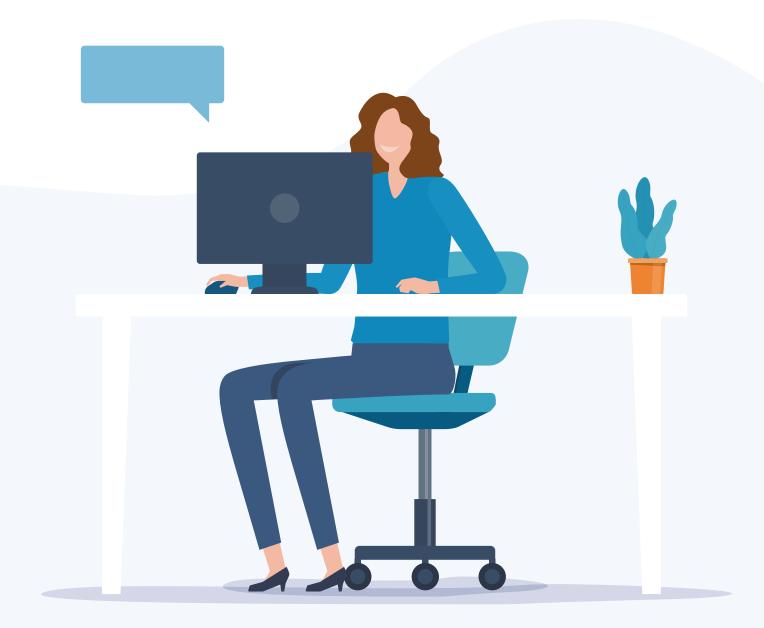
Através de uma agenda anual, o Conselho de Administração reúne e, com base em princípios de transparência, equidade e responsabilidade corporativa, define diretrizes e orientações e aprova políticas e estratégias relacionadas com o desenvolvimento sustentável, sob as quais a atividade do Grupo se deve reger. A operacionalização da gestão de impactos é delegada, em reuniões periódicas de CE Global, aos diretores de cada empresa do Grupo, que agem segundo a missão, valores e objetivos do Grupo e que, ao reportar de volta os resultados obtidos, permitem ao CA avaliar a necessidade de alteração da estratégia, de forma a gerir melhor os impactos causados na economia, ambiente e pessoas.

A Comissão de Ética visa zelar com isenção e independência, pela observância e promoção de padrões de integridade, honestidade e qualidade ética na atividade da Sociedade e na conduta dos seus colaboradores. É um órgão independente, atualmente composto por três membros, um interno e dois externos, independentes. Foi criado no seguimento da aprovação do código de conduta e pretende orientar todas as pessoas do Grupo, no que respeita a qualquer tipo de decisão, por forma a garantir que estão de acordo com os nossos princípios, valores e normas aplicáveis, bem como a relação com as entidades e parceiros com que o Grupo interage.

Durante o ano de 2022 foram desenvolvidas políticas internas, como a Política de Gestão de Conflitos de Interesses ou a Política de Anticorrupção, que, tendo como base o Código de Ética e Conduta Empresarial do Grupo, descrevem processos para prevenir e mitigar os riscos de conflitos de interesse e corrupção.

Não obstante o desenvolvimento destas políticas, o código de conduta empresarial, já implementado, dá indicações de que todos os colaboradores do Grupo devem evitar situações que possam levar a um conflito entre os seus interesses pessoais e os do Grupo, e intervir ou influenciar a tomada de decisões quando, direta ou indiretamente, o próprio ou um terceiro a si ligado por qualquer relação económica, pessoal ou profissional significativa, tenha um interesse direto ou indireto no negócio. Os colaboradores que se encontrem em situação de conflito são obrigados a comunicá-la ao Presidente da Comissão de Ética.

Os membros do Conselho de Administração, com base na sua relação de Agência para com os interesses económicos, sociais e ambientais do Grupo, devem informar pontualmente o Conselho de Administração sobre factos que possam constituir ou dar causa a um conflito, entre os seus interesses e o interesse social. Quando o processo em decisão diz respeito a uma obrigação própria do Administrador, à sua destituição, qualquer relação estranha aos seus estatutos, haja confirmação dos requisitos que consubstanciam uma situação de conflito de interesse, por maioria simples dos demais administradores, ou o próprio membro declare estar em conflito de interesses, este não interferirá no processo de decisão. O Presidente do órgão social, conjuntamente com os restantes membros não visados, deve avaliar a situação e propor uma atuação. Todos os 10 membros do mais alto órgão de governo tomaram conhecimento e assinaram o Código de Ética e Conduta Empresarial após revisão.



A **Comissão de Vencimentos** é eleita em Assembleia Geral, e em conjunto com uma entidade externa, o Grupo está a iniciar um projeto de definição de um modelo de remuneração e ciclo de revisão salarial.

O Grupo segue um princípio de modelo de remuneração com equidade salarial interna,

procurando seguir uma matriz referencial, que está em fase de estruturação formal e que será partilhada pelas direções e equipas de Recursos Humanos (RH) do Grupo, e que assenta na matriz de categorização de funções e critérios de atribuição. Adicionalmente, existe um modelo de remuneração variável que segue determinados critérios de elegibilidade e de aplicabilidade para obtenção do cálculo do valor de premiação. O Grupo, em complemento ao modelo de Remuneração Variável desenhado e aplicado de forma transversal na estrutura organizacional, está a delinear o modelo de Incentivo a Longo Prazo, aplicado a membros executivos e de Gestão de Topo como Diretores Coordenadores, Diretores de Mercado e Diretores de negócio.

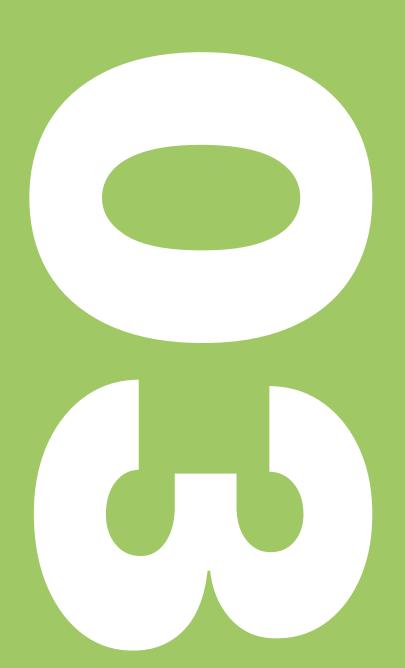
Em complemento e no sentido de reconhecimento, o Grupo tem outros mecanismos de distinção e de compensação associado ao Programa de Reconhecimento e Mérito Organizacional (PRMO). Existe também um modelo de premiação associado ao programa de Referenciação e está a ser desenvolvido um programa para recrutador interno que terá a componente de compensação complementar. Em casos de rescisão de contrato, os pagamentos de rescisão são realizados de acordo com a lei e os direitos laborais de contas finais

aplicados no mercado. Não existem políticas de remuneração aplicáveis em relação a devolução de bónus ou benefícios de aposentadoria. A proporção da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago é 4, 10 e 62 vezes superior à remuneração mediana de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago), em Gibraltar, Portugal e Angola, respetivamente. A discrepância em Angola é justificada pela condição de expatriados de alguns dos colaboradores. A proporção entre o aumento percentual do melhor remunerado na organização e o aumento percentual mediano é de 0,04, 0,24 e 0,03, denotando um aumento percentual significativamente superior nos salários mais baixos em relação aos mais altos, particularmente em Gibraltar e Angola. De forma consolidada, os valores calculados para estes indicadores são 30 e 0,05, respetivamente.

No que respeita ao desenvolvimento do conhecimento e experiência sobre o desenvolvimento sustentável, a Administração esteve presente em 35 eventos nacionais e internacionais e delegou presença noutros 10. Estes encontros ocorreram sob diversas modalidades, mesas redondas (exemplo: Young Presidents Organization - YPO), seminários (Seminário da Construção Civil e Materiais de construção na Expo Dubai), conversas (uma delas foi promovido pela visão "Conversas verdes"), fóruns (como do UNECE - Public Private Partnerships) ou webinars e serviram de veículos de partilha/troca de conhecimento com entidades externas, em que participámos como oradores, moderadores ou simplesmente como espectadores. Este conhecimento adquirido foi posteriormente partilhado através de reuniões de Administração ou conversas direcionadas a outros membros não pertencentes ao conselho de administração.







Abordagem de Criação de Valor







02

04

3.1.

Tendências do Setor

No setor da construção, segundo a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (AICCOPN), no ano 2022, a produção na construção aumentou 3,4% e apresenta um cenário de crescimento para 2023 entre 2,4% e 4,4% do valor bruto de produção.

O emprego e as remunerações, segundo o INE, apresentaram variações médias anuais de 2,0% e 6,1%, respetivamente (1,8% e 7,4% no ano anterior), refletindo algum retorno à normalidade face aos efeitos da pandemia por Covid-19, e resiliência num contexto de "forte incerteza" provocado sobretudo pela guerra na Ucrânia.

Relativamente aos custos da construção, verificou-se uma tendência crescente decorrente da subida de preços das matérias-primas e dos combustíveis, neste contexto de inflação impulsionado pela guerra na Ucrânia, mas também da falta de mão de obra. A variação média anual do Índice de Custos de Construção de Habitação Nova (ICCHN) foi 11,9% em 2022 (variação média de 5,7% no ano anterior) e os índices de materiais e de mão de obra registaram aumentos médios anuais de 15,9% e 6,3%, respetivamente (de 6,2% e 5,1% em 2021).

No que respeita à mão de obra, segundo a AICCOPN, são precisos em Portugal, entre 70 a 80 mil trabalhadores no setor da construção.

Aos desafios económicos apresentados soma-se a forte procura do mercado por construção nova. Consciente da necessidade de fazer não apenas mais, mas melhor, o Grupo Casais, de acordo com a sua estratégia ESG, tem-se capacitado de tecnologia e recorrido a uma transformação digital permitindo aplicar técnicas e processos de construção mais sustentáveis.

A sua atuação é concordante com as **tendências de construção sustentável**, com intuito de caminhar para um modelo de negócios de menor impacte ambiental, mas também em consonância com as alterações das necessidades/exigências dos clientes.

Os destaques nas tendências de construção sustentáveis 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.

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022



Na perseguição da meta mínima de redução de 55% das emissões até 2030, proposta pela Comissão em setembro de 2020, a União Europeia (UE) tem de reduzir as emissões de gases com efeito de estufa (GEE) dos seus edifícios em 60% e o consumo de energia destes em 14%.

De acordo com a Comissão Europeia, a política e o financiamento europeus já tiveram um impacto positivo na eficiência energética dos edifícios novos, pois estes passaram a consumir cerca de metade da energia quando comparado com os edifícios construídos há mais de 20 anos. No entanto, 85% dos edifícios na UE foram construídos há mais de 20 anos e entre 85% e 95% deverão permanecer em 2050. Tendo em consideração estes valores, é essencial que se maximize o potencial das renovações (Renovation wave) para que esses edifícios atinjam níveis semelhantes de desempenho.

A adequação dos imóveis em termos de ESG e taxonomia europeia passam a ter um peso relevante na avaliação de um investimento na edificação e, consequentemente, impactam na procura de soluções Conscientes e Inovadoras, mas que também procurem satisfazer e acompanhar as exigências dos consumidores.

Impulsionados pela pandemia, os consumidores passaram a dar prioridade a outro tipo de preocupações das que se verificavam pré-pandemia. Os espaços passam a ter características que os tornem mais flexíveis, multifuncionais e luminosos. 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

muito superior aos anos anteriores, que sofreram decréscimos devidos às alterações nos formatos de trabalho resultantes da pandemia. Também o poder de atração de Portugal como um mercado de excelência para se viver e trabalhar voltou, segundo a CBRE Portugal.



02 **03**

04 05

3.2.

Envolvimento com as Partes Interessadas



Como já referido na Mensagem da Administração, acreditamos que, para a obtenção de valor a longo prazo, temos de considerar as necessidades de todas as partes interessadas e da sociedade em geral - "Capitalismo de partes interessadas", de forma a preservar o equilíbrio entre as Pessoas (sociedade), o Planeta (o ambiente) e o desenvolvimento económico.

Somos então uma organização direcionada para as partes interessadas, privilegiando parcerias estratégicas alicerçadas numa cultura de excelência e sustentabilidade. Podemos assim posicionar-nos e atuar tendo em consideração as suas necessidades, perceções, expectativas e preocupações.

Estamos em constante comunicação para nos conseguirmos antecipar às tendências, exigências e desafios que vão surgindo, continuando a entregar soluções inovadoras, mais sustentáveis e de acordo com o esperado pelo nosso cliente.

Em 2021 foi feita uma auscultação às partes interessadas, tendo por base critérios de volume de vendas, existência de contacto e empresa associada do Grupo e contruída a nossa matriz de materialidade, que nos orientou na criação da estratégia. Tendo presente a importância de proximidade, ativamos de forma regular os canais de comunicação com os principais grupos de Partes Interessadas com quem nos relacionamos na nossa atividade: clientes, colaboradores, fornecedores e parceiros, acionistas, comunidade e instituições de ensino.

Partes interessadas

Canais de comunicação

O Grupo Casais mantém uma rotina regular de comunicação com os seus clientes, tendo contatos semanais com

Clientes



os clientes com processos a decorrer. Para além destes, a Casais detém outros canais de comunicação e auscultação:

- Newsletter "Casaisnews" (trimestral)
- Envio de e-mails com informações e notícias da Casais (mensal)
- Canal de denúncias de conformidade
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança
- Serviço de apoio ao cliente

São também realizados inquéritos de satisfação aos clientes da Casais, em dois momentos das obras desenvolvidas em conjunto.

Colaboradores



- Comunidades no Viva Engage (diário)
- Live semanal (semanal)
- Newsletter interna "Segue-me" (quinzenal)
- Newsletter interna técnica "Engenho" (mensal)
- Intranet (Sharepoint)
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança
- Canal de denúncias de conformidade



- Estudo de clima organizacional (anual)
- Inquéritos e consultas de satisfação a colaboradores (anual)
- Inquéritos e consultas de saúde e segurança aos trabalhadores (anual)
- Entrevistas de acompanhamento e de saída aos colaboradores
- Encontros de quadros e fóruns de partilha de conhecimentos
- Eventos de *equipa* e outros

Principais preocupações e tópicos Levantados

- Ética e conformidade
- Saúde e segurança
- Gestão e desenvolvimento dos colaboradores
- Novas obras e produtos
- Certificações ESG e de sustentabilidade
- Gestão da cadeia de valor

• 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

Fornecedores e Parceiros



- Website corporativo com formulário de contacto
- Canal de denúncias de conformidade
- Ações de formação
- Inquéritos de satisfação
- Mecanismos e pré-requisitos de qualificação de fornecedores
- Modelo de Parcerias com Subempreiteiros
- Plataformas digitais colaborativas de interação
- Webinares informativos para Subempreiteiros, Fornecedores e Terceiros
- Subscrição do código de conduta de fornecedores da Casais
- Newsletter "Casaisnews" (trimestral)
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança

- Saúde e segurança
- Direitos Humanos
- Novas obras e produtos
- Certificações ESG e de sustentabilidade
- Novos procedimentos e boas práticas
- Partilha de conhecimento
- Inclusão e diversidade
- Relações com as comunidades e práticas de responsabilidade social
- Atração e retenção de talento como resposta ao PRR
- No caso de parceiros subcontratados, colaboração da Casais no processo administrativo de legalização dos seus colaboradores estrangeiros locais



Partes interessadas

Canais de comunicação

Acionistas • Relatórios e Contas (anual)

- Website corporativoCanal de denúncias de conformidade
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança

Principais preocupações e tópicos levantados

- 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 conformidade
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança
- Site carreiras
- Iniciativas de responsabilidade social
- Seminários e workshops
- Comunicações de requisitos legais obrigatórias ambientais

- Ética e conformidade
- Saúde e segurança
- Formação e desenvolvimento
- Envolvimento e satisfação dos clientes
- Práticas de responsabilidade social
- Conformidade e reporte ambiental, de prevenção e segurança e social
- Recrutamento

Instituições de ensino



- Website corporativo com formulário de contacto
- Canal de reporte de riscos e incidentes de saúde e segurança
- Canal de denúncias de conformidade
- Site carreiras
- Feiras de Emprego e Feiras universitárias
- Parcerias com Universidades locais, nomeadamente no âmbito do programa de estágios

- Recrutamento e integração de estudantes no mercado de trabalho
- Inclusão e diversidade
- Colaboração em investigação, estudos e teses
- Formação e partilha de conhecimento
- Prémios de mérito e bolsas de estudo

05

No âmbito do BCSD, assinámos os manifestos "Por um acordo pela natureza na COP15" e "Rumo à COP27" e fazemos parte da iniciativa "act4nature", onde subscrevemos os 10 compromissos comuns, assim como um conjunto de compromissos individuais sobre proteção e promoção da biodiversidade.





Act4Nature Portugal Compromissos Individuais SMART*

Publicação de Relatório de Sustentabilidade que inclui os indicadores abaixo para monitorização do compromisso Act4nature Portugal.

Incorporação de critérios ESG, tais como a introdução de biomateriais ou a minimização de impactos na biodiversidade, na apreciação de investimentos próprios significativos (a partir de 5M€)

Garantir que pelo menos 75% do investimento e recursos de inovação é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções com menor impacto, nomeadamente através da redução de utilização de materiais não renováveis e potenciando a circularidade, assim reduzindo a extração de novos materiais.

*Specific (Específicos) | Measurable (Mensuráveis) | Additional (Adicionais) | Realistic (Realistas) | Time-bound (Com um prazo definido)

Utilização de critérios de sustentabilidade, tais como valor investido em I&D em processos de melhoria de sustentabilidade (incluindo biodiversidade), utilização de materiais renováveis e certificados na sua origem e minimização de impactos na extração, etc., na avaliação de 100% dos fornecedores críticos.

Incorporação de madeira enquanto material de construção em 30% de todos os novos projetos, promovendo soluções baseadas na Natureza, monitorizando anualmente já a partir de 2023.

Publicar, através da Fundação Mestre Casais, no âmbito da sua "Coleção de Ensaios para a Sustentabilidade" e em dupla Chancela com a Universidade do Minho, um ensaio especificamente orientado para a biodiversidade (algo que não estava previsto), o qual deverá ser disponibilizado à empresa e à sociedade em acesso aberto, assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.

Estabelecer uma parceria com a Fundação Mestre Casais para que seja criada uma secção de debates da biodiversidade, a incluir na iniciativa "Trílogos da Fundação para a Sustentabilidade", assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.

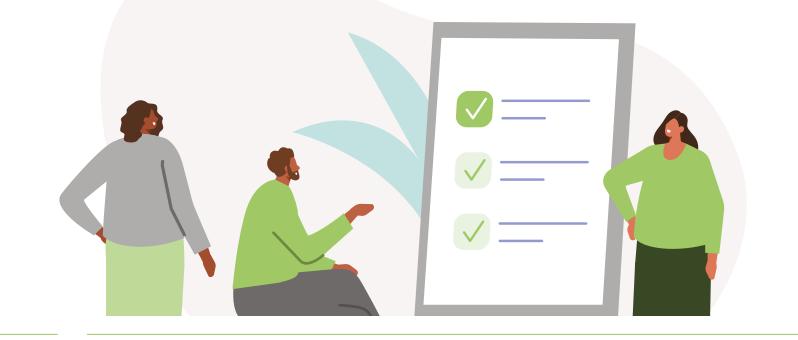
03

04

05

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





Ações	
-	

Aumentar a promoção de veículos elétricos em frotas de veículos de uso privado e em frotas operacionais. Consideram-se veículos elétricos os veículos 100% elétricos e os veículos híbridos plug-in. Os veículos híbridos não

A15 Chuveiro

Disponibilizar instalações para cuidados pessoais (por exemplo, chuveiros) para aqueles que usam soluções de micro mobilidade (por exemplo, bicicleta) para as deslocações casa-trabalho

A20 Teletrabalho / Regime híbrido

Adotar um regime de teletrabalho ou um regime de trabalho mais flexível que permita aos colaboradores trabalhar a partir de casa, em certos dias da semana laboral

Carregadores

Veículos Elétricos

Aumentar o número de carregadores nos parques de estacionamento.

pluq-in não devem ser contabilizados.

Descrição detalhada

A16 Plataforma de boleias

Disponibilizar uma plataforma interna que permita a partilha de boleias

Incluir a informação sobre as diversas formas de deslocação até à empresa no website

Incluir informações sobre transportes multimodais e mobilidade suave (por exemplo, uso e estacionamento) nas comunicações com clientes e visitantes (por exemplo, website, e-mails) e priorizá-las sobre as informações de estacionamento

Pool de Bicicletas

Disponibilizar aos colaboradores um conjunto de bicicletas que possam ser reservadas e usadas conforme necessário para deslocações em serviço

Estacionamento para bicicletas e motas

Implementar infraestruturas de estacionamento para bicicletas ou motas perto da entrada do edifício **A23**

Sala para reuniões remotas

Garantir o espaço disponível e incentivar reuniões à distância

Parcerias com os operadores de transporte público

Efetuar parcerias com operadores de transporte público locais de modo a garantir que os colaboradores possam deslocar-se até ao local de trabalho em meios de transporte coletivos.

A18 Passe mensal gratuito

Fornecer aos colaboradores um passe de transporte coletivo mensal gratuito

Carregadores

Promover soluções de mobilidade e infraestrutura que facilitam o acesso e melhorem a experiência dos colaboradores que optem por meios de transporte sustentáveis (por exemplo, cobertura em zonas de espera, carregadores elétricos para bicicletas)

A19

Acesso à informação dos transportes coletivos em tempo real

Prestar informações dentro do edifício sobre o horário agendado/real do transporte coletivo (por exemplo, próximo autocarro ou comboio)

Dos compromissos referidos, apenas três não foram iniciados em 2022: foi então adiado para reavaliação no prazo de seis meses.

A19 – "Acesso à informação dos transportes coletivos em tempo real"; A22 – "Incluir a informação sobre as diversas formas de deslocação até à empresa no website"; A1 – "Veículos Elétricos". No caso dos dois primeiros tal deveu-se à precedência da conclusão de outro compromisso (A13 - Parcerias com os operadores de transporte público). Relativamente aos veículos elétricos foi elaborada uma análise aprofundada do mercado e contrastada a mesma, face às necessidades de negócio, incluindo a deslocação de pessoal para obra. À data de análise verificou-se a indisponibilidade de oferta de mercado, levando a prazos de entrega muito alargados, bem como a falta de autonomia adequada às necessidades, sobretudo veículos de nove lugares. Este compromisso



04



Somos também parceiros da **BUILT CoLab** – o Laboratório Colaborativo para o Ambiente Construído do Futuro - que desenvolve atividades de investigação, inovação e transferência de conhecimento no setor AEC – Arquitetura, Engenharia e Construção. No âmbito desta parceria participámos no workshop Guia de "Impressão Digital" de Carbono - *Carbon Handprint*, no âmbito do projeto *FoC – Future of Construction*.



Assinámos um acordo de parceria com **Greenvolt Comunidades**, que tem como objetivo a criação e a gestão de comunidades de energia para projetos imobiliários em Portugal.

Greenvolt Comunidades

Em 2022 tornámo-nos associados do **Grace – Empresas Responsáveis**, de forma a colaborar com empresas comprometidas com o desenvolvimento sustentável e em integrar, inovar e inspirar práticas socialmente responsáveis.



Fazemos parte do corpo de associados da **Smart Waste Portugal**, participando em discussões e absorvendo conhecimento para garantir o alinhamento das suas práticas.



Temos representação da nossa gestão de topo na Direção da **Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas** (**AICCOPN**) que é uma associação que dá voz às preocupações e interesses dos empresários do setor.

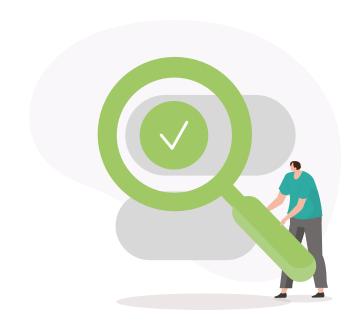


3.3.

Materialidade

Em 2021 e em preparação para o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade foi realizado um processo de análise de materialidade, transversal a todo o Grupo, que resultou **em 20 temas materiais relevantes** distribuídos pelos três pilares ESG, segundo a sua relevância para as Partes Interessadas e o potencial impacto no negócio.

Este processo consistiu em quatro grandes fases:



1. Definição do universo de tópicos relevantes

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



2. Mapeamento de partes interessadas

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



3. Integração dos temas pela sua relevância para as partes interessadas e impacte para o negócio

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



4. Construção e análise da matriz de materialidade

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

02 **03**

04 05

No que respeita ao mapeamento de Partes Interessadas, para determinar a sua posição relativa nos dois eixos já identificados (influência no negócio e impacto das atividades), e tendo por base critérios de volume de vendas, existência de contacto e empresa associada do Grupo, foram avaliados de 1 a 5 de acordo com a sua importância. Desta análise resulta o seguinte mapeamento:

O Mapeamento de partes interessadas (fase 2) tem uma influência significativa na definição da matriz de materialidade, pelo peso atribuído à perspetiva de cada parte interessada no eixo "Relevância para as Partes Interessadas". Por exemplo, a perspetiva de uma parte interessada que está posicionada no quadrante superior direito terá mais impacto nos resultados do que uma no inferior esquerdo.



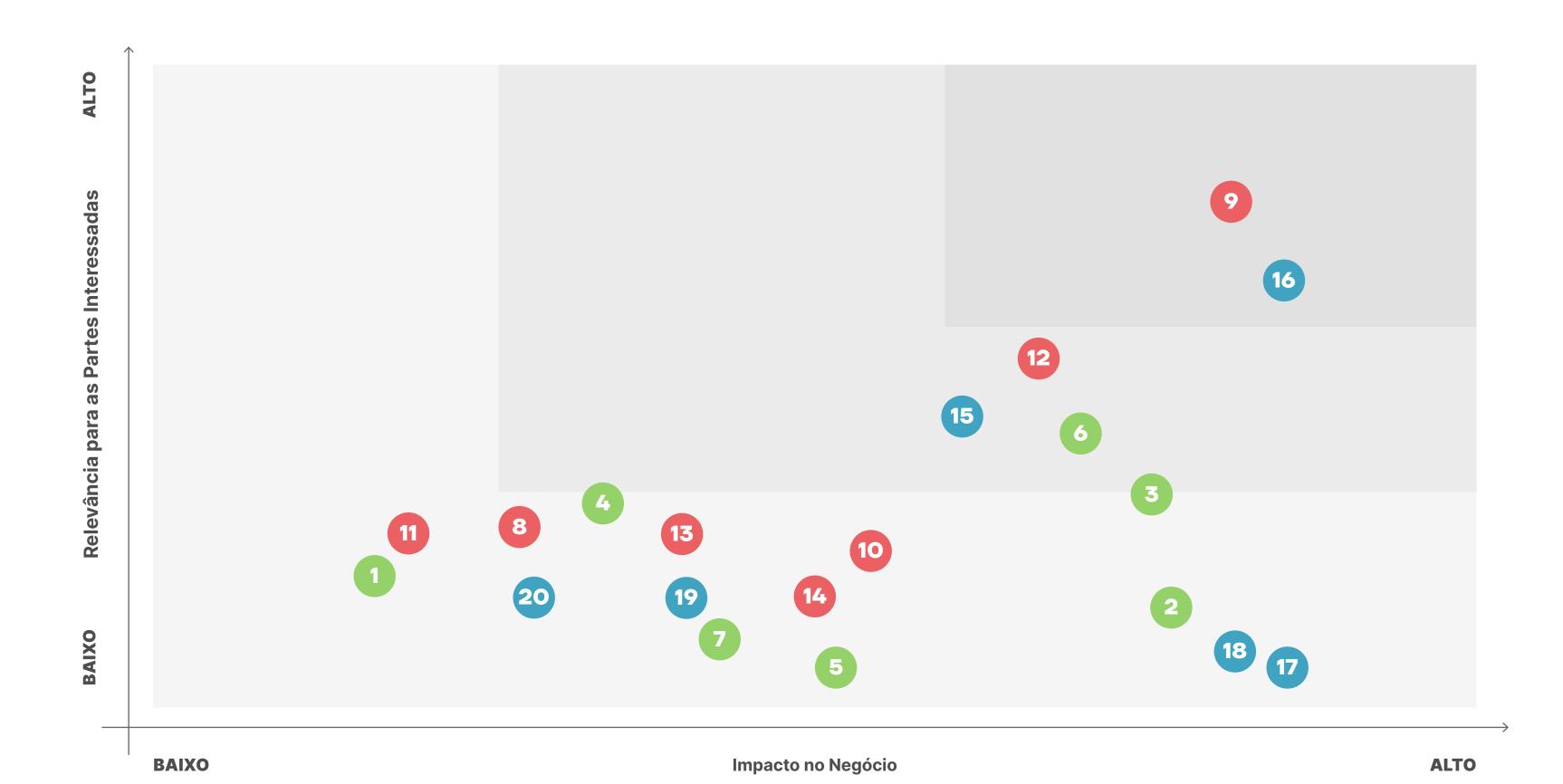


Influência das Partes Interessadas sobre a Casais

^{*}Ponderação dada tendo em conta a representatividade dos contactados

A partir desta segunda fase, também nos pontos de definição de temas materiais (fase 3) e de construção e análise da matriz (fase 4) houve participação do mais alto órgão de governo (CA).

A matriz de materialidade resultante do exercício realizado em 2021 e que se mantém ativa, é a seguinte:



AMBIENTAIS

- 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
- Saúde e segurança
- Direitos humanos
- 11 Inclusão e diversidade
- 12 Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
- Design e segurança de produtos e infraestruturas
- 14 Envolvimento com clientes e partes interessadas

GOVERNO

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

3.4.

Estratégia de Integração ESG no Negócio

O nosso propósito é impactar positivamente o mundo,

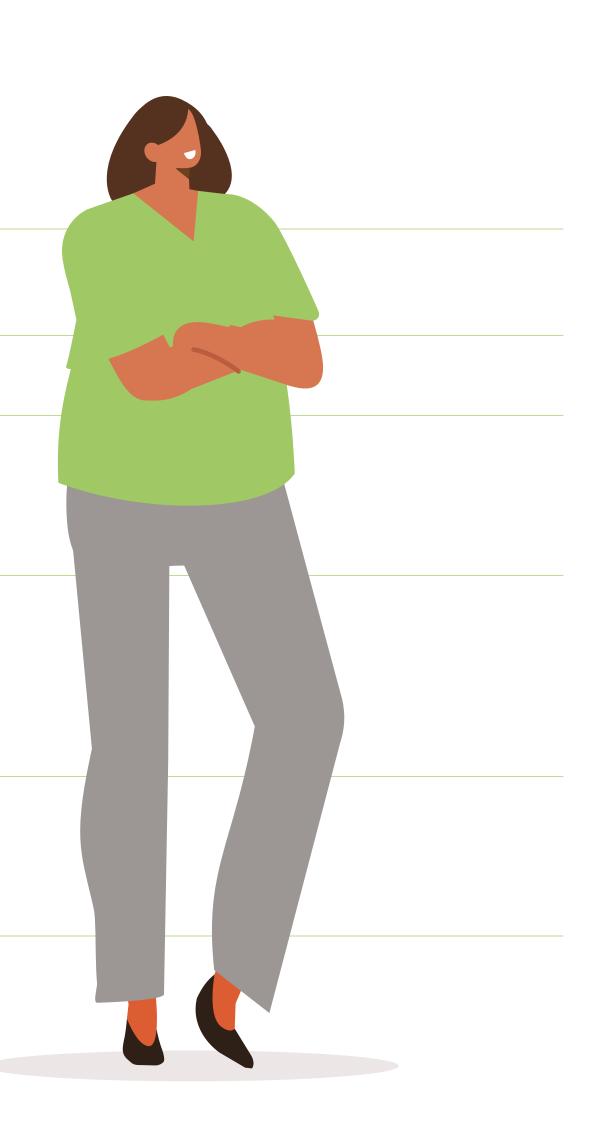
nomeadamente criando oportunidades para o crescimento dos colaboradores, ajudando-os a tornarem-se melhores profissionais e melhores pessoas.

Estamos empenhados em segurar esta oportunidade e evoluir no nosso modelo de negócio para preservar valor para os nossos colaboradores, as suas famílias, a sociedade e o planeta.

Tendo sempre presente a nossa visão
— "Ser referência de conhecimento e solidez
na área de Engenharia e Construção" — e a
nossa missão — "Gerir com mestria e inovação
privilegiando parcerias estratégicas e novos
mercados alicerçados numa cultura de excelência
e sustentabilidade" - e consonante com o que
foi identificado na consulta às nossas partes
interessadas, foram definidos, em 2021, os cinco
objetivos estratégicos do Grupo Casais para
os três anos seguintes. Nestes, incorporamos
os temas ESG no negócio, de modo a garantir
a sustentabilidade do Grupo numa perspetiva
de longo prazo.

Objetivos Estratégicos

- 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 governo.
- **5.** Desenvolver sabedoria nas pessoas através da criação, atração, retenção e partilha de conhecimento.



02

03

05

Na dimensão Ambiental, aderimos 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).

Na dimensão Social, a formação continua a ser uma grande aposta do Grupo Casais, porque acreditamos que só podemos crescer se crescermos em conhecimento. Acreditamos que as pessoas mais competentes, mais motivadas e com os mesmos princípios de cooperação, partilha de boas práticas e conhecimentos, com uma comunicação aberta, assertiva e concertada, e com valores organizacionais e humanos consistentes, nos fazem ser e sentir como uma família alargada. É esse o espírito que cultivamos na organização.

Na **dimensão de Governo**, por estarmos em mercados e culturas diferentes e num setor muito desafiante, é 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. A ética, a responsabilidade, a transparência e respeito pelos clientes e colaboradores são centrais para o modelo de sustentabilidade que valorizamos.



Social

A qualidade das nossas obras de construção produz também um impacto direto na qualidade de vida de todos os cidadãos. Entendemos que não existe um fim mais nobre para a nossa organização do que aquele que nos permite participar e contribuir para o sucesso da nossa humanidade.

Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis, são objetivos fulcrais que constituem o nosso compromisso.

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.

04 05

Assim, as nossas prioridades estratégicas, que dão forma à visão da integração da sustentabilidade no nosso negócio, deram origem a quatro eixos estratégicos de atuação.



Negócio Ético e Colaborativo



Pessoas Competentes e Seguras





Soluções Conscientes e Inovadoras



Território Partilhado e Valorizado



Para cada um dos quatro eixos foram alocados 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, discriminados na figura ao lado, a executar com o intuito de acelerar o processo de criação de valor. Tendo em consideração as ambições, desenvolvemos os 23 compromissos nas secções subsequentes.

Pessoas Competentes e Seguras



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

Temas materiais:

- Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
- Saúde e segurança

Temas relevantes:

• Inclusão e diversidade

Ambições:

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







Negócio Ético e Colaborativo







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

Temas materiais:

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

Temas relevantes:

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

Ambições:

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

Soluções Conscientes e Inovadoras



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

Temas materiais:

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

Temas relevantes:

• Inovação, Design e segurança de produtos e infraestruturas

Ambições:

- Aumentar significativamente a integração de processos de construção sustentável em novos projetos
- Orientar os recursos de inovação para soluções de baixo carbono/sustentáveis
- Potenciar a oferta de soluções sustentáveis e acessíveis 03

Território Partilhado e Valorizado









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

Temas materiais:

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

Temas relevantes:

• Biodiversidade e o uso do solo

Ambições:

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

04 05

01

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022







ZERO CASOS DE ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS

ZERO CASOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

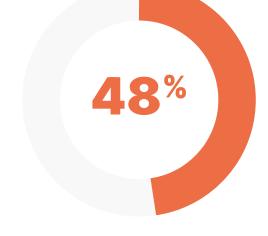
ZERO CASOS DE DISCRIMINAÇÃO REPORTADOS

ZERO CASOS DE TRABALHO INFANTIL, TRABALHO FORÇADO E TRABALHO **ESCRAVO**

em 2022

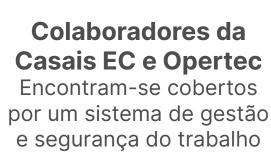


Taxa de Rotatividade











Colaboradores elegíveis Receberam avaliações de desempenho



Disparidade salarial entre géneros

Portugal

1,08 Angola

0,75 Gibraltar

> 85 mil

Horas de capacitação



240

Colaboradores realizaram formações em matéria de ética e combate à corrupção

4.1

Pessoas Competentes e Seguras

Não existem passageiros nesta nave espacial, somos todos tripulantes!

O nosso propósito vai além de marcar presença em muitos mercados e aumentar o volume de negócios. Vemos a organização como um ser vivo, podendo durar e ser mais permanente do que nós próprios. Todos, cada um na sua função, têm a missão de transportar a tocha e durante o seu tempo deixar a organização melhor do que estava quando entrou nela. Precisamos do contributo de todos, internos e externos, porque sozinhos não conseguimos alcançar os nossos objetivos.

Sabemos a responsabilidade que temos para com os nossos colaboradores, trabalhadores, e para com o mundo que nos rodeia. Desta forma, o eixo "Pessoas Competentes e Seguras" tem como finalidade garantir que, independentemente da sua função, cada uma das pessoas inerentes à nossa atividade, está segura e tem a capacidade de crescimento e de maximização do seu potencial.

Estamos a desenvolver pessoas e comunidades mais fortes.

Mobilizamos pessoas que são portadoras de competências capazes de capacitar e ser capacitadas.

Numa sociedade em constante mudança, num setor com uma transformação acelerada, temos de adaptar as competências dos nossos colaboradores a esta nova realidade, temos de criar mais funções desenhadas para a produtividade, mais inclusivas, mais motivantes, mais seguras e com mais autonomia.

O crescimento das nossas pessoas alicerça-se na formação e qualificação.

Reconhecemos que existe muito mérito na organização e todos os dias são praticados atos e é criado valor, que merece ser reconhecido e valorizado.

Esta consciencialização, por um lado, e empenho, por outro, reforça a necessidade de uma procura consistente em maximizar a atração e retenção de talento, aumentando aspetos como o bem-estar, a satisfação, a motivação, a saúde e segurança em qualquer atividade, promovendo o espírito de grupo, solidariedade e amizade entre colaboradores, um ambiente colaborativo e uma atmosfera saudável através da inclusão e diversidade.



Assim, neste eixo comprometemo-nos com 6 metas, apresentadas no quadro:

Garantir que a remuneração mais baixa dentro da organização se encontra pelo menos 10% acima do salário mínimo, por geografia, até 2027 (aplicável a tempo completo, para o setor da construção)	Relação entre a remuneração mais baixa e o salário mínimo de cada geografia (Analisado por empresa e geografia e apresentado o valor mínimo)	2021
Garantir acesso a ações de formação a um mínimo de 60% dos colaboradores, anualmente, até 2025	Nº de colaboradores com acesso a ações de formação / Nº total de colaboradores ativos (a 31 de Dezembro + nº de saídas)	2021 32% 2022 67% 2025 60%
Manter um <i>turnover</i> menor ou igual a 10%	Nº de saídas / Nº total de colaboradores ativos (a 31 de Dezembro + nº de saídas)	2021 10% 2022 23% 2021/22 ≤10%
Atingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025	Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais	2021 início de compromisso 2022 73%* 2025 80%
Assegurar um valor superior a 80% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação do estudo de clima organizacional, a partir de 2025	Resultado do inquérito realizado de dois em dois anos sobre o estudo de clima organizacional	2021
Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos pela Organização Internacional do Trabalho.	Índice de Frequência = (N.º de Acidentes x 1 000 000) / N.º Total de Horas Trabalhadas Meta: < 20 -Nível Muito Bom da OIT (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)	2021 16 2022 26 Objetivo <20
	Índice de Gravidade = (N.º de Dias Perdidos x 1 000 000) / N.º Total de Horas Trabalhadas	2021 116 2022 295
	Meta: <500 – Nível Muito Bom da OIT (consolidado por média ponderada de número de horas trabalhadas)	Objetivo <500
	organização se encontra pelo menos 10% acima do salário mínimo, por geografia, até 2027 (aplicável a tempo completo, para o setor da construção) Garantir acesso a ações de formação a um mínimo de 60% dos colaboradores, anualmente, até 2025 Manter um turnover menor ou igual a 10% Atingir uma taxa de aceitação de propostas de 80% até 2025 Assegurar um valor superior a 80% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação do estudo de clima organizacional, a partir de 2025 Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos	organização se encontra pelo menos 10% acima do salário mínimo, por geográfia, até 2027 (aplicável a tempo completo, para o setor da construção) Garantir acesso a ações de formação a um mínimo de 60% dos colaboradores, anualmente, até 2025 Manter um turnover menor ou igual a 10% Nº de saídas / Nº total de colaboradores ativos (a 31 de Dezembro + nº de saídas) Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais aceites / Nº de propostas finais Assegurar um valor superior a 80% no indicador de Avaliação Geral de Satisfação do estudo de clima organizacional, a partir de 2025 Manter níveis do Índice de Sinistralidade Laboral dentro dos parâmetros de excelência definidos pela Organização Internacional do Trabalho. Meta: < 20 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado findice de Gravidade = (N.º de Dias Perdidos x 1 000 000) / N.º Total de Horas Trabalhadas Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (consolidado Meta: < 500 - Nível Muito Bom da OIT (cons

^{*}Apenas contabilizado para Casais Angola, Casais Gibraltar, CarpinAngola e vhph

^{**} Realizado em 2021

Nota: Os dados de 2021 correspondem à Casais Engenharia e Construção e da Casais Angola. Os dados de 2022 contemplam todas as empresas do presente relatório. Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

4.1.1. Gestão e Desenvolvimento

dos Trabalhadores

> 85 mil. Horas de capacitação

Acreditamos que o modo como nos posicionamos no mercado e em ambiente profissional está conectado com o que somos e com o que procuramos ser no planeta. Conscientes das constantes alterações, a agilidade torna-se num ativo, e para ser um ativo, primeiro tem de se tornar numa cultura.

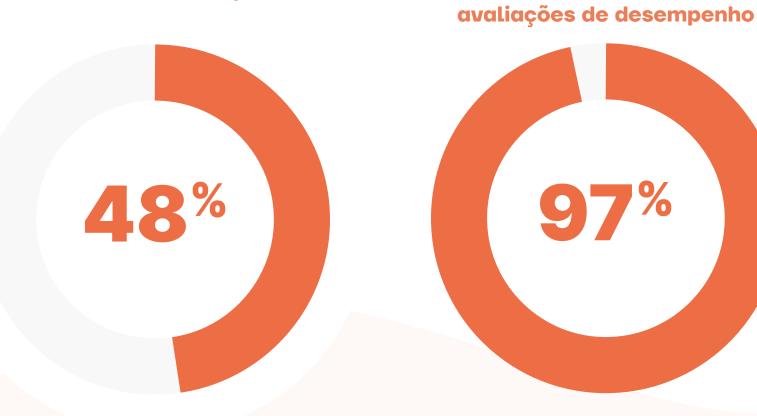
Cada colaborador tem o seu valor e o seu potencial é único, cada um conta!

A forma como estamos estrategicamente organizados, com o propósito de verticalizar o negócio, permitenos ter competências em várias especialidades. A necessidade de estar constantemente a par das tendências, desenvolver inovação e novas tecnologias, capacitar e inspirar as nossas pessoas para a mestria, construir uma comunidade sustentada nos valores e princípios, habilitando as pessoas para os desafios da vida profissional, irá permitir o nosso crescimento contínuo e de forma sólida.





Taxa de Contratação



Colaboradores elegíveis receberam

A Gestão e desenvolvimento de colaboradores, está sob responsabilidade da Direção de Recursos Humanos e tem como desafios atrair, desenvolver e reter os melhores Recursos Humanos, estando a sua política delineada em cinco **eixos estratégicos**:

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

O facto de apostarmos na inovação e digitalização, na pré-fabricação e modularização, permite-nos aumentar a atratividade ao nosso negócio, recrutar pessoas com competências muito diferenciadas, alargar a franja de idades, melhorar a equidade de género.

Por outro lado, temos de ser criteriosos para que as pessoas que contratamos compreendam a nossa forma de estar na vida e nos negócios, e que as suas atitudes e comportamentos estejam alinhados com a nossa cultura e forma de atuar.

Só conseguimos avançar com esta ambição se tivermos uma gestão e desenvolvimento de pessoas.

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

04

Programa de Atividades Culturais e Recreativas Casais Angola

O plano de eventos em Angola é promovido pelo DRH Angola (área de desenvolvimento). Tem o objetivo de proporcionar um bom ambiente profissional e social entre as equipas, visando um melhor conhecimento, integração e envolvência dos colaboradores no espírito da empresa.

Entre março e dezembro realizaram-se as seguintes iniciativas:

Dia do Ambiente – direcionado para todos os colaboradores. Este ano foi promovida uma visita guiada à nossa fazenda da Byagro, com o intuito de dar a oportunidade aos colaboradores de conhecerem a área de negócio da agricultura e contactar com a natureza.



Almoço Convívio – direcionada para os colaboradores operacionais, residentes nas Bases de Vida, com o propósito de quebrarem rotinas e conviverem num ambiente de praia. Esta atividade é assegurada pela cantina da Base de Vida, que nestes dias organiza um almoço/churrasco no local. Este ano apenas foi possível dinamizarmos uma ação.



Torneio de Voleibol – atividade desportiva direcionada para os colaboradores, com vista a aproximar as equipas num ambiente descontraído, estimulando a prática de hábitos saudáveis.



Comemoração de aniversários do Grupo que consistiram em assinalar as datas através de pequenos convívios nos diferentes locais de trabalho.



Santos Populares - convívio para os colaboradores, da carreira de gestão e técnica.



Leadership Meeting – iniciativa direcionada para o corpo dirigente do Grupo em Angola, com o intuito de, num ambiente descontraído e informal, fora das instalações da empresa, promover um encontro entre as lideranças, debatendo temas que sejam de interesse comum à Organização, liderado por um convidado externo.



Convívio de Natal – convívio para os colaboradores, da carreira de gestão e técnica.



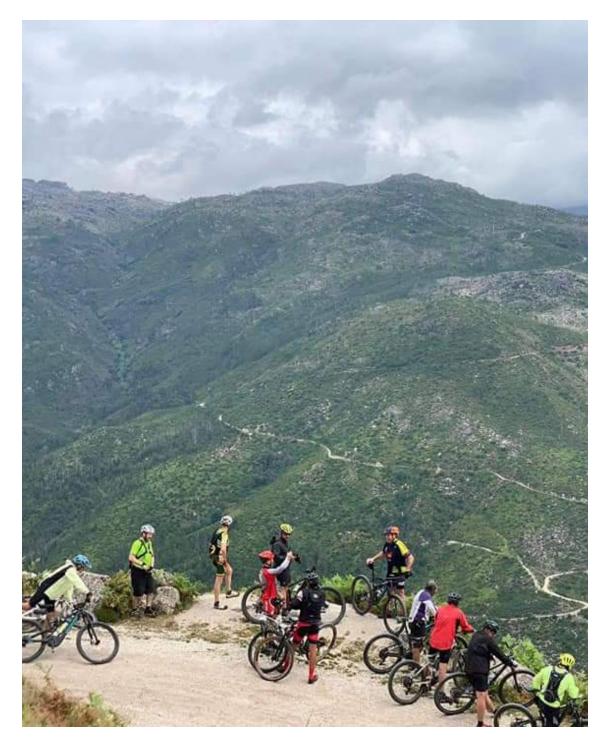
Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

Associação dos Colaboradores do Grupo Casais

A Associação dos Colaboradores do Grupo Casais (ACGC) é uma associação sem fins lucrativos que tem como objetivo a promoção do humanismo, coesão e conhecimento entre os colaboradores. As atividades promovidas, dado que maioritariamente são coletivas e que implicam contacto físico, ficaram suspensas durante a pandemia. No entanto, em 2022, voltaram a ser organizadas e têm como principais motivações o incentivo e promoção da prática de desporto, a organização de eventos de forma a promover a cooperação e convívio entre pessoas, principalmente em atividades coletivas em contacto com a natureza.

Foi feita a simplificação e abolição de cotas, cadastro e gestão de sócios, tendo passado a ser uma comunidade aberta para qualquer colaborador, ex-colaborador, amigo ou familiar.

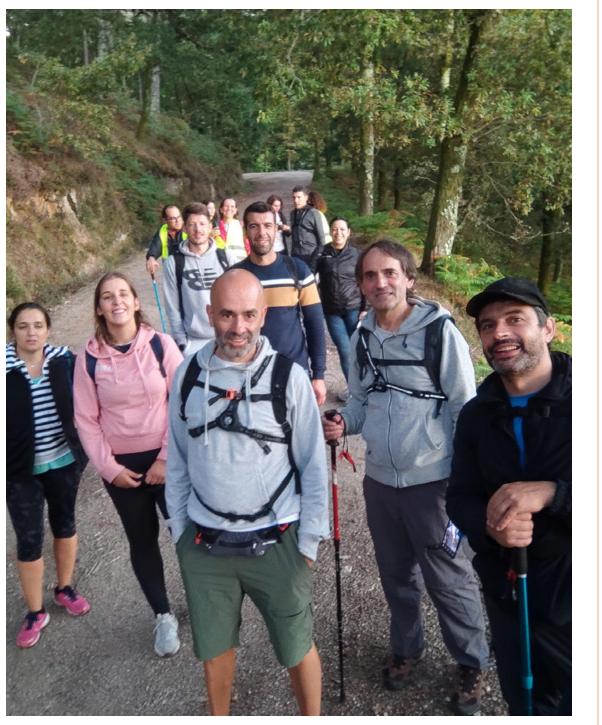
São exemplo destas atividades organizadas um passeio em BTT a S. Bento Porta Aberta, uma corrida / caminhada *sunset* em Esposende em julho, um almoço convívio no dia S. Martinho em novembro, e um almoço de Natal em dezembro, organizado na Sede em Braga.













Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

Atração e retenção de talento

Para consolidar a cultura, consideramos fundamental o recrutamento, a retenção, o crescimento e a valorização das nossas pessoas. Mantemos uma preocupação constante com a Satisfação e Motivação de todos!

Promovemos programas de estágios e colaboração com Instituições de ensino. São exemplo disso o programa "Mestria & Inovação" e o programa de *Trainees* "Arte & Engenho", com vista a atrair talento jovem e a incorporá-los nas nossas empresas.

O nosso trainee é um jovem com vontade de fazer acontecer e focado na sua carreira, é uma pessoa do mundo. É um apaixonado pelo ver crescer e pela inovação, que vive a nossa marca tal como nós o fazemos, com disciplina, rigor, dedicação e paixão. Sendo alguém que procura para a sua carreira um Mundo Maior, o nosso trainee sabe que isso vem acompanhado de um grupo muito exigente de competências.

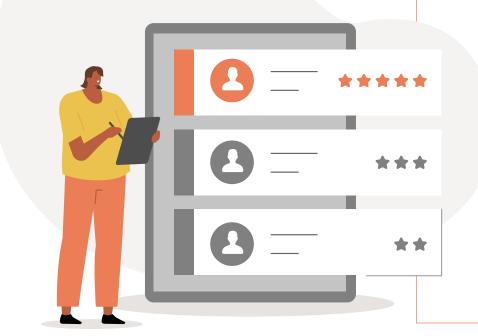
Programa Mestria δ Inovação

Anualmente, é promovido o Programa Mestria&Inovação, o nosso programa de estágios profissionais na área da Engenharia Civil, em Angola. Ao longo de 10 meses, os estagiários desenvolvem atividades integradas no funcionamento da empresa, permitindo a consolidação da sua formação e a aquisição de experiência profissional, proporcionando um conhecimento diversificado nas diversas áreas de atuação da construção e promovendo a cultura Casais, ao envolver os estagiários na dinâmica da empresa, no trabalho de equipa, na mestria e na inovação.

Estes estágios são concedidos a alunos que estejam a frequentar o 5º Ano do Curso de Engenharia Civil. Esta experiência visa criar uma oportunidade de crescimento profissional e, valorizando as competências individuais, reforçar a atuação de maneira empreendedora e ativa, sendo possível estimular o autodesenvolvimento e preparar para enfrentar novos desafios.

Nesta edição participaram 3 estagiários e ficaram os 3 integrados na empresa após finalização do estágio.

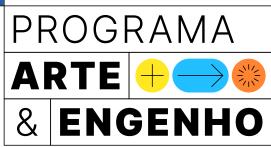




Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

03





O programa Arte & Engenho é o nosso programa de *trainees*, em Portugal, que tem como objetivo desafiar e cativar jovens talentos, motivando-os para enfrentar os desafios de um mercado dinâmico e prepará-los para uma vida profissional de sucesso. É um programa transversal a todas as áreas de negócio da Casais, proporcionando aos *trainees* diferentes oportunidades ao longo de 9 meses.

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 expectativas dos jovens quanto ao seu futuro enquadramento no Grupo de uma forma transparente.

Em 2022, tivemos a nossa 13ª edição em que participaram 6 estagiários que, findo o período de estágio, permanecem no Grupo.

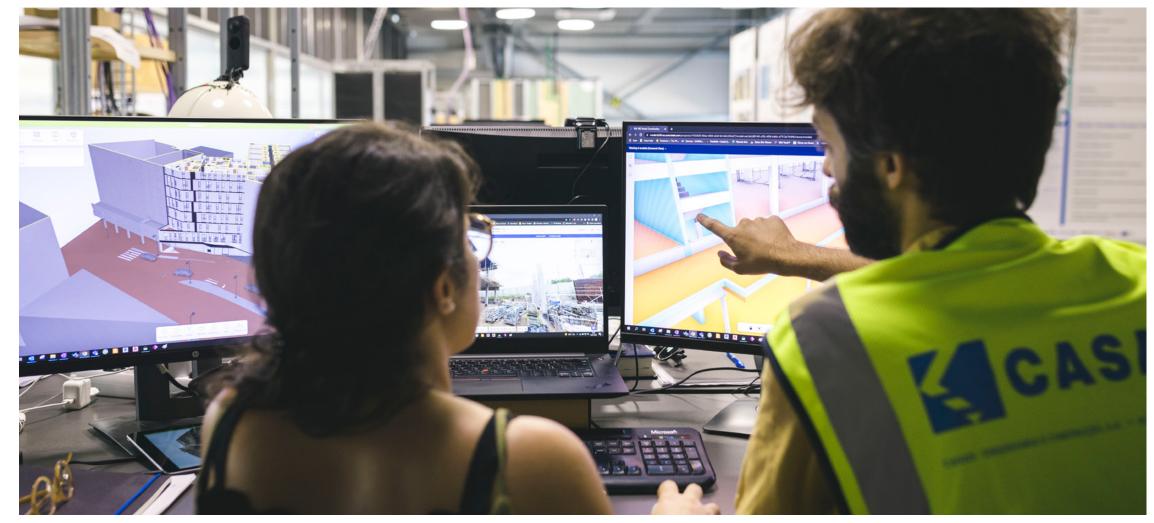




Em 2022 tivemos a nossa 2ª Edição do Programa +Futuro, destinado a estudantes finalistas do ensino secundário e que pretendam ingressar no setor da Construção. Este estágio tem uma duração de 9 meses e findou em agosto. Os *trainees* têm a oportunidade de adquirir conhecimento e competências práticas em contexto real de trabalho.

No início do estágio é atribuído um tutor que acompanha e orienta o *trainee* ao longo de todo o programa, orientando e partilhando experiência, conhecimento e a cultura Casais. Paralelamente, os *trainees* têm um programa de acompanhamento específico, coordenado pela área de Desenvolvimento de Pessoas do Departamento Corporativo de Recursos Humanos, bem como a possibilidade de participar em diversas atividades existentes na Organização. Tivemos uma taxa de retenção de 100% após programa, com os nossos 7 *trainees* que agora integram funções de Técnico de Pré-Construção, Técnico de Produto, Técnico de Condução de Obra ou Adjunto de Obra.

Na próxima edição iremos integrar neste programa um parceiro externo desde a fase da formação, tendo concebido o Curso Tecnologias Avançadas de Construção fruto de uma parceria fundada no fim de 2022.



<

01

02

03

A Blumind, é uma área dos recursos humanos que promove os estágios de verão, curriculares e profissionais, e também atribuição de bolsas de mérito escolar.

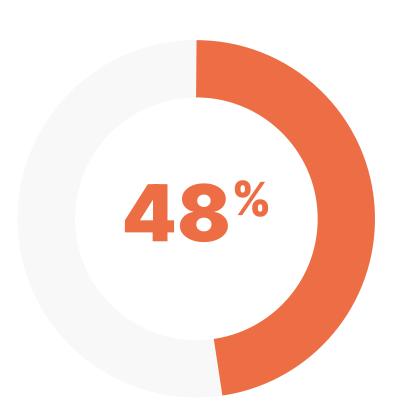
Como forma de contribuir para a sociedade e criação de emprego, criámos um programa de reconversão laboral, que consiste em capacitar/formar pessoas, que se encontravam desempregadas, de forma comparticipada pela Casais, com intuito de integração nas empresas do Grupo. Este projeto resulta da parceria entre o Grupo Casais, CICCOPN e IEFP de Braga e consistiu num programa de formação que integra uma componente de 150h de formação em sala, seguidas de três meses de formação prática em contexto de trabalho, realizada na Blufab. 10 pessoas integraram este projeto que iniciou com formação em sala, 7 formandos mantiveram-se até ao final do estágio e tivemos uma taxa de contratação de 43% dos formandos que concluíram o estágio.

Da mesma forma, a aposta na industrialização permitiu-nos criar mais postos de trabalho e temos, neste momento, 211 colaboradores operacionais ou administrativos nas nossas fábricas.

O nosso processo de recrutamento aponta a sua orientação para a seleção de candidatos considerando as suas aptidões, capacidades e mestria, tendo em conta as necessidades das empresas do Grupo e da evolução e melhoria dos nossos processos de construção. Inclui uma fase de formação de acolhimento nas áreas transversais à organização e pelas diferentes áreas de negócio. Está também definido um procedimento formal para a integração de colaboradores através de referência.

Em 2022 foram efetuadas 1 808 contratações e verificaram-se 1 112 saídas. Nas três geografias em estudo, as saídas corresponderam maioritariamente a perfis operacionais e administrativos e as entradas foram na sua maioria de colaboradores nos mesmos perfis em Portugal e Angola, enquanto que em Gibraltar houve mais entradas nos perfis técnicos.

Taxa de Contratação



Taxa de Rotatividade





03

04

05

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

Em termos de remuneração pretendemos que esta seja de acordo com as competências das pessoas, da sua capacitação e capacidade de contribuição para o cumprimento dos nossos objetivos. Como forma de recompensar os comportamentos e desempenhos esperados, procuramos ter uma política equitativa de salários e benefícios. Assim, esta ambição está vertida, por exemplo, no nosso compromisso de garantir uma remuneração mínima anual, dentro do Grupo, que seja 10% superior ao salário mínimo legal. Disponibilizamos pacotes com benefícios competitivos, nomeadamente na vertente de saúde, na dimensão pessoal e profissional e nos planos financeiros e jurídicos por forma a melhorar a qualidade de vida dos nossos colaboradores.

Outro exemplo destes benefícios é a **Casais + flex**, que é uma plataforma de benefícios flexíveis que oferece alternativas à utilização do prémio anual (remuneração variável) que o colaborador aufere.

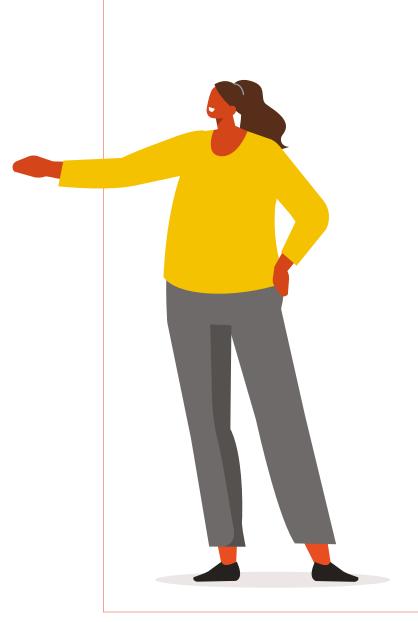
O objetivo é disponibilizar alternativas que permitem a aquisição de produtos e serviços, com possíveis vantagens de agregação ou fiscais. A adesão a fundos de pensões e a seguros de saúde são alguns exemplos dos benefícios que os colaboradores podem optar.

Atendendo que atuamos num setor volátil, que depende de muitas variáveis externas ao próprio negócio, mas considerando as especificidades que nos são inerentes e por entendermos que as pessoas são o nosso ativo mais importante, fazemos por que, para grande parte dos casos no Grupo, vigore o contrato coletivo de trabalho (negociado com as associações do setor e os sindicatos), o qual define as categorias profissionais e carreiras.

Em Portugal, 100% dos colaboradores estão abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho da Construção Civil com exceção da VHPH, cujos colaboradores estão abrangidos pela lei geral. Em Gibraltar, 100% dos colaboradores estão abrangidos pelo Construction and Allied Trades Association (CATA – Working Agreement by Unite the Union for the Construction Industry).

Em Angola não temos acordos de negociação coletiva em vigor.





ElogiAr

e Mérito

-te

O ELOGIARTE é uma atividade promovida pelo DRH corporativo, que visa elogiar os colaboradores pela sua prestação e dedicação.

A atribuição de um elogio pode ocorrer na vertical, na horizontal e na diagonal dentro da estrutura organizacional, assim como pode ocorrer de fora para dentro, por parte de donos de obras, clientes ou fornecedores externos que pretendam reconhecer os colaboradores do grupo.

Em 2022 foram atribuídos:



1647

Elogios aos nossos colaboradores



37

Prémios

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022



Desenvolvimento e Formação

No Grupo Casais promovemos uma cultura de *feedback* e de acompanhamento, com vista ao crescimento, melhoria e suporte contínuo. Temos o foco na formação contínua e na avaliação de desempenho, que permitem ao colaborador evoluir e desenvolver-se pessoal e profissionalmente.

Por isso, de dois em dois anos, através de um estudo de clima organizacional, damos voz aos colaboradores com o objetivo de adequar as práticas de Gestão de Pessoas às suas necessidades e expectativas, e temos um processo de Avaliação de Desempenho anual para todas as empresas de todos os mercados do Grupo, com os seguintes objetivos:



Promover um processo de *feedback* construtivo, "Conversa de *Feedback*"



Conhecer o nível de competências e de desempenho dos colaboradores



Identificar e melhorar o potencial (técnico e humano) dos colaboradores e assim melhorar o resultado da organização



Identificar necessidades de formação



Estabelecer objetivos para o ano seguinte e incentivar/apoiar a sua concretização



Auxiliar nos processos de desenvolvimento de carreiras e percursos profissionais.

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

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 97% dos colaboradores elegíveis, ou seja, que pertençam pelo menos a uma carreira técnica ou de gestão e operacional, com um mínimo de seis meses de antiguidade.

Foi desenvolvido o nosso Manual de Gestão de Carreiras, com funções mapeadas por níveis de senioridade, que permite:



Maior alinhamento das competências com as funções

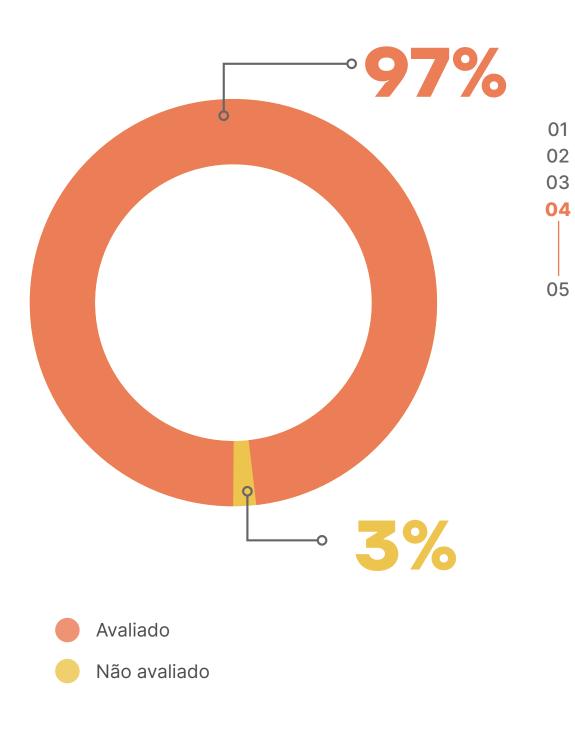


Melhorar o acompanhamento da evolução da carreira do colaborador



Delinear planos de formação mais adaptados às necessidades No que respeita a formação, a Academia Casais é um projeto de formação corporativo com o propósito de fortalecer o desenvolvimento dos nossos colaboradores. Tem a missão de 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.

% de Colaboradores Elegíveis que Receberam Avaliação



02

03

04

05

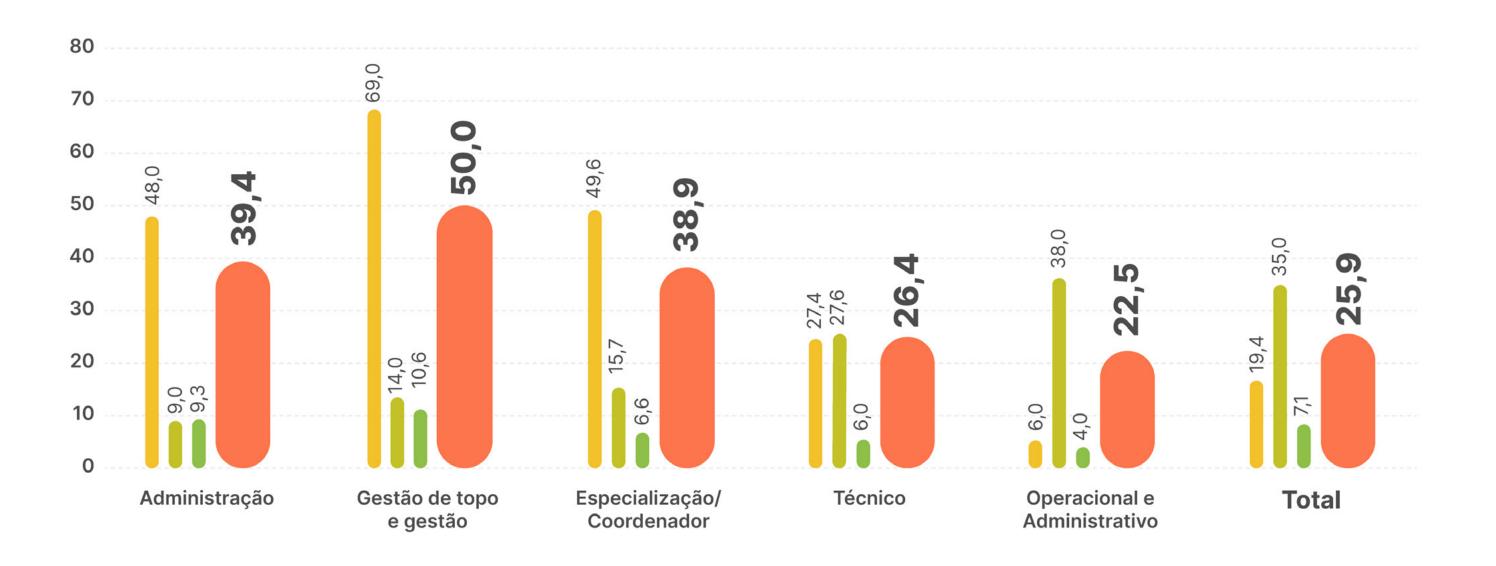
Em 2022 promovemos 85 035 horas de formação participadas por 3 282 colaboradores.

Em valores médios de horas de formação pelos nossos colaboradores considerados no plano de formação, a maior média de horas de formação em Portugal é relativa a perfis de gestão de topo e de gestão e, em Angola, é relativa a perfis administrativos e operacionais.

Em Gibraltar os dados de formação não estavam, em 2022, sistematizados de forma discriminada por género e categoria funcional. Neste ano foram apenas considerados os dados fornecidos pela Academia Casais, que revelam que o maior número de horas de formação em Gibraltar se destinou a perfis técnicos e a maior média de horas de formação a perfis de gestão e gestão de topo.







^{*} Foram considerados os dados fornecidos pela Academia Casais.

03

04

05

O Grupo Casais proporciona ainda um conjunto de programas que visam a formação e integração de novos talentos dentro do ecossistema de empresas.



O Programa + Líder é resultado da revisão ao antigo Programa Mestre de Obras, realizada em 2022. Desta revisão resultou uma nova identidade para o programa, uma restruturação do programa e conteúdos programáticos e a revisão e preparação da equipa de formadores internos.

Trata-se de um programa de desenvolvimento e formação que acompanha o crescimento dos colaboradores desde uma função de Oficial, podendo evoluir até à função de Encarregado Geral. Pretende-se que os nossos profissionais cresçam dentro da nossa organização e que venham, eles próprios, a fazer crescer os elementos das suas equipas. É um importante contributo no desenvolvimento da carreira dos nossos colaboradores e na partilha do *know-how* interno.

Em 2022 foram realizadas 2 novas edições do nível 1 de Chefe de Equipa, destinado a Oficiais com potencial para Chefe de Equipa e Chefes de Equipa recentemente em funções, num total de 15 participantes e 657 horas de formação. Do total de formandos que iniciaram a tutoria pós-formação, 9 formandos concluíram com aproveitamento, 3 reprovaram, 2 saíram da empresa e 1 ainda vai iniciar a tutoria, sendo formalizada a mudança de função nos 9 casos aplicáveis. Em 2022, este programa contou com a colaboração de 14 formadores, dos quais 13 internos (ao grupo) e 1 externo.



15
Participantes





Participantes concluíram com aproveitamento



657Horas



14Formadores



O Programa Criar + tem como objetivo capacitar profissionais de competências técnicas, nas variadas funções operacionais, de modo a sustentar o crescimento e desenvolvimento das nossas pessoas. Através da aposta na formação e treino de funções em obra, promovemos a disseminação e partilha de conhecimento, contribuindo para a evolução natural e acompanhada nos percursos de carreira dos colaboradores.

Em 2022 demos continuidade à conceção dos percursos formativos de operacionais, dispondo atualmente de 47 programas de formação estruturados.

Foram executados 2 percursos formativos, dos quais Pedreiro-Ladrilho com 3 ações e 12 formandos no total e Condutor Manobrador de Equipamentos de Geotecnia (14 formandos em 14 percursos individuais). No total o programa teve 26 formandos num total de 2880 horas de formação, sendo que 3 dos formandos têm a formação e tutoria concluída.



26Participantes



Formandos com formação e tutoria concluída



2880 Horas

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

BLUBOX

A **Academia Casais** disponibiliza um conjunto de espaços de formação, seja esta formação em sala ou para formação prática. Todas as salas de reuniões dos vários edifícios poderão ser utilizadas para formação e, adicionalmente, a Academia Casais disponibiliza **Bluboxes** para aproximar a formação dos contextos de operação.

A **Blubox** é uma unidade móvel de formação e traduz-se na forma de fazer chegar a formação à obra, facilitando o acesso e promovendo o desenvolvimento de competências. Representa uma oficina de trabalho, na qual se proporciona o primeiro contacto com a componente prática das funções operacionais, em preparação para a fase seguinte que é a transferência para o posto de trabalho. Esta Blubox é facilmente adaptada para diferentes percursos formativos, dando resposta à necessidade de capacitação de várias funções operacionais. Atualmente, a Academia dispõe de **duas unidades móveis** preparadas para percurso formativo de Pedreiro-Ladrilho, que circulam por Portugal.

Dispomos igualmente de uma **Blubox** destinada a formação em sala, que se encontra instalada na Base de Vida de Lisboa. Tratase de uma sala de formação com capacidade para 10 a 12 formandos com disposição em U, devidamente equipada com uma televisão, um quadro branco, uma mesa para formador, dois armários de apoio e um ar condicionado.

Lisboa

1 unidade móvel para Pedreiro-Ladrilho. Usada para 1 edição do percurso formativo de Pedreiro- Ladrilho.



4

Participantes formados

Algarve

1 unidade móvel para Pedreiro-Ladrilho. Usada para 2 edições do percurso formativo de Pedreiro-Ladrilho.



8

Participantes formados

Camarate

1 sala de formação



195

Participantes formados



21

Ações de formação



1864

Horas







03

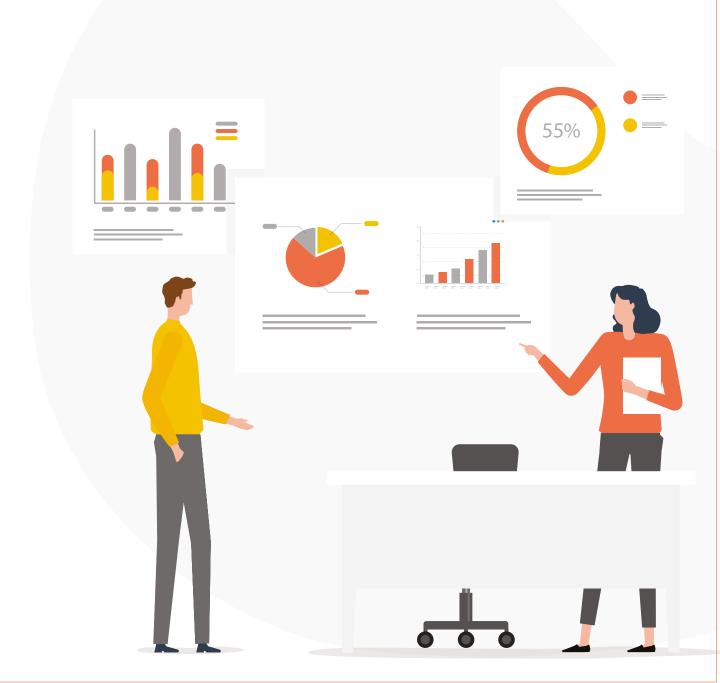
04

05



O Programa Qualifica tem como objetivo reconhecer, validar e certificar as competências escolares e profissionais adquiridas ao longo da vida, em diferentes contextos, permitindo ao adulto identificar as aprendizagens realizadas com base na sua experiência pessoal, profissional e de ações de formação frequentadas.

Este programa, gerido e acompanhado por Centros Qualifica, permite aos colaboradores aumentar o seu nível de escolaridade, obter uma certificação profissional ou ambas.





O Programa Level UP tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento do capital humano e retenção do talento através de estratégia de desenvolvimento de competências.

A participação neste programa consiste na frequência de cursos de formação executiva (escolas de negócios, universidades, certificações ou outras formações avançadas) cujo investimento é comparticipado entre a empresa e o colaborador e com o comprometimento do colaborador (acordo de permanência ou declaração de compromisso).

Foi criado para possibilitar e incentivar o colaborador à participação neste tipo de formação, sustentando o seu crescimento pessoal e profissional. Em 2022 foram aprovadas 36 candidaturas a cursos em diversas áreas, entre elas, gestão, logística, economia circular, governo, entre outras.





02

03

04

05

4.1.2. Saúde e Segurança

ZERO ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS em 2022

A Saúde e Segurança foi um dos temas materiais identificados como de maior relevância e com grande impacto no grupo.

Temos como objetivo disseminar uma cultura de prevenção e segurança que promova a redução dos riscos ocupacionais, a criação de locais de trabalho seguros e saudáveis e que seja reconhecida e considerada como referência pelos diferentes mercados.

No setor em que operamos, os colaboradores estão sujeitos constantemente a riscos ocupacionais significativos, pelo que, garantir a salvaguarda das pessoas é uma prioridade pois são um dos nossos ativos mais importantes.

Por esta razão estabelecemos um conjunto de princípios orientadores desta Cultura de Segurança do Grupo: Planear e realizar todos os trabalhos de forma a proporcionar a todos os colaboradores da obra condições de Segurança e Saúde adequadas.

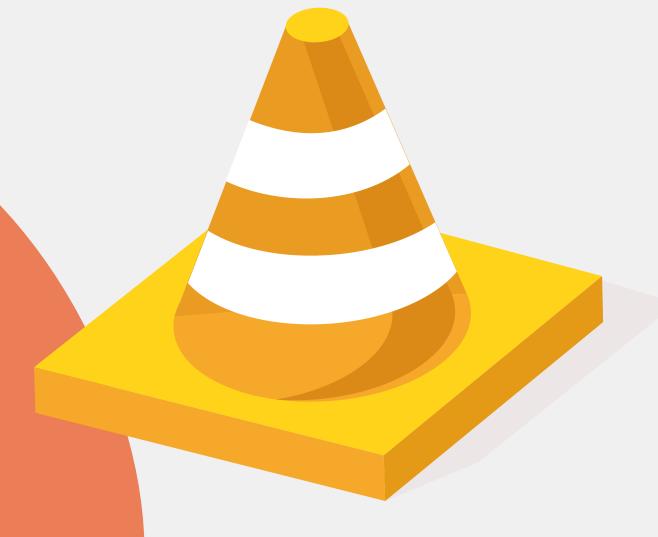
Proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção de lesões e afeções da saúde.

Estabelecer um compromisso de consulta e participação dos colaboradores.

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

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".

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





A Segurança começa em cada um de nós e só através do trabalho em equipa é que vamos conseguir a nossa Segurança e a de todos.

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

É um lema que transmitimos a todos através da nossa Cultura de Prevenção e Segurança, pois acreditamos que a responsabilidade da Segurança começa e deve ser intrínseca a cada categoria profissional. Apesar disso, no Grupo Casais, o planeamento da Saúde e Segurança está sob a supervisão da Direção de Prevenção e Segurança (DPS). Esta direção corporativa, com ligação direta à gestão de topo, é autónoma e funciona como um órgão consultor em todas as áreas do negócio e em todas as empresas do grupo. Colabora com os países e empresas que possuem estrutura de Segurança, no entanto, quando a estrutura é inexistente, auxilia tecnicamente em função da exigência do Cliente/Mercado.

Implementámos um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) em Portugal, Angola e Gibraltar. Em Portugal, o SGSST foi certificado pela OHSAS 18001 (em 2007) e pela ISO 45001 (desde 2020) na Casais EC e Opertec. No caso de Angola e Gibraltar, o SGSST, embora não certificado por entidade externa, foi desenvolvido substanciandose no referencial OSHAS 18001. Foram, entretanto, atualizados nos conceitos e premissas normativas da ISO 45001 e outras aplicáveis localmente. Deste modo, conseguimos que todos os colaboradores sejam abrangidos por um SGSST com base na ISO 45001.

O SGSST visa garantir a conformidade e a melhoria contínua e assenta no envolvimento dos colaboradores e da gestão de topo, permite a adoção de uma abordagem estruturada de forma a identificar perigos e gerir os riscos, para manter um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Estas medidas são seguidas por todos os nossos colaboradores e trabalhadores das nossas obras.

A integrar todas as questões de segurança já descritas, e apresentadas também nos pontos seguintes, foi desenvolvido o Sistema de Gestão que procura incorporar, de raiz, no seu conjunto de processos e considerando os mecanismos descritos na legislação de cada mercado, boas práticas de trabalho e todos os requisitos legais e regulamentares.

A implementação do Sistema de Gestão de Segurança, assenta nos seguintes princípios:

- Definição de estratégia em termos de segurança, expressa numa Política;
- Definição das atividades de Planeamento, fortemente baseadas na Identificação de Perigos, Avaliação e Controlo de Riscos e Identificação da Legislação aplicável, bem como no estabelecimento de Objetivos de Segurança e Saúde no Trabalho.



Segurança no trabalho

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

Diretamente ligadas à Comissão Geral de Segurança, temos as Comissões de Segurança de cada Projeto, compostas pela Chefia do Projeto, Departamento de Prevenção e Segurança, representantes dos trabalhadores, dos subcontratados e empresas parceiras e que reúnem 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 Gibraltar, em 2022 foi implementada a Comissão Geral de Segurança CASAIS Gibraltar, cuja composição engloba a Direção de Mercado e as Direções de Produção (Diretor + Enc. Geral), Prevenção e Segurança, Logística, Comercial, Recursos Humanos e 2 Diretores de Projeto convidados.

Internacional

Sessões Técnicas Saúde e Segurança no Trabalho (SST)

São habitualmente realizadas sessões técnicas com o objetivo de informar e sensibilizar para diferentes temas relacionados com a saúde e segurança no trabalho.

Estas sessões são organizadas em formato misto, presencial e online, com os vários mercados do grupo.

Em 2022 realizou-se 1 Sessão
Técnica organizada por Portugal,
no formato misto, em que
participaram colaboradores de
4 mercados do Grupo, onde se
discutiram temas como Cultura
de Segurança em Obra, Critérios
de Implementação de Linhas
de Vida e Resgate, e também,
Princípios e Responsabilidades
no Setor da Construção, dando
exemplos de práticas de segurança
adaptadas a cada mercado
e condições.

Foi também realizado o 10° Encontro de Segurança no mercado da Bélgica, em que participaram colaboradores de 2 mercados, em que os temas abordados foram os Comportamentos de Risco e a Saúde mental. A Direção de Prevenção e Segurança, efetua o acompanhamento das atividades, realiza visitas técnicas às obras e auditorias onde supervisiona e monitoriza as condições de segurança e saúde, identificando eventuais oportunidades de melhoria. Garante também, em todas as nossas obras, a presença de técnicos de SST como forma de garantir a segurança e bem-estar dos nossos colaboradores.

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

Para a análise e hierarquização de riscos é utilizada a fórmula para o cálculo do Grau de Perigosidade (GP) que tem em conta os seguintes fatores: gravidade do potencial acidente, a exposição ao risco e a probabilidade de ocorrência. O método de Avaliação de Risco William T. Fine (WTF) utiliza uma escala de classificação para cada uma das três variáveis acima referidas, permitindo obter uma justificação das medidas equacionadas e prevê ainda uma classificação das consequências em termos de danos materiais e pessoais. Este tipo de avaliação é transversal a todas empresas do Grupo.

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

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

01

02

03

04

Safety Cross

Como forma de partilha de informação relacionada com indicadores de sinistralidade, durante o ano de 2022 foi implementado em Gibraltar a "Safety Cross". Esta prática consiste na identificação (diária) na cruz calendário dos dias com Zero incidentes, Quase-Acidentes, Incidentes, boas práticas e quantidade de dias seguidos com Zero incidentes. Está em curso a implementação desta prática nos restantes mercados do Grupo.

Saúde no Trabalho

A Saúde Ocupacional tem como finalidades a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores.

Os seus pilares assentam nas seguintes premissas:

- Proteger e promover a saúde e prevenir a doença nos trabalhadores;
- 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. O Grupo Casais disponibiliza nas suas instalações um gabinete médico, que proporciona serviços na área da enfermagem, medicina geral e medicina no trabalho aos seus colaboradores, quer presencialmente quer por vídeo-consulta.

São efetuados os exames obrigatórios de admissão, periódicos, e ocasionais de acordo com os termos de lei. Estes serviços de medicina no trabalho são descentralizados e realizados através de um parceiro externo, acreditado pelas Entidades Oficiais. Considerando que atuamos em diversas geografias, o plano de saúde tem de ser adaptado e, por exemplo, em Angola também contempla um Plano de Proteção de Saúde contra doenças tropicais e realizamos ações de comunicação e sensibilização, através de programas preventivos de saúde pública (ex. HIV), doenças tropicais (ex. malária) ou exposição a agentes de riscos relativos à biodiversidade local (ex. cobras, aranhas), que são amplamente divulgados nas vitrines informativas de segurança.



03

04

05

Plano Vida

O Plano Vida abrange uma série de benefícios de saúde, planos financeiros, planos jurídicos, e outros serviços concebidos para melhorar a vida profissional, pessoal e familiar dos nossos colaboradores.

Desenvolvemos protocolos com diversas entidades de várias áreas de atividade para garantir condições mais vantajosas para os colaboradores.

Ao nível do bem-estar das nossas equipas, proporcionamos um conjunto de ações, com o objetivo de promover a saúde e felicidade dos colaboradores, incentivando-os a adotarem comportamentos e estilos de vida saudáveis dentro e fora do trabalho.

O Plano Vida encontra-se organizado em quatro eixos:



Nutrição

• 1 "À conversa com..."



Saúde mental

- 2 "À conversa com..."
- Avaliação de riscos psicossociais
- 9 sessões de mindfulness
- Consultas de apoio psicológico para colaboradores e familiares diretos



Saúde Física

- 4 aulas de *pilates*
- 4 de stretching
- 14 de yoga
- 12 de hiit
- 13 treino funcional
- 87 jogos de futsal



Família

- 34 kits babyblu entreques
- 3 "A conversa com..."
- 1 oficina criativa
- 1 apoio ao estudo
- 1 yoga para crianças

Capacitação

Consideramos que a competência/formação dos colaboradores é um dos fatores críticos para o sucesso do SGSST.

Sensibilizar e capacitar os colaboradores para os temas de saúde e segurança é tão importante quanto promover melhores condições físicas nas instalações e serviços de saúde disponibilizados aos colaboradores.

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

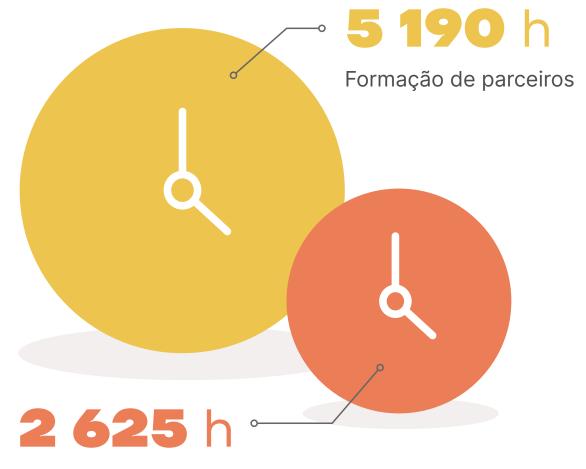
Disponibilizamos as seguintes tipologias principais de formação:

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

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.

No âmbito da formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho foram realizadas no ano 2022, 7 815 horas de formação:



Formação da Casais

03

04

Embaixadores de Segurança Casais

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

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

A missão do Embaixador de Segurança consiste em:



Divulgar e promover a política QASRS da organização CASAIS;



Promover as condições de segurança na sua área de intervenção;



Colaborar na identificação de riscos e implementação de medidas preventivas;



Incentivar novos colaboradores e parceiros no cumprimento das normas de prevenção e segurança;



Ter conhecimento da regulamentação de segurança da sua atividade e área de intervenção;



Reportar situações de risco.



Em 2022 demos início ao projeto do "Livro de Prevenção e Segurança" — Ferramenta dinamizadora da nossa Cultura de Prevenção e Segurança.

É importante destacar que o propósito de uma empresa não é o mesmo que a sua missão. A missão é a proposta de valor da organização. Já o propósito consolida a ideologia, os valores e a cultura organizacional.

Este livro terá por objetivo ser um elemento agregador, disponibilizado a todos os colaboradores, garantindo a orientação necessária para ativar a Cultura de Prevenção e Segurança no Grupo Casais.

Safety Best Practice

Em Gibraltar foram distinguidos 25 trabalhadores no âmbito deste programa que tem como objetivo reconhecer e distinguir trimestralmente os trabalhadores que realizaram a melhor prática ou o melhor comportamento de Prevenção e Segurança, por projeto a decorrer no estaleiro central.

Cada trabalhador distinguido teve direito a um polo personalizado e um *voucher/gift* "*Carrefour*" no valor de 100 euros para a sua utilização pessoal.





03

4.1.3.

Inclusão e Diversidade

ZERO CASOS DE DISCRIMINAÇÃO REPORTADOS em 2022



Disparidade salarial entre géneros

Portugal

Angola

Gibraltar

A nossa atuação abarca diferentes mercados e geografias, sendo influenciada, portanto, por diferentes culturas. Por outro lado, as próprias sociedades estão a tornar-se multiétnicas, multiculturais e multirreligiosas. Para acompanhar esta evolução e devido à nossa dispersão e realidade de atuação, promovemos locais de trabalho inclusivos, garantindo que todos se sintam seguros, respeitados e valorizados. Acreditamos que um colaborador que se sinta valorizado promove as suas interações com os colegas, com os clientes e com a própria comunidade sem barreiras, potenciando o seu trabalho e, consequentemente, o da organização.

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

Os temas de Inclusão e Diversidade estão considerados nos 20 temas relevantes em termos de materialidade e são geridos pela Direção de Recursos Humanos, que presta apoio aos mercados onde o Grupo está presente.

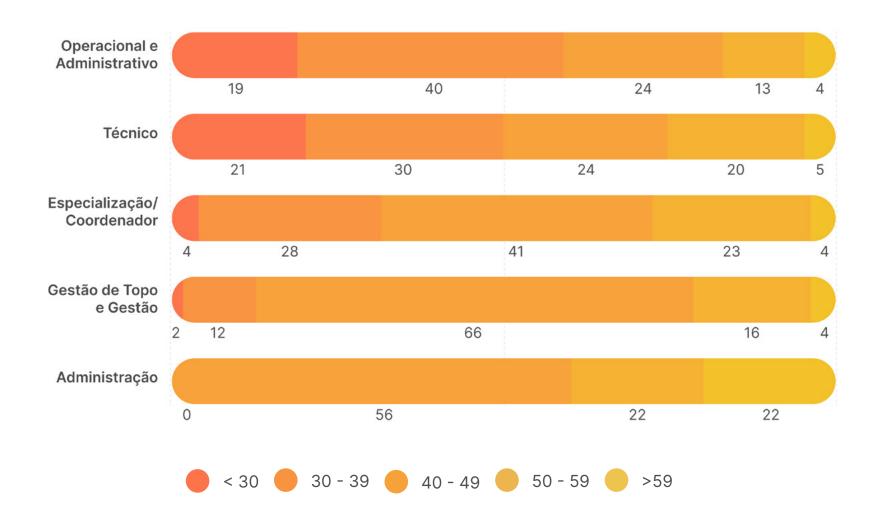
Reconhecendo a rotatividade de mão de obra. e por considerarmos que estes temas de inclusão e diversidade carecem de monitorização próxima, realizamos anualmente análises de equidade de género, de distribuição de colaboradores por idade, categoria funcional e a outras variáveis respeitantes à caracterização dos colaboradores.

O nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta estabelece e formaliza ao nível do Grupo temas de não discriminação, em todas as áreas de negócio, mercados e atividades. Em 2022 não foram identificadas ocorrências de incidentes ou casos de discriminação.

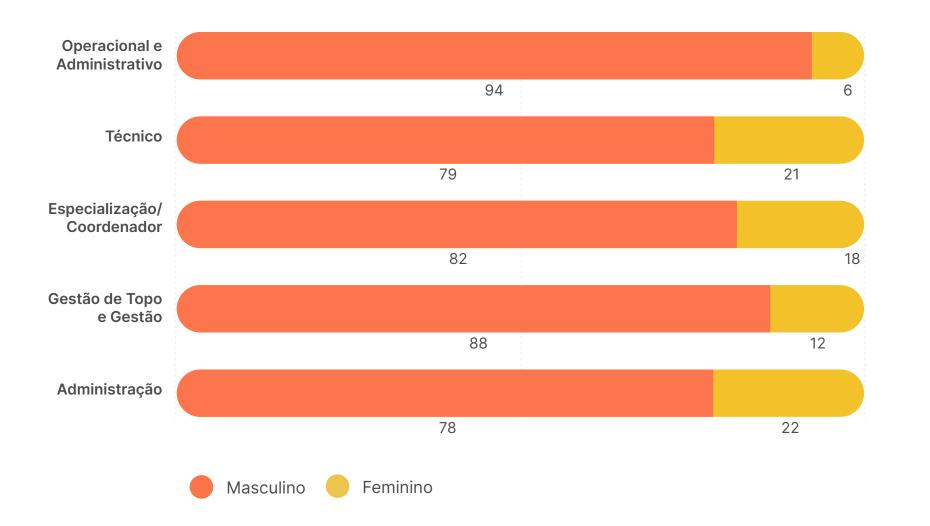
A evolução do setor da construção para uma maior mecanização, industrialização e digitalização permite mais equilíbrio no que respeita à igualdade de direitos e oportunidades de géneros, e atração das camadas mais jovens com maior aptidão para a digitalização. A nossa aposta na construção em fábrica, pelas suas características, permite também potenciar uma maior abrangência de faixas etárias e de género. Estamos a criar condições para que a representatividade de géneros na construção não seja tão díspar.

No que respeita à igualdade de género, a representatividade do género feminino do Grupo é cerca de 10%, estando concordante com a média do setor. Em termos globais, no que respeita à dispersão dos colaboradores por faixas etárias, existe uma prevalência de colaboradores abaixo dos 50 anos. Essa percentagem é de 80% (entre os 60% e 83% dependendo da função).

Distribuição dos colaboradores por categoria funcional e faixa etária (%)



Distribuição dos colaboradores por categoria funcional e género (%)



Palestra sobre Igualdade de Género no ramo da Construção civil

Foi realizada uma palestra sobre Igualdade de Género no ramo da Construção Civil, a convite de uma Universidade Angolana (ISPTEC). Nesta ação contámos com a presença de 4 colaboradoras do Grupo Casais em Angola, tendo cada uma delas prestado o seu testemunho, perante a comunidade estudantil da área de engenharia civil, sensivelmente 50 pessoas.

No Dia da Mulher houve entrega de uma oferta simbólica para todas as colaboradoras do Grupo em Angola, com uma mensagem alusiva ao tema.





4.2.

Negócio Ético e Colaborativo

A identidade de uma organização é formada por colaboradores que trabalham juntos e alinham os seus esforços com outras organizações e instituições, de forma a corresponder às expectativas das suas partes interessadas e da sociedade em geral. Assim, acreditamos que a nossa finalidade última é contribuir para a sociedade, sem a qual não teríamos razão para existir.

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.

Colocamos os direitos humanos no centro das nossas preocupações, promovendo a equidade e a justiça em todas as atividades, em todas as geografias, e relacionamentos com as partes interessadas. Vamos contribuir para um futuro sustentável e justo para todos.

Os nossos princípios de ética, conformidade e governo estão na base das relações que estabelecemos em diferentes níveis da nossa cadeia de valor, contribuindo para uma melhor gestão de risco e de maior criação de valor com as nossas partes interessadas.



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

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

^{*}respostas ao questionário foram de fornecedores não críticos

Nota: Os dados de 2021 correspondem à Casais Engenharia e Construção e da Casais Angola. Os dados de 2022 contemplam todas as empresas do presente relatório.

Compromisso Realizado



02

03 **04**

05

4.2.1.

Ética, Conformidade e Governo

ZERO CASOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS em 2022



1026

Colaboradores assinaram o Código de Ética Empresarial e de Conduta



213

Colaboradores realizaram o Curso "Código de Ética Empresarial e de Conduta" ou Formação de "Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas"

Ética

A vida em comunidade, além dos benefícios conhecidos, exige uma atuação ponderada, equilibrada, sustentável e consciente dos padrões éticos que devem orientar a conduta. Somos julgados pelo modo como agimos e acreditamos que estamos a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

Com vista a assegurar a integridade da empresa, a prevenir práticas ilegais ou antiéticas e garantir a transparência em relação a todas as suas atividades, foi criado em 2016 e posteriormente atualizado em 2020, o Código de Ética Empresarial e Conduta. Este é uma das principais expressões da nossa cultura corporativa, onde está refletida a nossa identidade, orientando o comportamento pessoal e profissional de todas as pessoas do Grupo (independentemente do cargo ou da função que desempenham, da localização geográfica onde estão presentes ou das atividades que praticam), e a relação entre colaboradores, clientes, fornecedores e demais parceiros com quem o Grupo Casais interage.

Como Grupo, pretendemos garantir que os princípios adotados neste Código sejam comunicados e respeitados por todos os colaboradores e parceiros de negócio.

Com esta finalidade desenvolvemos uma formação específica e obrigatória para todos os colaboradores – "Código de Ética Empresarial e de Conduta" – e é da maior importância que os colaboradores a concluam com sucesso, uma vez que os capacita sobre os valores, missão e "consciência ética" da nossa organização, estabelecendo e incentivando a conduta e os comportamentos éticos esperados pelo colaborador.



Acreditamos que a nossa reputação será mantida se agirmos de acordo com as leis e com os nossos **Princípios Empresariais**.



Respeitar e proteger

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



Não admitir nem apoiar a utilização de mão-de-obra infantil

e defender todas as orientações da Organização Internacional do Trabalho relativamente ao trabalho de menores de idade.



Proporcionar iguais oportunidades

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



Não utilizar práticas de discriminação,

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



Desenvolver e diversificar os processos

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



Assegurar a confidencialidade e privacidade

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



Garantir e aplicar os padrões de Segurança e Saúde no Trabalho

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



Garantir o cumprimento das normas e regras de segurança

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

05

02

03

04

05

Conformidade (Compliance)

Na Casais, as questões de conformidade são geridas pela Direção Jurídica, que assegura a integração de todos os procedimentos de conformidade ambiental, social e económica de forma integrada, com mecanismos e controlos eficientes para gestão e/ou mitigação dos riscos associados ao setor.

Com o objetivo de certificação segundo a norma 37001 em 2023 e a aplicação das boas práticas de Conformidade de acordo com o normativo ISO 19600, durante o ano de 2022 foi desenvolvido um pacote documental contendo a política anticorrupção e subornos, declaração de conflito de interesses, manual de integração e de diligência devida de terceiros, plano de formação sobre o sistema de gestão anticorrupção, política de comunicação de irregularidades, entre outros documentos.

Em 2022 não foram realizadas avaliações quanto a riscos de corrupção, estando a ser implementadas medidas para 2023, no seguimento da norma ISO37001.

No entanto, em 2022, 213 colaboradores fizeram o curso do Código de Ética Empresarial e de Conduta e/ou o curso de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas. Em Portugal, 1 026 colaboradores tomaram conhecimento e assinaram o nosso Código de Ética Empresarial e de Conduta, aquando da sua admissão. Em Angola todos os novos colaboradores tomaram conhecimento deste código e em Gibraltar o código de ética foi partilhado com os colaboradores em 2020/2021. Os registos de assinaturas não se encontram disponíveis para 2022 devido a um erro no sistema, entretanto resolvido.

Em 2022 não tivemos incidentes de corrupção confirmados nas nossas empresas.

Além do email etica@casais.pt, já existente anteriormente, foi colocado em funcionamento no final do ano um canal de denúncias que cumpre todos os requisitos necessários, nomeadamente os da confidencialidade e anonimato (através de uma caixa de correio segura que permite toda a comunicação anónima, se assim for pretendido). Durante o ano de 2022 foi reportada uma ocorrência relativa a ofensas à integridade física, a qual já se encontra resolvida.



Económica

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



Social

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



Ambiental

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

Governo

Quanto maior a estrutura empresarial, tendencialmente maiores serão os riscos que a sua atividade comporta. Assim, um governo das sociedades robusto é essencial para satisfazer todos os objetivos de uma organização e os interesses das partes interessadas.

Temos uma definição clara de responsabilidades e deveres dos membros do conselho de administração, diretores, e demais funcionários, bem como a adoção de procedimentos de controle e gestão de riscos que são fundamentais para o sucesso de uma empresa.

Na Casais, o governo da sociedade é gerido 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. No corrente ano, foi criada uma equipa específica para debater e incorporar os temas de ESG no Grupo.



03

04

4.2.2.

Direitos Humanos

ZERO OCORRÊNCIAS DE TRABALHO INFANTIL

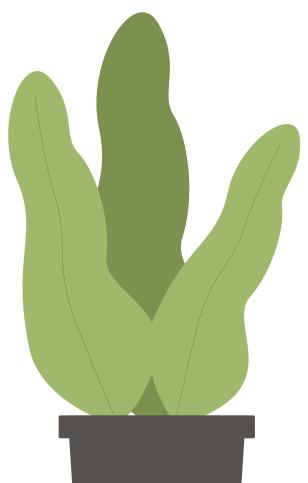
ZERO OCORRÊNCIAS DE TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO em 2022

O respeito pelos direitos humanos é um apelo aos valores universais que partilhamos e que ultrapassa fronteiras, culturas e ideologias.

Estes direitos são universais e inalienáveis!

É um imperativo ético para qualquer empresa, pelo que asseguramos, independentemente das circunstâncias, o cumprimento dos direitos constituintes da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), durante o exercício da nossa atividade.

Devido às peculiaridades e características das atividades da construção, por sermos uma organização de grande dimensão e que atua em diferentes geografias e culturas, e por estarmos expostos a riscos de ocorrência de trabalho infantil, de situações de ilegalidade ou de precaridade, temos de atuar de forma transversal e unificada e ter mecanismos de controlo, para nos certificarmos que não existirão ocorrências desta natureza na Casais.



Todos os colaboradores dos países representados no relatório deste ano (Portugal, Angola e Gibraltar), incluindo subcontratados têm de efetuar um registo nas entidades legalmente exigidas (Finanças, Segurança Social, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Department of Employment de Gibraltar), e estar acima da idade mínima.

Implementámos a obrigatoriedade de controlar e verificar toda a documentação antes da entrada em obra de novos elementos, externos ou internos, e no momento de entrada de um novo subempreiteiro.

Atuamos, assim, de acordo com as premissas de direitos humanos reconhecidas internacionalmente e inspiramos os nossos parceiros a fazer o mesmo. Para além de abordarmos os direitos humanos no nosso código de Ética e de Conduta, implementámos o Código de conduta do fornecedor, que exige que estes nossos parceiros respeitem a nossa política de ética, enfatizando a importância de respeitar e fazer respeitar os direitos humanos.

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

Reconhecemos a necessidade de desenvolver e formalizar uma política direcionada, que envolva a gestão e operacionalização dos mecanismos de promoção e respeito pelos direitos humanos. Este documento será terminado em 2023.

Ajudamos a Ucrânia

Em março de 2022, em consequência da Guerra na Ucrânia, assegurámos a vinda para Portugal da filha e 3 netos de um colaborador ucraniano (um dos netos com idade inferior a um mês).

Ainda neste âmbito, lançámos uma campanha de recolha de bens para ajudar o povo ucraniano que começou no dia 4 de março e terminou a 1 de abril. Nesta campanha pedimos aos nossos colaboradores para contribuírem, dentro das suas possibilidades com bens alimentares não perecíveis, produtos de higiene pessoal, roupas, calçado e bens de primeira necessidade para mulheres, homens e crianças, bens para bebés, artigos de saúde e roupa térmica como mantas, cobertores e sacos cama.



02



4.2.3.

Gestão da Cadeia de Valor

Ao longo do nosso percurso e em diversas áreas de atividades colaboramos e construímos comunidades, influenciamos e impactamos sociedades e ecossistemas.

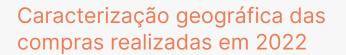
O nosso propósito é impactar positivamente o mundo.

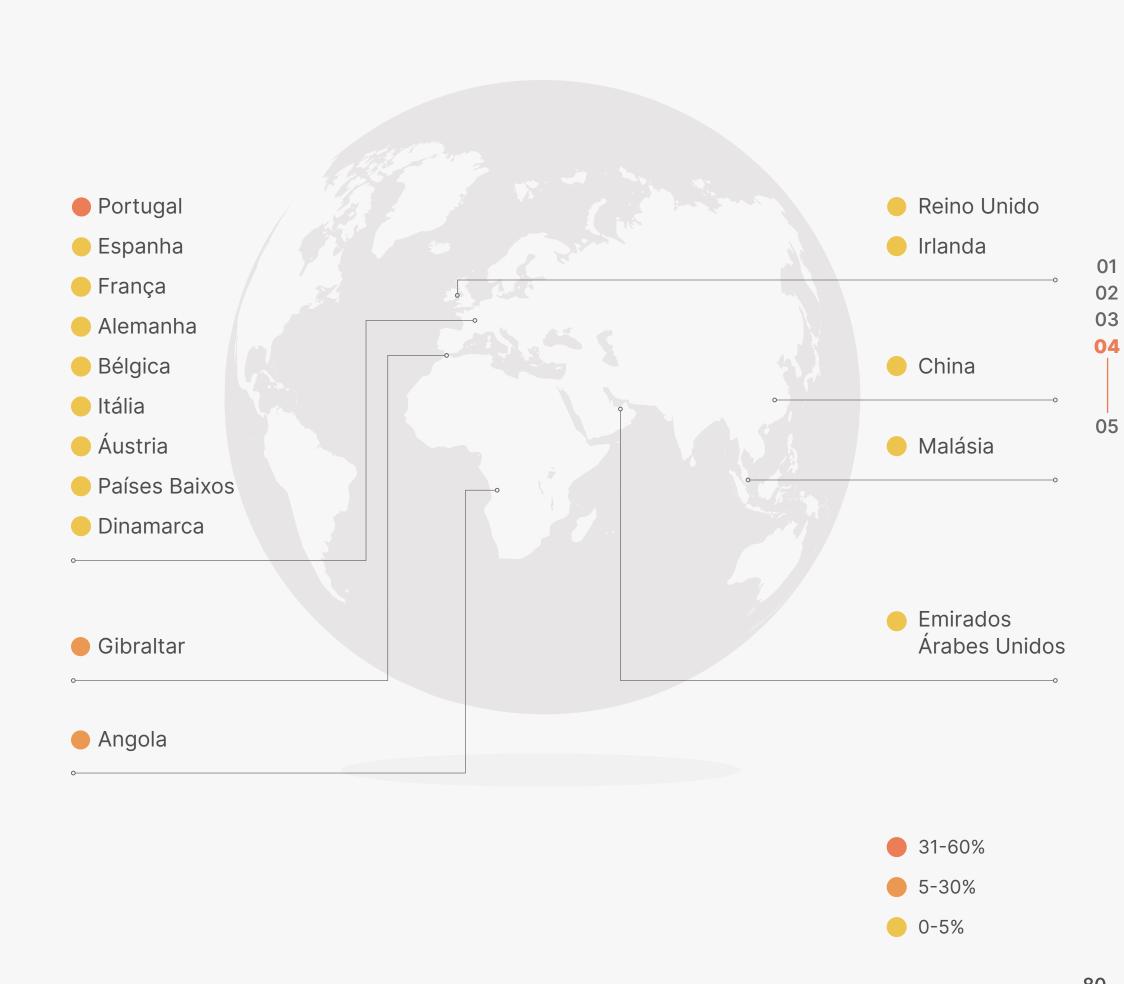
Através da nossa cadeia de valor criamos várias pontes de contacto, não só para as nossas pessoas, mas também para quem se encontra a montante e a jusante da nossa atividade. Sabemos que este é um caminho que não se faz sozinho, pelo que, ao apoiarmos e estarmos apoiados em negócios que refletem os nossos valores, traçamos um caminho conjunto onde podemos tentar implementar medidas que tenham impacto positivo e que façam crescer as comunidades e economias locais, e que não causem impacte negativo no ambiente onde nos inserimos e onde se inserem as nossas partes interessadas. Com atuação em três áreas de negócio e 17 empresas, a nossa cadeia de valor é complexa. A montante os tipos de fornecedores vão desde fornecedores de materiais e equipamentos de construção, de pré-fabricados, aluguer de equipamentos, cedência de mão de obra especializada, até logística e transporte. Por norma, os fornecimentos são contratados para um projeto

específico, ficando depois na base de dados de forma a criar uma relação comercial. A jusante, e dependendo da área de negócio referida, os clientes podem diferir bastante, desde entidades públicas (principalmente para construção e manutenção de infraestruturas públicas) a clientes privados (maioritariamente na área da construção ou especialidades). Com o crescimento, temos vindo a ampliar as geografias onde estamos presentes e por onde passamos vamos criando parcerias e relações próximas com as comunidades, nomeadamente com os fornecedores presentes nesses locais.

Um dos fatores que privilegiamos na gestão da cadeia de valor é a contratação de fornecedores locais, pois para além de reduzir o risco de incumprimentos dos prazos, contribuímos para o desenvolvimento local e também impactamos positivamente o ambiente e consequentemente o negócio.

Com base na proximidade, 96% das compras (Tier 1) em Portugal dizem respeito a fornecedores baseados no mercado português, 71% das compras em Angola foram efetuadas no próprio país e em Gibraltar 77% dos fornecedores contratados foram locais.





Como forma de manter e construir relações de proximidade com os fornecedores, prestadores de serviços e subempreiteiros, para e por estarmos em cima das tendências e por considerarmos que podemos ter influência na atuação sustentável da nossa cadeia de valor, fazemos ações de sensibilização para temas como os de ESG, mantemos o diálogo aberto por forma a conseguirmos que tenham presente os nossos valores e objetivos, disponibilizamos webinars e enviamos Newsletters Casais News.

Webinars Técnicos de Construção

Em 2022 foram realizados 9 webinars técnicos, em parceria com 3 parceiros de negócio (Baukonzept, Secil e Saint Gobain), num total de 350 participações e 563 horas de formação distribuídas por colaboradores de várias empresas e mercados do Grupo Casais. Consideramos que a digitalização nos aproxima e catapulta o valor do negócio e temos vindo a apostar no desenvolvimento de compra por catálogo, *marketplaces* digitais, automação de processos e faturação eletrónica.

Para além do critério geográfico e proximidade, existem outros critérios de qualificação de fornecedores e prestadores de serviços, nomeadamente se a qualidade dos seus produtos e/ou serviços cumprem os critérios e requisitos pretendidos e acompanham as nossas necessidades e exigências, nomeadamente em termos de sustentabilidade, de conformidade, do seu nível de risco associado e nos preços praticados. Estes critérios são os utilizados pela Casais EC e ambicionamos que as restantes empresas do Grupo também os venham a seguir na totalidade.

O processo de identificação e pré-qualificação de fornecedores na Casais EC é feito em articulação com o DCSI (Departamento de Compras e Subempreitadas Integrais) e com as restantes áreas técnicas, operacionais e financeiras do Grupo. Para automatizar e ajudar neste processo de *procurement*, selecionámos a plataforma SAP Ariba.

Durante o ano de 2022 preparámos e implementámos o necessário para usufruir desta plataforma no começo de 2023, pelo que demos início a uma nova era no paradigma de *procurement* do Grupo, com foco no digital e com uma abordagem mais colaborativa com os parceiros. Com o Ariba estaremos mais aptos para responder aos desafios colocados pelas políticas ESG na cadeia de valor, desafios esses que são cada vez mais exigentes e requerem ferramentas mais colaborativas, por exemplo para realizar a avaliação e seleção de fornecedores, consoante as suas práticas ambientais e sociais e que nos permitirão garantir a partilha de conhecimento e sensibilização para boas práticas e medidas de melhoria.

Com a implementação da solução SAP Ariba Strategic Sourcing, esperamos uniformizar e integrar processos de negociação e compras, gestão de contratos e fornecedores, com processos de aquisição e com uma base de dados única. Esta tecnologia vem **permitir minimizar os riscos de abastecimento** com uma melhor seleção de fornecedores, através da recolha de dados e análise de gastos, permitindo a redução dos ciclos de abastecimento e, consequentemente, um controlo de custos e foco na gestão e estratégia, promovendo simultaneamente **uma maior transparência** em todo o processo de avaliação e seleção dos fornecedores.



Código de Conduta do Fornecedor

Como referido anteriormente, os nossos princípios de sustentabilidade incluem um olhar por toda a nossa cadeia de valor. Neste sentido, pretendemos que os nossos fornecedores, subcontratados e seus representantes, adotem princípios de sustentabilidade nas interações com o meio em que se integram. Uma das medidas que promovemos é a subscrição do código de Conduta do Fornecedor. Em 2022, nenhum fornecedor assinou este código, mas a partir da introdução da plataforma SAP Ariba (já no início de 2023), inicialmente apenas para a Casais EC mas com a pretensão de alargar a outras empresas do Grupo, iremos utilizá-la como veículo para a assinatura do código.

O Código de Conduta de fornecedor exige que os mesmos 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 14001
- Compromissos estabelecidos para a redução das emissões poluentes
- Compromissos estabelecidos para a redução de resíduos



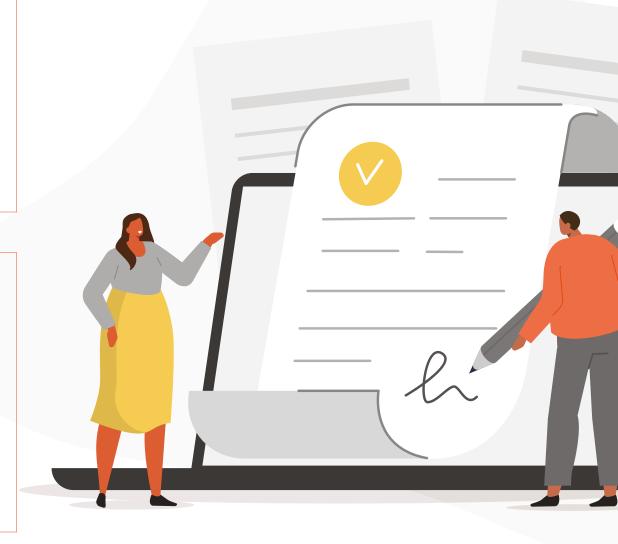
Consciência Social

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



Responsabilidade Económica

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







02

03

04

05

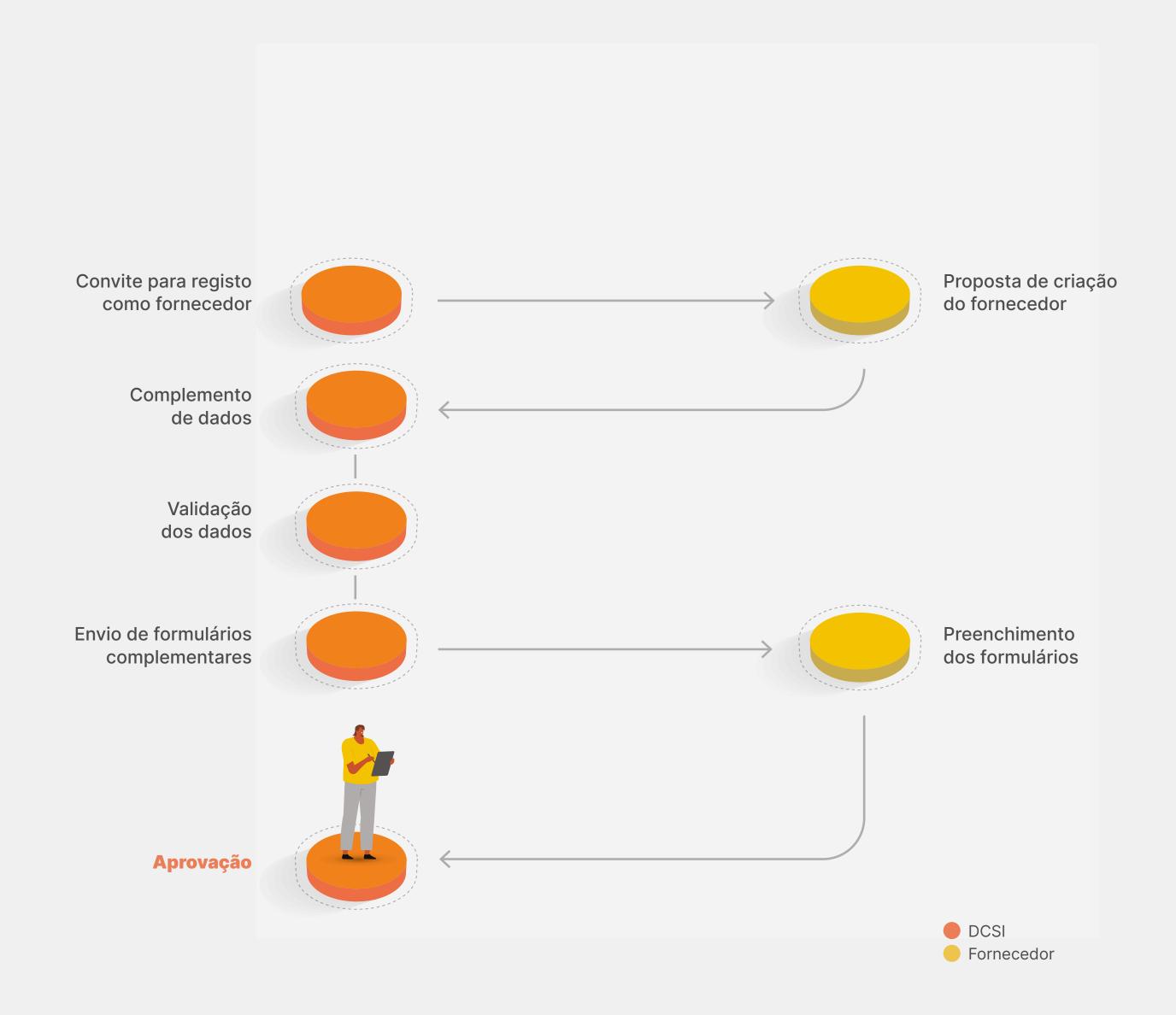
Aprovação de fornecedores e Avaliação de risco

O processo de aprovação do fornecedor começará com o registo na plataforma, em aceitar o código de conduta e pelo preenchimento de um questionário com 33 dados de caracterização. Pode ser solicitada informação adicional através de formulários complementares, dependendo do tipo de fornecedor/serviço.

Para a Casais EC existem vários níveis de avaliação de fornecedores: após cada obra é elaborada uma avaliação da sua prestação através de preenchimento de um formulário; anualmente é realizada uma avaliação de riscos da cadeia de abastecimentos, utilizando a matriz de *Kraljic* que utiliza 24 critérios como por exemplo: a tipologia e especificidade de produtos, a existência de variedade de produtos, a sua capacidade de fornecimentos, critérios de sustentabilidade e avaliação de suscetibilidade de corrupção por carteira de produto; análise anual às avaliações dos fornecimentos que foram realizados, após concretização das obras desse ano e o envio anual de questionário que inclui questões relacionadas com os temas ESG.

Em 2022 enviámos pela primeira vez este questionário para todos os fornecedores em SAP e tivemos 31 respostas. Este questionário foi o primeiro passo para criarmos um método de avaliação de fornecedores com base em critérios ambientais e sociais.

Para os fornecedores da Casais EC é também realizada uma avaliação de risco com base em fatores económicos. Um fornecedor é considerado crítico se a relação comercial for superior a 25 mil euros. Em 2022 14% dos fornecedores foram considerados críticos. Nas restantes empresas também pretendemos introduzir uma avaliação de criticidade de fornecedores.



02

03

04

05

Subcategorias de Compras (Kraljic)



Estratégica

Alto Risco/ Grande impacte na margem

CARACTERÍSTICAS

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

TIPO DE PARCERIA (TCT)

Alianças estratégicas/ Joint Ventures



Compras Rotineiras

Baixo Risco/ Baixo impacte na margem

CARACTERÍSTICAS

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

TIPO DE PARCERIA (TCT)

Rede de fornecedores



Gargalo operacional

Alto Risco/ Baixo impacte na margem

CARACTERÍSTICAS

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

TIPO DE PARCERIA (TCT)

Rede de fornecedores



Escala

Baixo Risco/ Grande impacte na margem

CARACTERÍSTICAS

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

TIPO DE PARCERIA (TCT)

Fornecedores preferenciais ou por conveniência

Quanto maior o nível de risco, maior a exigência dos controlos efetuados. O não cumprimento dos requisitos mínimos estabelecidos, implica uma nova avaliação desse fornecedor, mas agora ao nível da Comissão Executiva, que após deliberação decide sobre a sua continuidade na prestação de serviços para o Grupo. Caso o fornecedor seja excluído, entra na lista dos Fornecedores Não Habilitados e não pode ser consultado ou contratado. Esta situação só é revertida se, entretanto, resolver as questões que estavam em incumprimento. Em 2022 não foram identificados fornecedores como não habilitados, tendo a lista, atualmente, 36 fornecedores.

O acompanhamento do desempenho dos nossos fornecedores é, também com o intuito de manter uma relação de proximidade, feita através de encontros regulares. Na Casais EC foram realizados 67 encontros com subempreiteiros e 25 com fornecedores, sendo que desses 92 encontros, 23 foram visitas às instalações dos parceiros, 44 realizaram-se na sede da Casais e as restantes 25 por via online.

Sempre que possível e de forma gradual, a monitorização e acompanhamento da evolução dos fornecedores também será feita através da plataforma SAP Ariba.





4.3.

Soluções Conscientes e Inovadoras

A sustentabilidade global depende de ações concertadas, promovidas e apoiadas pelos Governos, e da manutenção das organizações do setor, desmultiplicando e orientando o esforço e os recursos para a criação de valor. Pela exigência e urgência de agir, precisamos de construir edifícios que se adaptem às necessidades e que acompanhem as mudanças dos negócios, das empresas e das pessoas.

Precisamos, por um lado, de edifícios que sejam cada vez mais flexíveis e, por outro lado, que se mantenham capazes de resistir por muitas décadas. Assim, a construção do futuro é seguramente mais sofisticada, complexa e exigente, mas é também mais motivadora e gratificante, porque é possível fazer mais e melhor.

Em suma, impactamos diretamente não só na reativação da economia, mas também na qualidade de vida dos cidadãos e na construção de cidades mais sustentáveis.

O nosso propósito mantém-nos unidos na construção de um amanhã melhor.

Temos vindo ainda a fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o património cultural e natural do mundo, enquanto tentamos reduzir o impacte ambiental negativo da nossa atividade, em todos os países nos quais desenvolvemos o nosso negócio.

Estamos focados no desenvolvimento de "Soluções Conscientes e Inovadoras", isto é, soluções de qualidade, de confiança, sustentáveis e resilientes, pensadas para apoiar o bem-estar humano e o desenvolvimento económico. Temos vindo também a promover a industrialização inclusiva e sustentável, fomentando em todos os momentos os processos de desenvolvimento tecnológico, a investigação e a inovação.



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

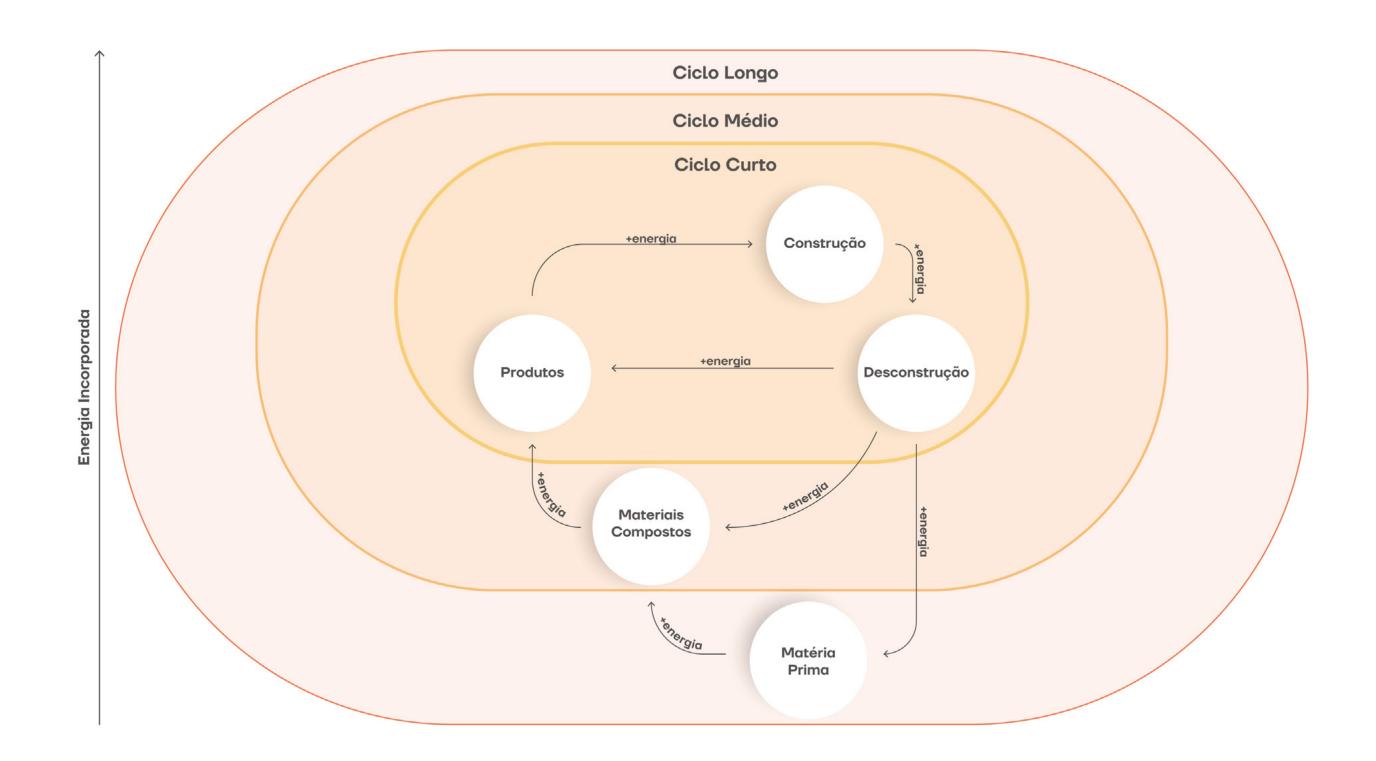
Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso		
Aumentar significativamente	Implementar processos ou produtos para a construção sustentável* em, pelo menos, 70% dos novos projetos até 2030	Nº de projetos finalizados que implementaram processos ou produtos para a construção sustentável / Nº de projetos finalizados no ano	2021 35% 2022 68% 2030 70%		
a integração de processos de construção sustentável em novos projetos	Aumentar a incorporação de madeira, enquanto material estrutural na construção, garantindo a sua incorporação num mínimo de 30% dos projetos iniciados a partir de 2030.	Nº de projetos finalizados com madeira enquanto material de construção / Nº total de projetos finalizados no ano	2021 início de compromisso 2022 0% 2030 30%		
Orientar os recursos de inovação para soluções <i>low carbon</i> /sustentáveis	Garantir que pelo menos 90% do investimento e recursos de inovação de produtos é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções verdes e clean, a partir de 2024	Total investimento desenvolvimento de soluções verdes e <i>clean </i> Total investimento e recursos de inovação de produtos	2021 início de compromisso 2022 73% 2024 90%		
Potenciar a oferta de soluções sustentáveis e acessíveis	Atingir um mínimo de 15 soluções** por ano no âmbito da construção sustentável a partir de 2023	Nº de soluções que desenvolvemos e/ou disponibilizámos ou passámos a utilizar no ano de reporte	2021 11 soluções 2022 9 soluções 2023 >15 soluções		

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

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

Nota: Os dados de 2021 correspondem à Casais Engenharia e Construção e da Casais Angola. Os dados de 2022 contemplam todas as empresas do presente relatório.

4.3.1.
Edifícios e
Tecnologia Verdes



Estamos na linha da frente no que diz respeito à utilização de técnicas de construção que promovam a durabilidade dos edifícios e a resiliência dos materiais.

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

Apenas assim cumpriremos o desígnio de mantermos a circularidade no âmbito do ciclo curto, minimizando a necessidade de energia complementar no fecho do ciclo.

A mentalidade e a solução híbrida sustentável da CREE estão em sintonia com o nosso posicionamento presente e futuro, na indústria da construção.

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

O sistema CREE apoia-se fortemente numa matéria-prima natural renovável – a madeira. A sua principal característica é o pré-fabrico padronizado de componentes individuais como lajes e fachadas.

Estes podem ser rapidamente montados no local da obra, reduzindo as emissões de carbono, o ruído e as poeiras e permitindo economizar tempo, recursos e dinheiro.

Assim, no Ciclo de Vida de um Edifício Sustentável, tenta-se diminuir o seu impacte ambiental e energia incorporada, desde a escolha de materiais e técnicas de construção até à sua reutilização e posterior reciclagem em fim de vida.

Vantagens Construção em fábrica



Utilização de princípios de economia circular

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



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.



Redução da produção de resíduos em 70%

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



Mitigação da probabilidade dos riscos ocupacionais inerentes

Menor frequência de exposição aos riscos em ambiente de obra.



Redução da poluição sonora no local em mais de 50%

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



Aumento da qualificação profissional

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



Rastreabilidade

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



Padronização

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



Mitigação do risco de derrapagem de prazo

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



Maior inclusão de género e etária

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

03 04

01

Apostamos na industrialização e na construção em fábrica. Assim, lançámos a primeira pedra do nosso primeiro projeto CREE, o Hotel B&B Guimarães. Em fevereiro, executámos as fundações, a cave e o rés-do-chão de forma tradicional, e em oito dias o edifício ganhou quatro pisos.

Incluímos neste projeto as casas de banho industrializadas (desenvolvidas numa filosofia de economia circular e registadas com a primeira patente do Grupo), as instalações mecânicas em fábrica, as cabeceiras industrializadas, um sistema de ventilação integrado na fachada, os sensores de qualidade do ar interior, os sistemas de eficiência energética, e muito mais.

Este é um edifício 100% concebido, fabricado e montado em Portugal!

Este edifico híbrido, numa combinação madeira-betão aproveita as melhores características de cada um destes materiais. 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 cerca de 40%. Adicionalmente, por ser uma solução mais leve, a escavação necessária é menor, minimizando também a degradação dos solos que dela resulta. Por sua vez, o betão aporta durabilidade, resistência e inércia térmica ao projeto. Os componentes híbridos oferecem elevada resistência ao fogo e são, aproximadamente, 30% mais leves que o betão armado.

Além de garantir a persecução das melhores práticas de sustentabilidade na exploração da floresta, na Casais previmos a necessidade de, a jusante da cadeia de produção florestal, desenvolver parcerias de proximidade que nos ajudem a limitar o transporte.



03

04

05

4.3.2.

Inovação, Design e Segurança de Produtos e Infraestruturas

Temos consciência de que os produtos e os próprios processos de construção selecionados e utilizados são fundamentais para a resiliência, durabilidade e desempenho dos edifícios.

Apostamos na construção em fábrica, que proporciona um ambiente mais controlado e seguro, e uma maior sustentabilidade dos nossos produtos.

Estes são indícios da nossa preocupação com o design de infraestruturas e da nossa adoção de práticas **sustentáveis e inovadoras** que são incorporadas através de produtos, materiais de construção e do próprio processo construtivo.

Em março foi lançada a plataforma digital **FioBlu**, que promove soluções construtivas, energéticas e de design, customizáveis, inovadoras e sustentáveis, que permitem a criação de edifícios mais inteligentes e saudáveis.

São exemplos destas soluções: sistemas de monitorização da qualidade do ar como o **Atmocube**, criado pela Casais e pela tecnológica Atmo®; painéis solares e baterias inteligentes como os **kits Ampere Energy** (sistema All In One); soluções em fábrica para estruturas e fachadas (CREE) e para paredes infraestruturadas (Blufab); mobiliário infantil **"Carpin 4 Kids"**, feito a partir de Valchromat, um derivado de madeira produzido em Portugal, proveniente de florestas geridas de forma sustentável e colorido com corantes naturais, não tóxico, e que conta com elementos que privilegiam a ergonomia e a adaptabilidade.

Esta plataforma tem como objetivo tornar acessível um conjunto de soluções inovadoras e sustentáveis, a um conjunto alargado de atores do mercado, não apenas grandes operadores, mas também profissionais como arquitetos, designers de interiores, e até mesmo particulares.

Com foco nos clientes, oferecemos a melhor experiência na aquisição, utilização, manutenção e preservação do edificado, através de um serviço de apoio, exclusivo e devidamente estruturado e que assenta em três pilares:



Apoio Serviço ao Cliente



Existência de um canal ativo de suporte ao cliente



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

03

04

05

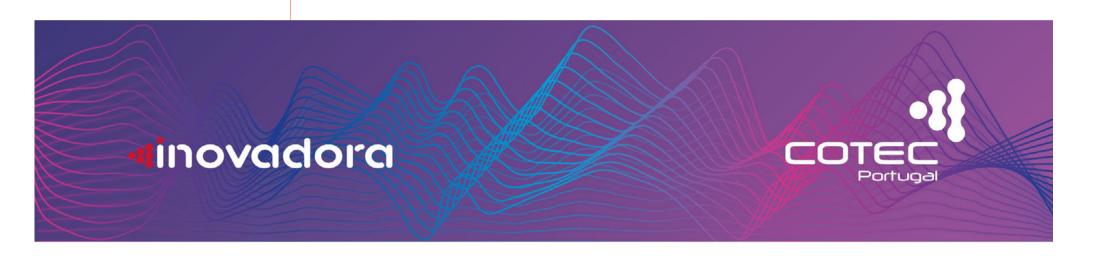
Por termos a preocupação de prolongar o ciclo de vida dos ativos, aquando da entrega de um edifício e serviços, apresentamos um manual de manutenção que apresenta o planeamento e necessidades de manutenção preventivas. O manual contém recomendações essenciais para uma utilização sustentável e assegura a informação relevante para garantir uma adequada manutenção da instalação, em cumprimento das regras e condições de validade da garantia do produto final.

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

Estatuto INOVADORA COTEC 2022

Como reconhecimento da importância que a inovação tem na forma de navegação do Grupo Casais, a Casais recebeu o Estatuto INOVADORA COTEC 2022 – distinção pela COTEC Portugal pelo nosso elevado desempenho em Inovação.

O Estatuto INOVADORA COTEC de 2022 reconhece as empresas portuguesas que conseguem aliar a adequada solidez financeira, investimento tecnológico e a convicção de que a Inovação é essencial para aumentar o potencial competitivo e os resultados económicos.



O Estatuto INOVADORA COTEC 2022 é atribuído à empresa

CASAIS - ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A.

por ter atingido elevados padrões de solidez financeira, inovação e desempenho económico.

António Rios de Amorim,
PRESIDENTE DA DIRECÇÃO DA COTEC PORTUGAL

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

02

03

04

05

4.3.3.

Conservação e Eficiência dos Recursos

A expansão para as áreas de negócios de Especialidades e Indústria e Gestão de Ativos, permite-nos ter uma visão integrada dos projetos em que intervimos, e encontrar soluções próprias, desenvolvidas pelas várias empresas do Grupo, para os diferentes desafios que vamos encontrando.

Sendo a conservação e eficiência dos recursos um dos desafios com que nos deparamos diariamente, promovemos através das nossas escolhas, uma construção mais eficiente e com a menor pegada carbónica possível.

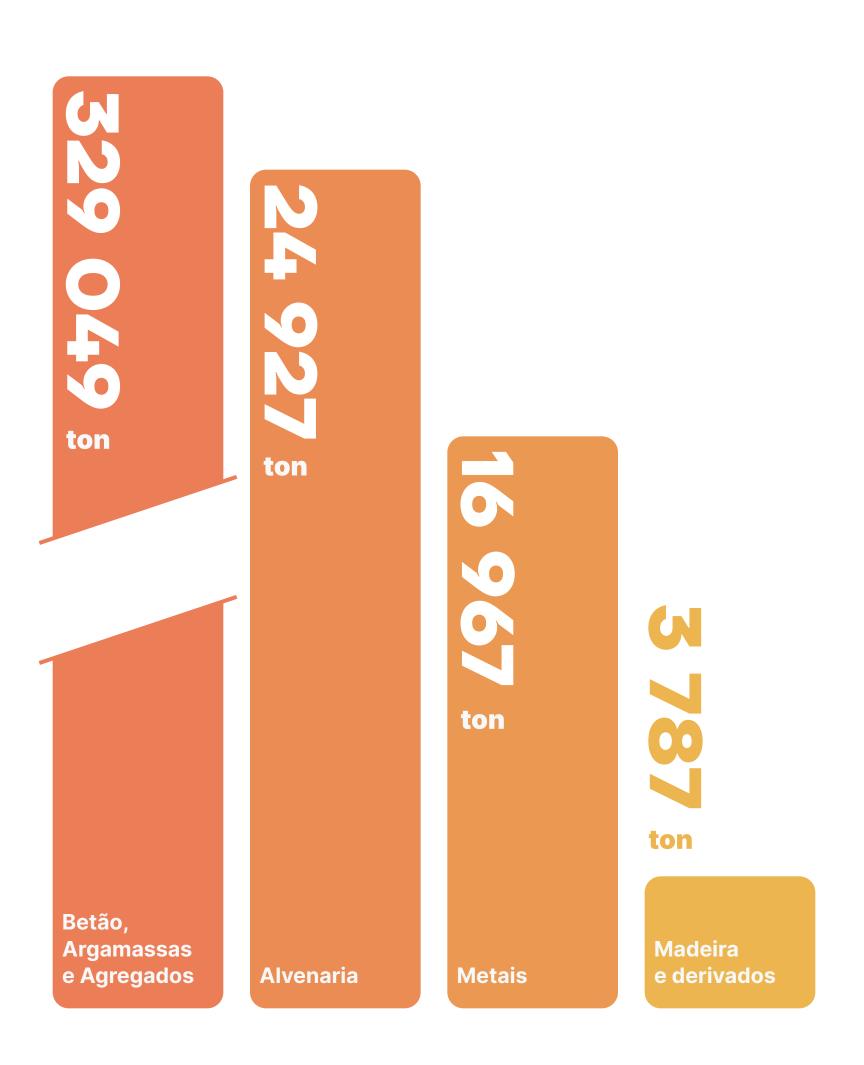
As nossas equipas utilizam tecnologias como o BIM para simulação de diversos cenários de durabilidade, comparação de custos e otimização de recursos.

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

Prestamos serviços e apresentamos soluções de energia renovável, soluções de autoconsumo e de redução de energia, fornecidos pela empresa Undel, especialista em engenharia eletrotécnica.

Por sabermos que também podemos influenciar através das escolhas de produtos e materiais que colocamos nos edifícios, no tipo de consumo e de emissões provocadas na utilização no dia a dia pelos consumidores finais nos edifícios, temos sistemas de armazenamento de energia, tipicamente acoplados a uma instalação solar fotovoltaica, que analisam a previsão do tempo, padrões de consumo do utilizador e preços de energia para se beneficiar da arbitragem com taxas dinâmicas, otimizando as instalações de autoconsumo, aumentando assim o nível de autonomia energética. Promovemos, assim, um **novo modelo** energético mais económico, sustentável e ecológico, baseado no consumidor, porque acreditamos que o futuro da energia reside na nossa inteligência na hora de a utilizar.

Materiais utilizados





02

03

04

05



Utilização de materiais mais sustentáveis nas operações

Utilizamos bentonite inerte nas nossas operações. Devido à proximidade dos trabalhos a linhas de água e ao risco de cheias durante o inverno, se as medidas preventivas não forem eficazes e houver arrasto de material durante os trabalhos, conseguimos reduzir o impacte associado do material.



Reconverter caixas de arquivo da App Box em stock para caixas de micro-ondas

Reconvertemos, entre agosto e setembro, 5 caixas de arquivo da App Box (componente standard) em caixas de micro-ondas para evitar produzir novos componentes. Desta forma conseguimos um componente novo, usando material existente e restos de corte do material que estavam em *stock* na Carpin.

Painel de Isolamento Acústico e Térmico com base em desperdício Têxtil

Com o intuito de procurar materiais de construção mais sustentáveis, com reaproveitamento de resíduos e com boa performance térmica e acústica para as paredes dos edifícios, em parceria com entidades externas, trabalhámos uma primeira formulação de compósito para produção de um painel feito através de resíduos têxteis e de madeira. Apesar da performance dos painéis neste primeiro ensaio ser satisfatória, consideramos que ainda existe margem para melhorias, pelo que continuaremos a testar novas formulações.







4.3.4. Adaptação e Resiliência

O "Design for Change" é uma abordagem crítica na criação de produtos e edifícios de forma a que possam ajustar-se à evolução das necessidades ao longo do tempo. Envolve projetar com diferentes **adaptações** em mente, considerando como os produtos e edifícios podem ser modificados, atualizados ou reaproveitados conforme mudam o ambiente envolvente e as necessidades de quem os usa. Ou seja, tornando-os **resilientes**.

O design do produto pode significar, por exemplo, a criação de sistemas modulares que permitam aos utilizadores adicionar ou remover componentes, ou projetar produtos com peças substituíveis para reduzir o desperdício e prolongar a sua vida útil. Para edifícios, pode envolver a conceção de espaços que podem ser facilmente reconfigurados ou reaproveitados, conforme as necessidades, ou o uso de materiais e sistemas sustentáveis que podem ser atualizados ou substituídos ao longo do tempo. A produção em fábrica, já referida anteriormente, vem atender à necessidade de precaver a adaptabilidade dos edifícios.

Projetar para a mudança não ajuda apenas a reduzir o desperdício e contribuir para um planeta mais sustentável, mas também garante que produtos e edifícios permaneçam relevantes e úteis a longo prazo.

A atuação direcionada para o que é necessário é também uma característica da nossa resiliência. O desenvolvimento de um sensor de qualidade do ar que atua na climatização e na renovação do ar quando necessário, reduz significativamente o desperdício energético de sistemas em permanente operação. Um sistema de autoconsumo com baterias permite o acesso à energia mesmo em caso de falha da rede de serviço público. A introdução de sistemas de recolha de águas pluviais para utilização em regas e outras necessidades não-potáveis, não só retiram pressão sobre o sistema de escoamento pluvial em momentos de grande precipitação, mas reduzem também a pressão sobre os sistemas hídricos em momentos de escassez. Soluções implementadas ao nível capilar permitem resiliência a todos os outros níveis, possibilitando uma gestão mais flexível e coordenada dos sistemas.

Esta forma de pensar e de atuar torna-se mais simples devido à colaboração e estreita comunicação entre empresas do Grupo, transferindo para cada projeto, o conhecimento que foi sendo adquirido no tempo, na especificidade de cada empresa e mercados. No entanto, estando conscientes que as necessidades/ exigências são extremamente voláteis, existe a constante necessidade de continuar a aprender.



02

03

4.4.

Território Partilhado e Valorizado

Temos presente que a transformação do território só deve ser feita com consciência dos impactes a longo prazo no património, comunidades e ecossistemas. Expressamos o nosso legado, assente nos nossos valores e princípios (provenientes de três gerações) que têm presente a necessidade do alinhamento de esforços, para a

valorização do território e a adaptação da nossa atividade, que se traduzirá no mundo que deixamos para as futuras gerações.

Esta visão transmite-se a partir da relação com as comunidades e territórios onde estamos presentes.

Na Casais, a transformação do setor é tida como uma oportunidade de tornar as cidades e comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes, amplamente respeitadoras dos valores sociais, económicos e sustentáveis, envolvendo a comunidade nesta partilha de conhecimento, motivando ao pensamento e ao espírito crítico.

Conhecemos a pegada carbónica provocada pelo nosso setor, assim como do peso no consumo de recursos naturais, e estamos empenhados em adotar medidas para combater as alterações climáticas e os seus impactos, na otimização e escolha seletiva de recursos a utilizar, reforçando o nosso compromisso com a sustentabilidade para todos e com todos.

Estamos a apostar em conceitos como economia circular, durabilidade, adaptabilidade, redução e gestão de resíduos, água e efluentes. Atuamos de uma forma resiliente para prevenção e adaptação aos riscos relacionados com a biodiversidade e uso do solo, com o clima e catástrofes naturais em cada um dos locais em que trabalhamos.





Construir mais e melhor constitui a nossa missão como tripulantes desta nave espacial que chamamos planeta Terra.

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

Ambição	Compromisso	Métrica	Evolução do compromisso
Aumentar o número de pessoas impactadas por projetos de ação social	Avaliar o impacte real nas comunidades locais em 100% dos novos projetos de ação social a partir de 2024 (número de pessoas impactadas: e.g., número de empregos criados, melhoria de serviços de mobilidade, número de serviços criados).	Projetos com impacto avaliado / Total de projetos de ação social	2021 33% 2022 50% 2024 100%
Net zero até 2045	Garantir resposta à TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures), até 2025	Em análise	 2021 início de compromisso 2022 TCFD em estudo 2025 Garantir respostas à TCFD
	Reduzir em 80% as emissões de âmbito 1 e 2 por m² construído, até 2030.	Total de emissões de âmbito 1 e 2 / Total de área construída dos projetos concluídos no ano de reporte*	2021 início de compromisso 2022 14% 2030 80%
	Desenvolver o inventário de emissões corporativas, incluindo as categorias relevantes de âmbito 3, até 2030.	Em análise	2021 início de compromisso 2022 em desenvolvimento 2030 desenvolver o inventário
Reduzir e potenciar reaproveitamento de resíduos	Reduzir resíduos em 30% por m² construído, até 2030.	Total de resíduos das obras concluídas / Total de área construída dos projetos concluídos no ano de reporte *	2021 início de compromisso 2022 31% 2030 30%

^{*} Excluem-se do presente rácio as obras cuja contabilização de resíduos ou outra informação não se encontra em sistema. Todas as obras a partir de 2023 terão a respetiva contabilização.

Nota: Os dados de 2021 correspondem à Casais Engenharia e Construção e da Casais Angola. Os dados de 2022 contemplam todas as empresas do presente relatório.



05

4.4.1.

Mitigação das Alterações Climáticas

Trabalhamos em conjunto com arquitetos, projetistas, pré-construção, segurança e departamento de qualidade e ambiente e planeamos todas as etapas com o máximo cuidado, por forma a conseguirmos atingir o compromisso de *net zero*.

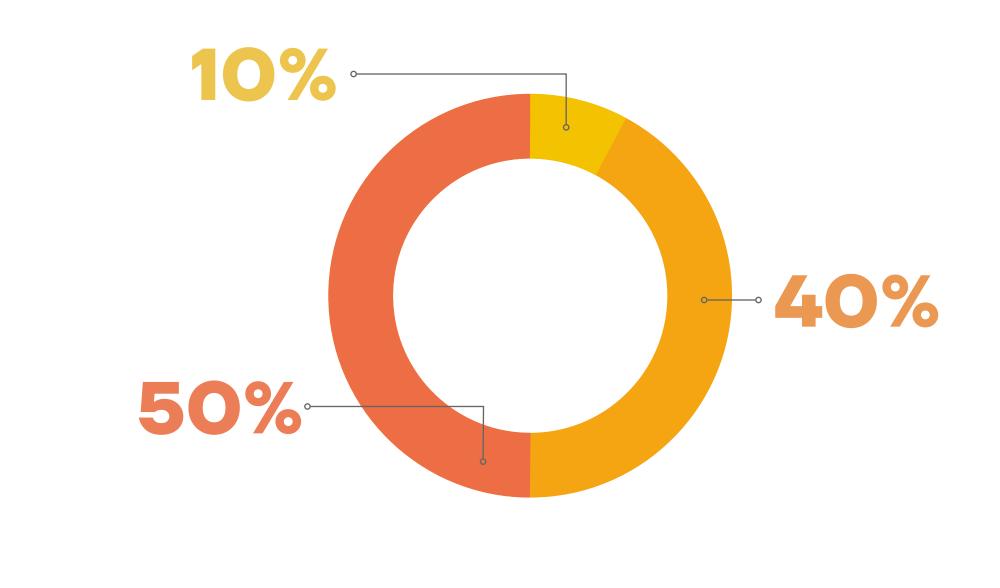
Passámos a quantificar e monitorizar os nossos consumos de energia e as nossas emissões diretas e indiretas de GEE, geradas pelas empresas, com maior peso em termos de volume de negócios, mas que pretendemos alargar a todas as empresas do Grupo.

Consumo de energia	Uni	Portugal	Angola	Gibraltar	Total 2022	Total 2022*	Total 2021*
Gasóleo	GJ	52 231	75 895	8 136	136 261	98 819	87 751
Gasolina Frota	GJ	68	3 174	2 092	5 3 3 4	3 240	2 486
Gás natural	GJ	-	-	-	-	-	-
Eletricidade	GJ	5 308	5 860	16	11 184	10 796	14 168
Gás propano	GJ	-	366	-	366	366	366
Total	GJ	57 607	85 295	10 244	153 145	113 221	104 771

O nosso maior consumo de energia é na Frota (correspondente a 50% do consumo total), seguido das Obras representando 40% e, por fim, pelos nossos Edifícios (10%).

Consumo de Energia

93%7%Combustíveis fósseisElectricidade36,8 % Portugal47,5 % Portugal56,0 % Angola52,4 % Angola7,2 % Gibraltar0,1 % Gibraltar



^{*} Valores para Casais EC e Casais AO

03

Na **frota** estão incluídos os veículos próprios, em *leasing* e em *renting* que são, na sua maioria, movidos a gasóleo e cujos consumos de combustível estão reportados na tabela. Estamos a fazer uma transição para veículos ligeiros elétricos.

Os dados referentes às **obras** consideram apenas os consumos das nossas empresas de Engenharia e Construção, visto que é nessas que somos empreiteiros e temos o controlo do consumo. As empresas de Especialidades são tipicamente subempreiteiros, estando os consumos das obras internas ao Grupo em que participaram já vertido nos dados apresentados. Estes dados dizem respeito a máquinas de grande e pequeno porte, geradores e equipamentos e máquinas presentes nas obras. Os dados da Casais EC contemplam apenas valores a partir de maio de 2022, uma vez que anteriormente não estavam em sistema.

Relativamente aos consumos dos **edifícios**, estes referem-se às instalações fixas de Portugal e Angola (incluindo sede e estaleiros), com exceção das fábricas da BluMEP, apartamentos da CNTEurope em Lisboa e nave da CarpinAngola por serem informações que não estavam em sistema ou não tinham contador

próprio. Os consumos do Estaleiro de Gibraltar foram considerados nas obras e por isso os edifícios contemplam apenas o consumo da sede.

Também temos instalados painéis fotovoltaicos na nossa sede em Braga, através dos quais produzimos 1 650 kWh/ano de energia elétrica.

Começámos por contabilizar as emissões de GEE diretas (âmbito 1) e indiretas associadas ao consumo de eletricidade (âmbito 2), de acordo com o *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. Os gases fluorados foram emitidos principalmente através da manutenção de ar condicionado e sofreram um aumento da ordem de grandeza em Portugal devido à atividade da Opertec.

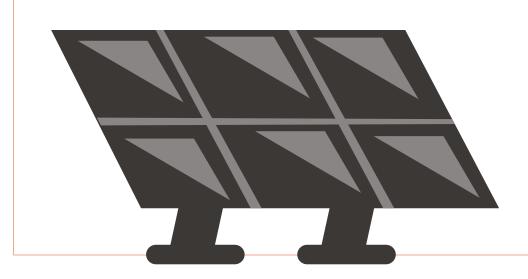
	Portugal	Angola	Gibraltar	Total
Emissões diretas de GEE (tCO2eq) Âmbito 1	4 442	5 929	757	11 128
Combustão estacionária	1 456	3 119	324	4 899
Gasóleo	1 456	3 096	324	4 876
Gás propano	-	23	-	23
Combustão móvel - frota	2 320	2 781	428	5 529
Gasóleo	2 315	2 560	282	5 157
Gasolina	5	221	146	372
F-gases*	666	29	5	701
Emissões indiretas de GEE (tCO2eq) Âmbito 2	198	218	1	416
Eletricidade - market based	370	408	1	779
Eletricidade - location based	198	218	1	416
Total Âmbito 1 + 2	4 640	6 147	758	11 544
Intensidade carbónica (Emissões de GEE por Volume de Negócios)	561	38	123	722
Volume de Negócios (M€)	249	171	6	426



Painéis solares instalados

A eficiência energética e as emissões inerentes à utilização dos edifícios que construímos ou soluções que propomos são também preocupações do Grupo. Nesse sentido, a instalação de 2 493 painéis solares em 2022, conduziu a uma produção de 1 619 235 kWh/ano, e a uma poupança estimada de 298 tCO2e por ano. Adjudicámos ainda em 2022 a colocação de mais 3 888 painéis solares a instalar em 2023. Estes conduzirão a uma produção de 2 958 457 kWh/ano e uma poupança estimada de 544 tCO2e por ano.





Compensação de CO₂ por equipamento TI adquirido

Por haver preocupação em adotar medidas sustentáveis desde as áreas operacionais até às consideradas centrais ou corporativas, criou-se uma parceria com um fornecedor de equipamentos informáticos do Grupo, que visa apoiar a transição do IT para um futuro *net-zero*.

O nosso fornecedor rastreia, as emissões de CO₂ emitidas no fabrico dos seus equipamentos, e permite que o Grupo Casais compense essas emissões investindo em projetos com um impacto ambiental positivo, que inclui uma variedade de iniciativas aprovadas pelas Nações Unidas. Esta iniciativa de compensação de CO₂ foi certificada por uma entidade que realiza auditorias de sustentabilidade. Em 2022 foram adquiridos 200 equipamentos e compensadas 117 tCO₂ de emissões carbónicas apoiando oito projetos (Wind Power Plant Seabra, Novo Horizonte and Macaubas, CECIC Zhanbei Gaojialiang Wind, Datang Chifeng Bolike II Wind Power Project, CFL lighting scheme "Bachat Lamp Yojana", Anhui Shouxian Biomass, Huaneng Liaoning Fuxin Phase II Wind Farm Project, Wind Power project by Sterling Agro

Industries Ltd. e Piedra Larga Wind Farm).

Iluminação LED em estaleiro e utilização de energia elétrica de rede de energia pública

Estamos progressivamente a substituir todas as luminárias de estaleiro para LED, tendo já atingido a totalidade de substituição em Gibraltar. Em obra, recorremos, sempre que possível, a energia elétrica fornecida a partir da rede de energia pública.



01

02

02

03

04

05

4.4.2.

Biodiversidade e Uso do Solo

No nosso Grupo, garantimos que a localização das nossas instalações esteja sempre em conformidade com os instrumentos de ordenamento do território, de forma a preservar as áreas protegidas ou de elevado valor em termos de biodiversidade.

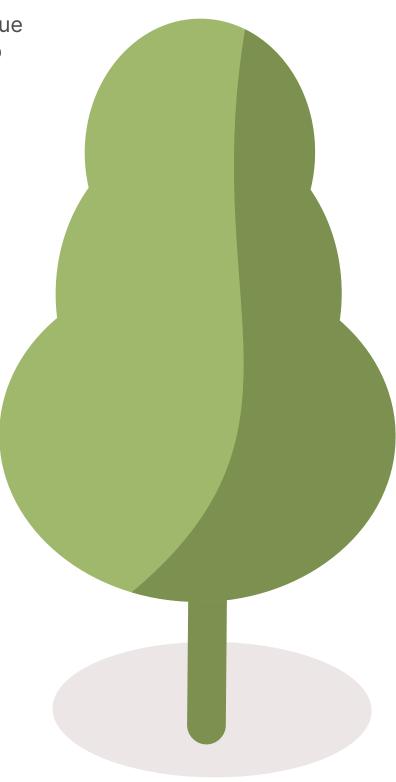
Assim, avaliar os territórios onde atuamos, respeitar os ecossistemas existentes, minimizar a utilização dos recursos naturais e reduzir os impactes que possam advir dos nossos projetos, são preocupações e prioridades nas construções das empreitadas do Grupo. Nos projetos, algumas das nossas práticas de minimização de impactes, passam pela:

- Preservação de zonas com ocorrência de espécies de fauna e flora sensíveis - importante para garantir a sobrevivência dessas espécies e a manutenção da biodiversidade local. A destruição de habitats naturais pode levar à extinção de espécies, o que pode ter efeitos negativos na cadeia alimentar e nos ecossistemas;
- Minimização de movimentações de terras e exposição de solos nos períodos de maior pluviosidade - importante para evitar a erosão do solo e a degradação da qualidade do solo e da água. O solo é um recurso limitado e essencial para a manutenção da biodiversidade, por isso é importante trabalhar para protegê-lo e conservá-lo;
- Garantia do curso natural das linhas de água sem interferência das atividades - importante para manter o equilíbrio ecológico dos ecossistemas aquáticos. As linhas de água são habitats naturais de diversas espécies aquáticas e terrestres, e a sua degradação pode ter impactos negativos na biodiversidade local. Além disso, as linhas de água têm um papel importante na regulação do clima e na manutenção do ciclo da água.

No ano de 2022 apenas a Casais Angola, a Casais Gibraltar e a Ancorpor tiveram unidades operacionais dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental:

A **Casais Angola** tem uma única obra, da qual não é promotora, que se situa em zona com potencial ecológico relevante. Trata-se da requalificação da Vila de Muxima, onde o bairro Coxi faz parte do parque Nacional Classificado. Esta obra foi alvo de avaliação de impacte ambiental por parte do promotor. O respetivo acompanhamento ambiental da obra, definição de medidas de mitigação e compensação de impactes estão no âmbito do dono de obra.

Em **Gibraltar**, dentro da Reserva Natural, temos em fase de projeto a remodelação das estações superiores e inferiores do teleférico existente. Ocorreram diversas reuniões com a entidade pública responsável pela gestão da reserva natural – Department of the Environment, Sustainability, Climate Change and Heritage – com o intuito de realizar este desafiante projeto sem perturbar os ciclos de vida relacionados com a Fauna e a Flora deste local.

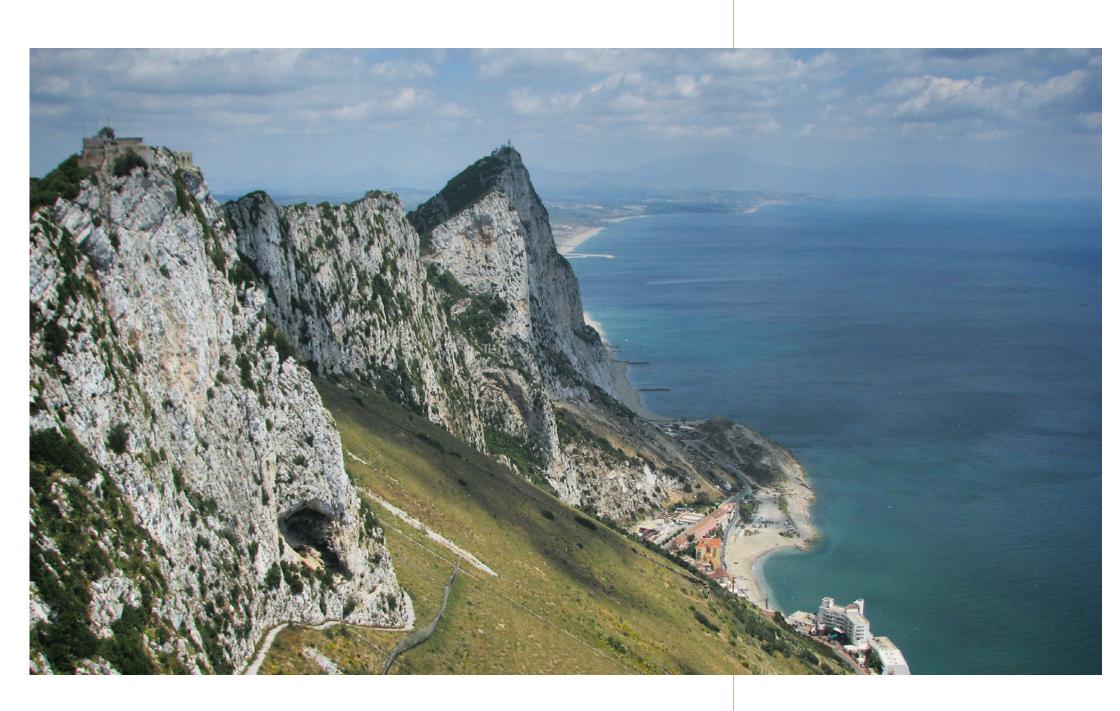


Ações de proteção de fauna e flora em Gibraltar

Algumas ações de proteção de fauna e flora na Reserva de Gibraltar incluem: a reposição de 6 ninhos de andorinhas e morcegos no decorrer do projeto de St Marys Schools; a retirada de plantas do terreno levando-as para um local seguro durante a obra para depois voltar a integrá-las no novo projeto (obras de St Joseph's Car Park e St. Mary 's School); e a vedação de uma árvore caracterizada como espécie protegida, o registo diário para controlo do seu estado e a limpeza das suas folhas com o apoio de uma empresa de jardinagem na obra de Kings Wharf.

Também a **Ancorpor** realizou trabalhos em zonas de proteção, como entidade executante de obras públicas, onde solicitou pareceres e autorizações para a montagem de estaleiros na Linha do Douro (Zona Reservada da Albufeira da Régua, Reserva Ecológica Nacional, área classificada do Alto-Douro Vinhateiro) e na Linha do Norte (km 61,6 a 62,0 onde foi necessário a montagem de um estaleiro de frente em zona RAN).

A Ancorpor realizou também obras na Zona Especial de Conservação Arrábida Espichel, em Reserva Ecológica Nacional, e na Reserva Agrícola Nacional onde implementou em obra as medidas mitigadoras indicadas pelas respetivas autorizações/pareceres solicitados às entidades competentes pelo Dono Obra.



Simulacros Ambientais

Além das situações operacionais, realizámos simulações de diferentes cenários de emergência ambiental, para que os colaboradores estejam sensibilizados e saibam como atuar nestes casos.

É obrigatório, nos Estaleiros e em Obra, atuar caso aconteça algum acidente ambiental, procedendo ainda ao respetivo registo e identificação de possíveis situações de melhoria.





03

04

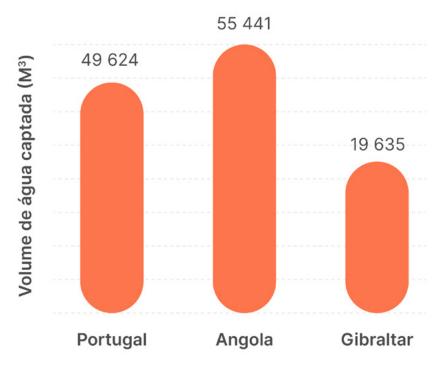
05

4.4.3.

Gestão de Resíduos, Água e Efluentes

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

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



Volume total de água de terceiros

Consumo de Água pela Casais EC e Casais AO



A **água** fornecida ao Grupo é essencialmente providenciada por terceiros, que a captam e tratam previamente, como por exemplo a rede de água pública. Nos casos em que o processo envolve a dessalinização da água do mar, pelo processo de osmose reversa, é utilizada água engarrafada para efeitos de consumo humano. Quando existe indisponibilidade de distribuição de água potável pela população de forma consistente e transversal, o abastecimento é feito com recurso a cisternas, sendo tratada através de uma ETA e distribuída posteriormente às instalações. Nestes casos, para efeitos de hidratação, utilizamos bebedouros com tratamento por filtros de carvão ativado e granular. Garantimos que, mesmo nesta última modalidade, não provocamos escassez de água nas comunidades ou na vegetação da área envolvente à zona de captação, e que esta cumpre com os regulamentos aplicáveis.

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

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

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



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



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



Realização de ações de sensibilização relacionados com a temática;

Complementarmente às ações do Grupo, e numa perspetiva de melhoria contínua, na Casais EC foi criada uma meta relativa ao consumo de água mais exigente que nos anos anteriores. Com a exceção de 2 obras abrangidas pelo sistema da Casais EC, a meta de 115 m³/M€ considerou-se como atingida. Comunicamos aos prestadores de serviço aplicáveis e monitorizamos mensalmente consumos reais de água através de contadores e faturas.

Reconhecendo uma oportunidade de melhoria, foi feito o levantamento da necessidade de criação de um procedimento específico para atuação em áreas de stress hídrico, bem como de uma ação de sensibilização dos clientes sobre o impacto no consumo de obra.

No Grupo Casais, a gestão de efluentes é realizada mediante os requisitos legais aplicáveis, nomeadamente na monitorização e na garantia de qualidade de água descartada. Uma vez que a gestão dos efluentes é um tópico fora do âmbito do diploma do Regime Geral de Resíduos em Portugal, não existem registos exatos de quantidades descartadas. Assim,

02

03

04

05

os valores seriam determinados por rácio de consumo que, por falta de comparativo com outras empresas/entidades, e atendendo a que grande parte da água consumida é introduzida como matéria no edifício construído, não foram apurados/avaliados.

No que respeita à produção de efluentes decorrentes das nossas atividades, em contexto de obra, este consistiu maioritariamente em águas residuais domésticas, não sendo produzidos efluentes industriais perigosos e não colocando complexidades à gestão dos mesmos. Nos casos em que não existem infraestruturas criadas, recorremos ao tratamento dos afluentes através de ETAR, sendo estes escoados sem colocar em causa o bem-estar da vida humana e do meio ambiente.

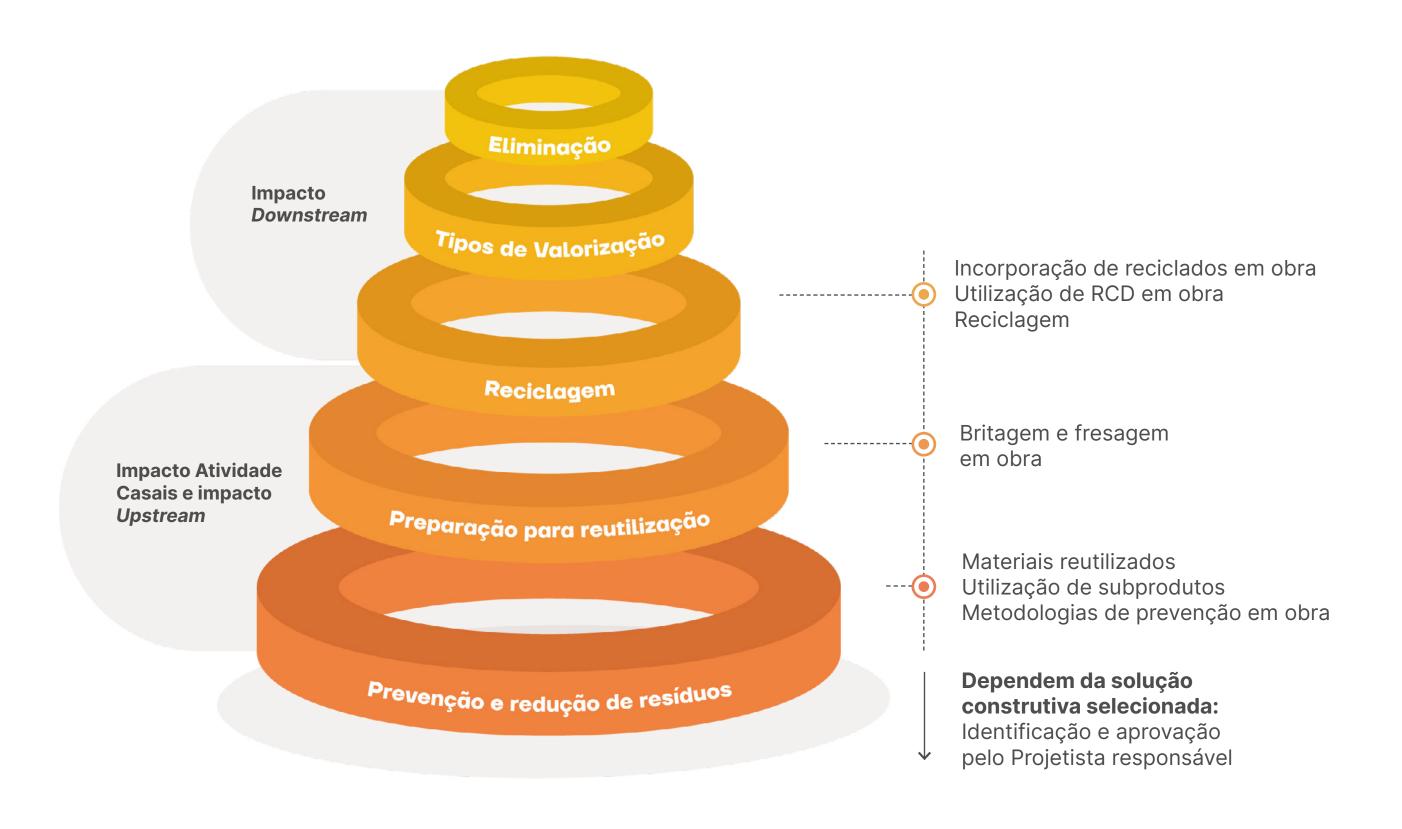
No caso das instalações industriais em Braga, e atendendo à natureza das atividades que nelas ocorre, é realizado um pré-tratamento das águas residuais anterior à ligação com o ramal público, assim como a monitorização semestral dos valores de descarga, comunicando à entidade gestora os seus resultados.

Atendendo à heterogeneidade dos mercados em que operamos, reconhecemos a necessidade de adaptação de procedimentos às necessidades e características dos mesmos. Na gestão de resíduos, esta abordagem é individualizada por projeto.

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.

A maior parte dos resíduos estão associados à atividade produtiva nas obras, razão pela qual a área de EC assegura a gestão de resíduos para todo o processo produtivo e a existência de meios para a separação de resíduos. A hierarquia de gestão de resíduos define então a priorização do envio dos mesmos.

Desta forma, a Casais garante o encaminhamento de resíduos gerados nas diversas obras para destino final adequado, com critério e qualidade, em articulação com os seus parceiros.



02 03

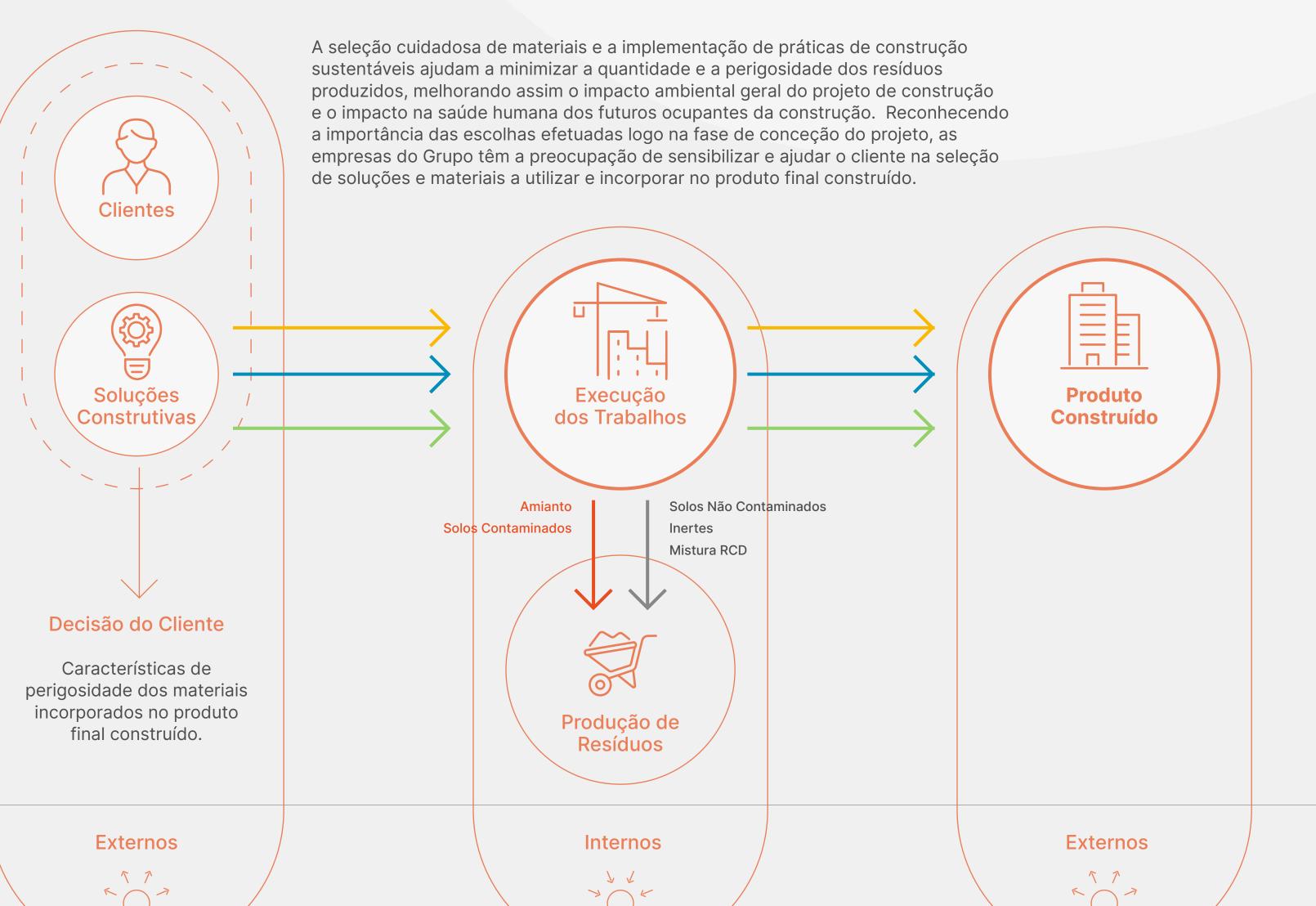
04

05

A seleção das soluções construtivas e materiais a utilizar tem uma relação direta com a perigosidade e quantidade dos resíduos produzidos. Algum material utilizado na construção contém componentes perigosos/tóxicos e, em determinados casos, podem produzir resíduos perigosos, que por sua vez requerem disposição adequada para evitar danos ao meio ambiente e à saúde humana.

SOLUÇÕES **GRUPO CASAIS**

- Materiais não perigosos
- Materiais com características de perigosidade
- Materiais com incorporação de reciclados ou sustentáveis
- Resíduos não perigosos
- Resíduos perigosos



Partes interessadas

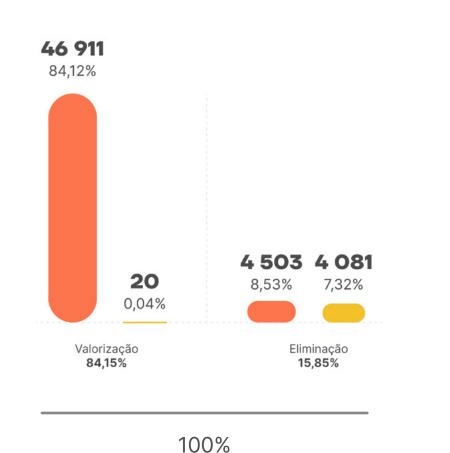
Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

Em Portugal, em cumprimento da regulamentação local, existem práticas específicas. Com o intuito de otimizar a gestão das e-GAR (guia eletrónica de gestão de resíduos), integrou-se um grupo de empresas do mercado Português, sendo a informação referente aos resíduos efetuada através de preenchimento anual do Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR).

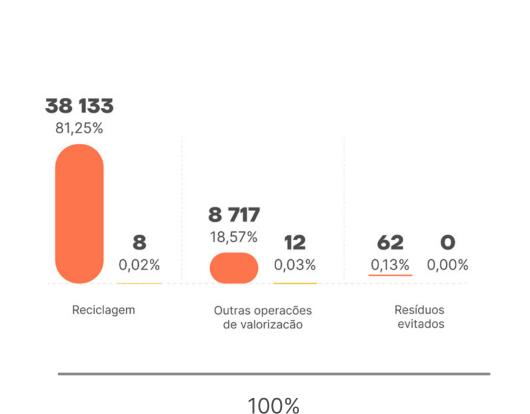
Nas restantes empresas utilizamos a plataforma da Agência Portuguesa do Ambiente - APA (SILiAmb) para consulta e validação das e-GARs. Nas empresas em que a gestão de resíduos é efetuada por terceiros, a separação é feita por nós e a recolha e tratamento é feita por essas entidades (operadores licenciados), que nos enviam a informação e que é posteriormente arquivada.

A maior parte dos resíduos produzidos foram descartados em operações de valorização (correspondente a 84%), que são sobretudo por reciclagem com 81% de resíduos não perigosos encaminhados para este fim. No que respeita à eliminação, a maioria (68%) vai para aterro.

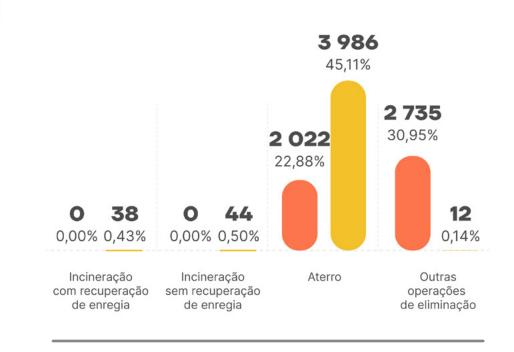
Destino final dos resíduos produzidos



Tipo de operação de valorização



Tipo de operação de eliminação



100%

Redução de resíduos ou reaproveitamento de materiais

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

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

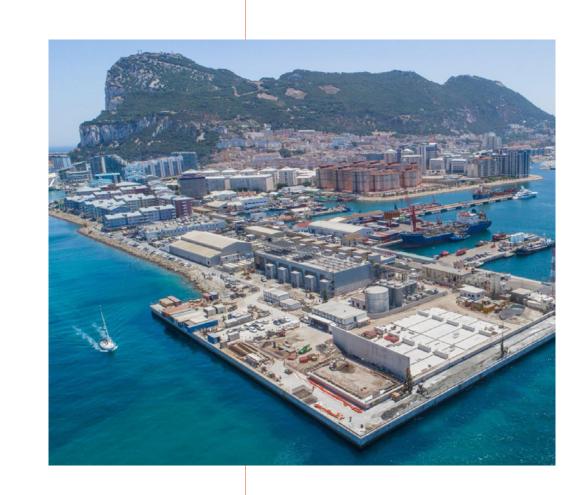
Não perigosos Perigosos

CASAIS

Proteção de Equipamento Coletivo a partir de Sucata

Gibraltar

A partir de resíduos de sucata em obra, desenvolvemos proteções de topo como proteção coletiva do risco de queda em altura. Este equipamento, que está em falta no **mercado de Gibraltar** e que inicialmente foi registado como equipamento interno, é agora também reutilizado em outras obras do mercado.



ANCORPOR

Utilização de Biomassa (Material Lenhoso) de obra para Valorização Energética

O material sobrante da desmatação e limpeza das frentes de trabalho é material natural não perigoso que pode ser fornecido e utilizado como material para consumo próprio de particulares, não podendo ser considerado como resíduo. Garantimos, em 2022, o reaproveitamento de 61,5 toneladas deste material.



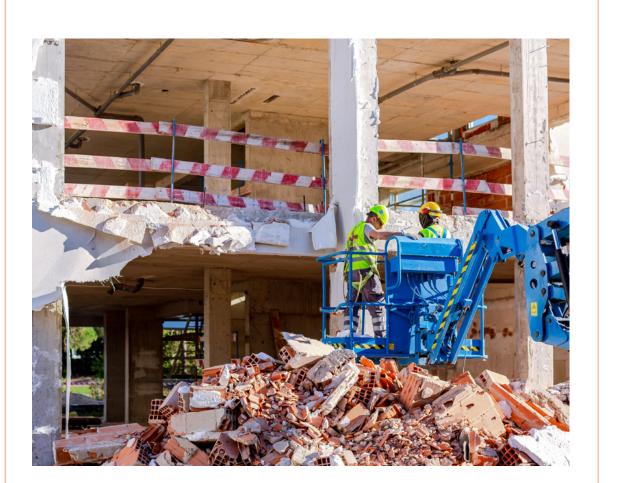
Meta de redução

Nas obras da Casais EC definiu-se como objetivo um máximo de 5% de mistura de Resíduos de Construção e Demolição (RCD), com o objetivo de melhorar a qualidade dos resíduos enviados para reciclagem, bem como para diminuir custos associados à gestão de resíduos.



5%

Meta de redução RCD



5 Regras de Ouro Gestão Ambiental

Para que os colaboradores desenvolvam a disciplina de consumo e/ou utilização responsável de água, foi desenvolvido um projeto de aprendizagem das 5 regras de ouro:



Minimizar a utilização de água corrente nas atividades diárias;



Fechar a torneira durante a lavagem dos dentes ou o ensaboar das mãos assegurando que não esteja a pingar;



Monitorizar os consumos de água, detetando qualquer fuga ou anomalia e comunicando-as;



Utilizar os restos de água em copos ou garrafas para regar as plantas;



Optar por papel reciclado e reciclar o papel usado.

100%

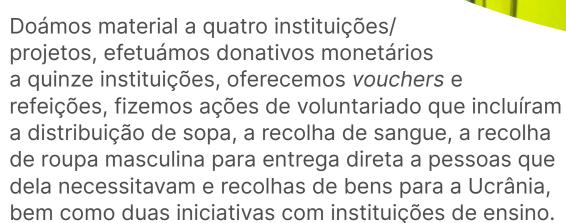
Operações empreenderam avaliações ambientais*, conselhos de trabalho e comissão de saúde e segurança no trabalho

No Grupo Casais asseguramos as condições de saúde e segurança no trabalho em 100% das nossas obras. Em todos os projetos que participámos foram executadas avaliações ambientais, conselhos de trabalho, comissões de segurança e outras entidades representativas dos colaboradores, não tendo sido registadas queixas formais pelas comunidades locais, através dos canais existentes.

Por atuarmos em diversos locais geográficos e por nos depararmos com diferentes tipos de necessidades, procuramos contribuir para a melhoria ou mesmo colmatação dessas necessidades. Com o mesmo intuito, procuramos empregar colaboradores locais: temos uma visão de médio e longo prazo nas geografias onde nos inserimos e pretendemos contribuir para o desenvolvimento das comunidades e melhoria das condições de vida. Desta forma, começámos o nosso caminho de aprendizagem na área das infraestruturas em Angola com o Projeto Laúca – Bita, que tem como finalidade a construção de uma linha de transmissão de eletricidade de 253 km e 400kV.

É esperado que o desenvolvimento de áreas urbanas e industriais com acesso à eletricidade permita oportunidades de emprego local de longo prazo, capacitação e desenvolvimento económico, melhoria das redes viárias locais e redução de exposição a munição não detonada, aumentando assim a qualidade de vida das comunidades. Noutra vertente e em Quilonga, um projeto de captação, abastecimento, tratamento, conduta, distribuição e armazenamento de água procurará responder às necessidades de água potável da população.

Sendo um Grupo de construção, é natural que o maior foco de contribuição seja nesta área e, em 2022 participámos em três obras de reabilitação/construção e construímos um campo de jogos. Mas a contribuição do Grupo vai mais longe, nomeadamente através de iniciativas de apoio nas diversas áreas de solidariedade social, educação e formação.



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

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

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





Fundação Mestre Casais De forma a dar um carácter mais permanente ao contributo do Grupo, a Casaisinvest instituiu a **Fundação Mestre Casais** que contribui para a promoção da sustentabilidade humana e da sustentabilidade ambiental, gera e partilha novo conhecimento, debate de forma aberta,e contribui para uma maior capacitação da sociedade, habilitando-a a enfrentar os desafios futuros num propósito de preservação da harmonia e equilíbrio entre o ser humano (a sociedade), o planeta (o ambiente) e o desenvolvimento económico.

Parcerias da Fundação Mestre Casais:















Em 2022, a Fundação promoveu:

- **Trílogos**, no formato de jantar-debate, percorrendo diversas cidades portuguesas e procurando abordar temas de relevância para o nosso objetivo de sustentabilidade: "Mobilidade sustentável" e "Investimento estrangeiro sustentável", respetivamente com cerca de 40 e 60 participações;
- O arranque da coleção de Ensaios para a Sustentabilidade, editada pela Fundação e a UMinho Editora, em formato digital e acesso aberto, permitindo a partilha de conhecimento por todos. "COVID-19 em Portugal: a Estratégia" foi a primeira publicação desta coleção, que retrata o trabalho realizado pelos especialistas que produziram o suporte para a tomada de decisão política na gestão da pandemia. Como segundo ensaio, foi ainda lançado o "Edifícios de Elevado Perfil Ambiental em Portugal", com o objetivo de incentivar a reflexão e despertar consciências para uma mudança de paradigma da construção em Portugal;
- O estudo "CleanBusPT Transporte Público Urbano em Portugal:
 O caminho para as zero emissões", tratando-se de um programa de
 descarbonização crítico para os objetivos de redução de emissões
 de gases de efeito de estufa estabelecidos na Lei do Clima, no Roteiro
 para a Neutralidade Carbónica e no Plano Nacional Energia e Clima
 (PNEC 2030);
- A Conferência anual, com o tema "Cidades e Edifícios Sustentáveis", no Mosteiro de São Martinho de Tibães, um lugar que é um exemplo de sustentabilidade, onde o espaço rural, a floresta e a água se combinaram durante séculos para sustentar as gerações de comunidades que lá viveram. Este evento foi pautado por palestras e mesas redondas, participadas por alguns dos mais prestigiados especialistas portugueses no domínio das cidades e edifícios sustentáveis.
- A assinatura de protocolos/acordos entre a Fundação, a Direção Regional de Cultura do Norte e o Mosteiro de São Martinho de Tibães, tendo por objeto a cooperação com vista à preservação e valorização do património, dinamização e fruição do Mosteiro.

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

02

03

04

05

Campo de Jogos Guimarães

No decorrer de uma das nossas obras em Guimarães construímos um campo de jogos junto a uma escola de primeiro ciclo. Com uma infraestrutura nova e acesso direto à escola, os 80 a 100 alunos terão agora onde brincar.

Oferta Vouchers Eroski

Oferecemos equipamentos, móveis e outros bens, bem como um total de £5000 em vouchers à Instituição Caring for Gibraltar, que distribuiu pelas pessoas identificadas como mais necessitadas.

Natal Solidário 2022

Evento em que atribuímos um valor global de 10 mil euros em apoios monetários e/ou em material aos seguintes projetos sociais IPSS previamente identificadas:

- Cruz Vermelha
- Associação Salvador
- Cáritas Arquidiocesana de Braga
- Delegação de Braga da Liga Portuguesa Contra o Cancro - Núcleo Regional do Norte
- Associação Portuguesa de Apoio à Mulher com Cancro da Mama
- CERCI Braga
- UNICEF Portugal
- Fundação AMI
- Bombeiros Voluntários de Braga
- Associação Abrigo para a Vida
- Casa Acreditar Porto
- APCB Associação Paralisia Cerebral Braga
- Operação Nariz Vermelho
- Associação Remar Portuguesa
- Refood (toda a comida excedente do almoço de Natal (sede) foi entregue a esta instituição

Durante o ano e fora do Natal Solidário também ajudámos os seguintes projetos, com doações de material, produtos e bens ou apoios monetários:

- Projeto Valbom doação de material
- Festas de São João de Braga doação de material
- Comissão da Quaresma Semana Santa Braga apoio monetário
- Cruz Vermelha Casinhas doamos 5000 casinhas de madeira produzidas na nossa fábrica da CARPIN. Estão a vender cada casinha a 2€
- Cruz Vermelha Jantar humanitário anual apoiamos com a compra de uma mesa
- Recolha de vestuário masculino - colaboradores Casais
- Apoio à Ucrânia

Recolha de Sangue

No dia 11 de julho, na sede do Grupo Casais, em Braga, realizámos uma campanha interna de doação de sangue. Cerca de 40 colaboradores aderiram a esta ação, o que permitiu angariar um total de 26 novas bolsas de sangue para o Instituto Português de Sangue e Transplantação.







Construção dos balneários no Clube Náutico de Luanda

O Clube Náutico de Luanda é uma instituição com projeto social que oferece aulas de prática de vela a crianças desfavorecidas. Com a prática deste desporto, promove-se a integração das crianças na sociedade, através do processo de socialização e igualdade de oportunidades. Feitos contactos com o clube e a Embaixada Portuguesa, o Grupo Casais participou numa atividade de melhoria de condições físicas do Clube Náutico, construindo balneários (feminino e masculino), criando melhores condições para os 50 jovens que já beneficiam do projeto social e ampliando a capacidade do clube para receber mais.



No âmbito do programa de Responsabilidade Social "Juntos no Desenvolvimento, Construir Sorrisos!" foram desenvolvidas inúmeras atividades de apoio em áreas de solidariedade social, educação, formação, entre outras. A participação na minimização dos flagelos sociais, a promoção de uma sociedade inclusiva e o desenvolvimento de uma cidadania consciente, são alguns dos objetivos que se pretendem alcançar com a execução das quatro ações junto das comunidades locais:

Reabilitação da Cantina do Bairro Rangel

Em colaboração com a Administração do Bairro do Rangel, em Luanda, participámos num projeto de reabilitação do bairro, melhorando as condições físicas da cozinha comunitária. No dia da entrega da obra o Grupo Casais ofereceu também *kits* escolares a 42 crianças que beneficiam do espaço e serviço da cantina.



Comemoração do Dia Mundial do Voluntariado

O Projeto MUSA visa a distribuição de refeições nutritivas a crianças que se encontram internadas no Hospital Pediátrico David Bernardino. O projeto conta com o apoio de donativos e voluntários que, diariamente, se oferecem para participar na dinâmica da confeção e distribuição destas refeições.

Na comemoração do Dia Mundial do Voluntariado, foi organizada uma ação conjunta entre os nossos colaboradores e o grupo de voluntários do Grupo MUSA com o objetivo de participarem na organização e distribuição das refeições às crianças. Participaram 15 colaboradores, número máximo definido pela Associação.

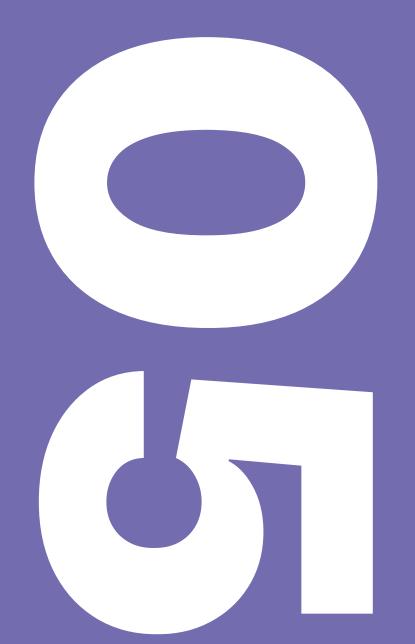


Reabilitação do "Passeio dos Cantores Angolanos"

Fomos convidados pela Comissão dos Moradores a prestar apoio na reabilitação do mural no Passeio do Cantores, na ilha de Luanda. Foram realizados diversos trabalhos de impermeabilização no mural que presta homenagem a 27 cantores angolanos, representativos da música nacional em termos de estilo, cultura, geografia e linguística.







Anexos







5.1

Sumário de Conteúdos da GRI

Declaração de uso	O Grupo Casais relatou em conformidade com as Normas GRI as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas Setoriais da GRI aplicáveis	_

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Omissão
Conteúdos gerais		
A organização e as suas práticas	de relato	
	2-1 Detalhes Organizacionais	Sobre o Relatório 2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo
	2-2 Entidades incluídas no Relatório de Sustentabilidade	Sobre o Relatório
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-3 Período de Reporte, frequência e contacto	Sobre o Relatório
	2-4 Reformulação de informações	Sobre o Relatório Em 2022 nas tabelas GRI 400 Sociais foram incluídos todos os membros do Conselho, todos os membros dos orgãos sociais.
	2-5 Verificação externa	Sobre o Relatório
Atividades e trabalhadores		
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	 2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da organização - 2.1.4. Negócio 2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo 4. Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da Cadeia de Valor
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-7 Empregados	2. O Grupo Casais - 2.1. Perfil da Organização - 2.1.5. O Grupo Casais pelo Mundo 5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão		
Governo					
	2-9 Estrutura e composição do mais alto órgão de governo		2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-12	Papel do mais alto órgão de governo na supervisão da gestão de impactos	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-13	Delegação de responsabilidades na gestão de impactos	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-14	Papel do mais alto órgão de governo no Relatório de Sustentabilidade	Sobre o Relatório 3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15	Conflitos de Interesse	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governo	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-19	Políticas de remuneração	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-20	Processo para determinação da remuneração	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
	2-21	Proporção da remuneração total anual	2. O Grupo Casais - 2.3. Estrutura de Governo		
Estratégia, políticas e práticas					
	2-22	Mensagem sobre a estratégia para o Desenvolvimento Sustentável	1. Mensagem da Administração		
	2-23	Compromissos	 Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado 		
	2-24	Incorporação de compromissos	 Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo Eixos Estratégicos - 4.3. Soluções Conscientes e Inovadoras Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado 		

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão		
	2-25	Processos parra remediar impactos negativos	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com os Partes interessadas 4. Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.4. Relação com as Comunidades		
	2-26	Mecanismos de procura de aconselhamento ou para levantar preocupações	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com os Partes interessadas		
	2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	No decorrer de 2022, não se verificou incumprimento de regulamentos.		
	2-28	Participação em associações	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com os Partes interessadas		
Envolvimento com Partes Interessa	adas				
	2-29	Abordagem ao envolvimento de Partes Interessadas	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.2. Envolvimento com os Partes interessadas		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-30	Acordos de negociação coletiva	4. Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras - 4.1.1. Gestão e Desenvolvimento dos Trabalhadores		
Temas materiais					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1	Processo de determinação de temas materiais	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade 3. Abordagem de Criação de Valor - 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio		
	3-2	Lista de temas materiais	3. Abordagem de Criação de Valor - 3.3. Materialidade 3.4. Estratégia de Integração ESG no Negócio		
	3-3	Gestão de temas materiais	 O Grupo Casais - 2.2. Gestão de Risco Eixos Estratégicos - 4.1. Pessoas Competentes e Seguras Eixos Estratégicos - 4.2. Negócio Ético e Colaborativo Eixos Estratégicos - 4.4. Território Partilhado e Valorizado 		
Desempenho económico - Tópico I	material: /	Adaptação e resiliência			
GRI 3: Conteúdos Gerais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.3. Soluções conscientes e inovadoras - 4.3.4. Adaptação e resiliência		
	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas		
GRI 201: Desempenho económico	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</i> on <i>Climate Related Disclosures</i> e integrar os resultados destas avaliações no modelo de gestão de risco até 2025.		

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão		
Práticas de compras - Tópico mate	rial: Gestá	ão da cadeia de valor			
GRI 3: Temas Materiais 2021 3-3 Gestão de temas materiais		Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da cadeia de valor		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1	Proporção de despesas com fornecedores locais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da cadeia de valor		
GRI 205: Combate à corrupção	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de anticorrupção	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da cadeia de valor		
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	4. Eixos estratégicos - 4.2 Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da cadeia de valor		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.3. Gestão da cadeia de valor		
Combate à corrupção - Tópico mat	erial: Étic	a, conformidade e Governo			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo		
	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relativos a corrupção	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo		
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, Conformidade e Governo		
	205-3	Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.1. Ética, Conformidade e Governo		
Materiais - Tópico material: Consei	vação e e	eficiência dos recursos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.3. Soluções conscientes e inovadoras - 4.3.3. Conservação e eficiência dos recursos		
CDI 201: Motorioio	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	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		
GRI 301: Materiais	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	4. Eixos estratégicos - 4.3. Soluções conscientes e inovadoras - 4.3.3. Conservação e eficiência dos recursos 5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas		
Energia e Emissões - Tópico materi	al: Mitiga	ção das alterações climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.1. Mitigação das alterações climáticas		
GRI 302: Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.1. Mitigação das alterações climáticas 5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas		

Norma GRI	Conteúc	do	Localização/Omissão		
	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		
GRI 305: Emissões	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		
Biodiversidade e Uso do Solo - To	ópico mater	ial:			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4.4. Território Partilhado e Valorizado - 4.4.2. Biodiversidade e Uso do Solo		
GRI 302: Energia	304-1	Sites operacionais próprios, arrendados ou geridos dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental			
Água e Resíduos - Tópico materia	al: Gestão d	le resíduos, água e efluentes			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
GRI 303: Água	303-2	Gestão de impactos relacionados com a rejeição de água	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
	303-3	Captação total de água	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
	306-2	Gestão de impactes significativos relacionados com resíduos	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.3. Gestão de resíduos, água e efluentes		
GRI 306: Resíduos	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		

01
02
03
$\Omega \Delta$

Norma GRI	Conteúdo	Localização/Omissão
Emprego - Tópico material: Gest	o e desenvolvimento dos trabalhadores	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.1. Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	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
GRI 401: Emprego	Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.1. Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores
	401-3 Licenças de parentalidade	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas
Saúde e segurança no trabalho -	Tópico material: Saúde e segurança	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.2. Saúde e segurança
	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 acide	entes 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
	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalh referentes a saúde e segurança do trabalho	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.2. Saúde e segurança
GRI 403: 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
no trabalho	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.2. Saúde e segurança
	Prevenção e mitigação de impactes de saúde e segurança do traball mente vinculados com relações de negócios	no direta- 4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.2. Saúde e segurança
	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segur balho	ança do tra- 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	5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas

01
02
03
04

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão		
Formação - Tópico material: Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão de temas materiais		4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.1. Gestão e desenvolvimento dos trabalhadores		
	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		
GRI 404: Formação	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 oport	unidades				
GRI 405: Diversidade	405-1	Diversidade em órgãos de Governo e colaboradores	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.3. Inclusão e diversidade 5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas		
e igualdade de oportunidades	405-2	Rácio do salário-base e da remuneração entre mulheres e homens	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.3. Inclusão e diversidade 5. Anexos - 5.2. Indicadores GRI e notas metodológicas		
Não discriminação					
GRI 406: Não Discriminação	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	4. Eixos estratégicos - 4.1. Pessoas competentes e seguras - 4.1.3. Inclusão e diversidade		
Trabalho infantil - Tópico materia	l: Direitos h	numanos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.2. Direitos humanos		
GRI 408: Trabalho infantil	D8: Trabalho infantil 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.2. Direitos humanos		
Trabalho forçado ou análogo ao e	Trabalho forçado ou análogo ao escravo - Tópico material: Direitos humanos				
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.2. Direitos humanos		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	4. Eixos estratégicos - 4.2. Negócio ético e colaborativo - 4.2.2. Direitos humanos		

Norma GRI	Conteúdo		Localização/Omissão				
Comunidades locais - Tópico mat	Comunidades locais - Tópico material: Relação com as comunidades						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.4. Relação com as comunidades				
GRI 413: Comunidades locais	Operações que implementaram processos de envolvimento, avaliações de impacte e/ou programas de desenvolvimento		4. Eixos estratégicos - 4.4. Território partilhado e valorizado - 4.4.4. Relação com as comunidades				
Marketing e rotulagem							
GRI 417: Marketing e rotulagem	417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	4. Eixos estratégicos - 4.3. Soluções conscientes e inovadoras - 4.3.2. Inovação, design e segurança de produtos e infraestruturas				
Tópico material: Edifícios e tecnol	ogia verd	es					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais	4. Eixos estratégicos - 4.3. Soluções conscientes e inovadoras - 4.3.1. Edifícios e tecnologia verdes				

^{*}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

GRI 201-1
Valor económico
direto gerado
e distribuído

	Portugal*	Angola	Gibraltar	TOTAL	TOTAL 2022**	TOTAL 2021**
Valor Económico Gerado	325 903 832 €	212 927 251 €	98 896 765 €	637 727 849 €	390 415 839 €	346 497 013 €
Volume de negócios	257 463 680 €	171 046 943 €	98 805 307 €	527 315 930 €	334 837 274 €	336 017 213 €
Outros rendimentos	68 440 153 €	41 880 308 €	91 458 €	110 411 919 €	55 578 565 €	10 479 800 €
Valor Económico Distribuído	264 932 384 €	173 887 900 €	99 466 471 €	538 286 755 €	340 564 586 €	329 677 956 €
Custos Operacionais	201 901 942 €	161 798 861 €	81 842 226 €	445 543 028 €	305 931 119 €	291 295 422 €
Salários e benefícios de Colaboradores	48 043 156 €	4 642 249 €	12 439 565 €	65 124 970 €	17 985 752 €	27 874 703 €
Distribuição de dividendos	12 250 000 €	0 €	4 700 000 €	16 950 000 €	10 000 000 €	5 000 000 €
Pagamentos ao Estado	2 639 382 €	7 446 790 €	484 680 €	10 570 852 €	6 632 741 €	5 381 636 €
Donativos e outros investimentos na comunidade	97 905 €	0 €	0 €	97 905 €	14 974 €	126 195 €
Valor Económico Acumulado	60 971 448 €	39 039 351 €	-569 706 €	99 441 094 €	49 851 252 €	16 819 057 €

^{*}Valores da Carpincasais e CNTEurope incluem outras geografias

^{**} Valores para a Casais EC e Casais AO

03

Indicadores GRI 300 Ambientais

GRI 301-1
Materiais utilizados,
discriminados por
peso ou volume*

Materiais utilizados por tipo e origem	Unidades	Portugal*	Angola	Gibraltar	TOTAL	TOTAL 2022**	TOTAL 2021**
Metais	t	5 665	7 591	3 712	16 967	11 396	7 948
Betão*, argamassas e agregados	t	112 785	144 264	72 000	329 049	232 002	165 244
Alvenaria (Tijolo cerâmico + blocos de alvenaria)	t	8 035	15 191	1 700	24 927	23 227	13 089
Madeira e derivados	t	1 380	2 060	347	3 787	0	0
Total Consumido	t	127 865	169 106	77 759	374 730	266 625	186 281
Total não proveniente de reciclagem	t	107 733	168 805	77 759	354 297	186 281	186 281
Total proveniente de reciclagem	t	20 131	301	0	20 432	0	0
% proveniente de reciclagem	-	16%	0,2%	0%	5%	0%	0%
Total não renovável	t	126 485	167 044	77 759	371 288	0	0
Total renovável	t	1380	2 062	0	3 441	0	0
% proveniente de fontes renováveis	_	1%	1%	0%	1%	0%	0%

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

^{**} Valores para Casais EC e Casais AO

^{*}Não foram consideradas Ampere, Opertec, Quadrina e Undel.

GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização

Consumo de energia (GJ)	Unidades	Portugal	Angola	Gibraltar	TOTAL 2022	TOTAL 2022*	TOTAL 2021*
Gasóleo	GJ	52 231	75 895	8 136	136 261	98 819	87 751
Gasolina - frota	GJ	68	3.174	2 092	5 334	3 240	2 486
Gás natural	GJ	-	-	-	-	-	-
Eletricidade	GJ	5 308	5 860	16	11 184	10 796	14 168
Gás propano	GJ	-	366	-	366	366	366
Total	GJ	57 607	85 295	10 244	153 145	113 221	104 771

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

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/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasóleo	Densidade	kg/l	0,84	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	PCI	GJ/t	44	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gasolina	Densidade	kg/l	0,75	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-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/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás natural	kwh	GJ/kWh	0,0036	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Gás Propano	PCI	GJ/t	46	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/
Eletricidade	kwh	GJ/kWh	0,0036	DGEG, 2018 Conversões Energéticas: https://www.dgeg.gov.pt/pt/estatistica/energia/balan-cos-energeticos/balancos-energeticos-nacionais/

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

GRI 305-2 Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa

GEE - Âmbito 2

	Portugal	Angola	Gibraltar	TOTAL 2022	TOTAL 2022*	TOTAL 2021*
Emissões diretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 1	4 443	5 929	757	11 129	7 572	6 720
Combustão estacionária	1 456	3 119	324	4 899	3 215	3 607
Gasóleo	1 456	3 096	324	4 876	3 192	3 584
Gás propano	-	23	-	23	23	23
Combustão móvel - frota	2 320	2 781	428	5 529	4 322	3 095
Gasóleo	2 315	2 560	282	5 157	4 096	2 922
Gasolina	5	221	146	372	226	173
F-gases*	666	29	5	701	35	18
Emissões indiretas de GEE (tCO2eq) - Âmbito 2	198	218	1	416	402	624
Eletricidade - market based	370	408	1	779	752	362
Eletricidade - location based	198	218	1	416	401	624
Total Âmbito 1 + 2	4 741	6 147	758	11 545	7 974	7 344
Intensidade carbónica (Emissões de GEE por Volume de Negócios)	561	38	123	722	48	22
Volume de Negócios (M€)	249	171	6	426	335	336

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

GRI 305-2 Emissões indiretas de Gases com efeito de estufa

GEE - Âmbito 2

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:

Conversão em emissões	Fator	Unidade	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
Gasóleo - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	71,900	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,006	APA 2021, National Inventory Report
Gasóleo - 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



GRI 305-1 Emissões diretas de Gases com efeito de estufa

Conversão em emissões	Fator	Unidade	Valor	Fonte
Angola e Gibraltar				
Gasóleo - estacionário	FE CO2	kg CO2/GJ	74,100	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_ic
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_ic
Gasóleo - combustão móvel	FE CH4	kg CH4/GJ	0,010	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_ic
Gasóleo - combustão móvel	FE N2O	kg N2O/GJ	0,001	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_ic
Gasóleo - combustão móvel	FE CO2	kg CO2/GJ	69,300	GHG Protocol 2017: https://ghgprotocol.org/calculation-tools#cross_sector_tools_ic
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_ic
Eletricidade - location based	FE CO2	kg CO2/kwh	0,173	BP Statistical Review of World Energy & Ember
F-gases				
R22	FE CO2		1,810	GHG Protocol Potential GWP values
R410A	FE CO2		2,090	https://formularios.apambiente.pt/conversor/
R32	FE CO2		0,680	https://formularios.apambiente.pt/conversor/
R134A	FE CO2		1,430	https://formularios.apambiente.pt/conversor/
R407C	FE CO2		1,770	https://formularios.apambiente.pt/conversor/

GRI 306-3 Resíduos produzidos

GRI 306-4 Resíduos não destinados a eliminação

GRI 306-5 Resíduos destinados a eliminação

Tipo de resíduos	Destino final	Tipo de operação	Uni	Portugal	Angola	Gibraltar	Total 2022	TOTAL 2022*	TOTAL 2021*
		Preparação para reutilização	t	0	0	0	0	0	0
	\/a a===a==	Reciclagem	t	37 916	217	0	38 133	31 094	15 288
	Valorização	Outras operações de valorização	t	8 337	380	0	8 717	7 389	18 566
		Resíduos evitados	t	62	0	0	62	0	0
Não perigosos		Incineração (com recuperação de energia)	t	0	0	0	0	0	0
	Eliminação	Incineração (sem recuperação de energia)	t	0	0	0	0	0	0
		Aterro	t	0	2 022	0	2 022	2 002	7 341
		Outras operações de eliminação	t	208	2 527	0	2 735	2 369	4 486
		Preparação para reutilização	t	0	0	0	0	0	0
	Valorização	Reciclagem	t	4	4	0	8	0	0
	Valorização	Outras operações de valorização	t	12	0	0	12	12	9
		Resíduos evitados	t	0	0	0	0	0	0
Perigosos		Incineração (com recuperação de energia)	t	0	38	0	38	38	0
	Eliminação	Incineração (sem recuperação de energia)	t	0	44	0	44	44	35
		Aterro	t	3 987	0	0	3 987	3 971	1 537
		Outras operações de eliminação	t	12	0	0	12	12	5 167



Indicadores GRI 400 Sociais*

GRI 2-7 Empregados

	Homens	Mulheres	Total
Portugal			
Permanente	582	107	689
Temporário	849	90	939
Angola			
Permanente	581	74	655
Temporário	1 214	91	1 305
Gibraltar			
Permanente	186	26	212
Temporário	_	-	_
Total			
Permanente	1349	207	1 556
Temporário	2 063	181	2 244
Total 2022*			
Permanente	794	120	914
Temporário	1 283	100	1 383
Total 2021*			
Permanente	986	178	1164
Temporário	739	72	811

Total de Colaboradores			
	Homens	Mulheres	Total
Portugal			
Tempo Integral	1 431	196	1 627
Tempo Parcial	-	1	1
Angola			
Tempo Integral	1 795	165	1 960
Tempo Parcial	-	-	-
Gibraltar			
Tempo Integral	186	24	210
Tempo Parcial	-	2	2
Total			
Tempo Integral	3 412	385	3 797
Tempo Parcial	-	3	3
Total 2022*			
Permanente	2 077	219	2 296
Temporário	-	1	1
Total 2021*			
Tempo Integral	1 725	249	1 974
Tempo Parcial	-	1	1

^{*}As categorias utilizadas correspondem aos níveis de desagregação utilizados internamente.

GRI 2-8
Trabalhadores
que não são
empregados

ANEXOS -

Trabalhadores que não são empregados*									
	419								
	Homens	Mulheres	Total						
Portugal	23	-	23						
Angola	-	-	-						
Gibraltar	396	-	396						
Total	419	-	419						

^{*}Principalmente trabalhadores operacionais de construção civil de subempreiteiros e tarefeiros.



03

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas

	Portugal					Angola				Gibraltar					TOTAL																	
		Fa	ixa Eta	ária		Géi	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Etá	iria		Gén	ero	
Entradas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	_	1	-	-	1	_	1	-	_	-	_	-	_	_	-	_	-	-	-	-	_	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Topo e Gestão	-	_	4	1	-	4	1	5	3	4	2	2	2	11	2	13	_	-	-	1	-	1	-	1	3	4	6	4	2	16	3	19
Especialização / Coordenador	1	4	6	1	-	10	2	12	-	3	2	-	1	5	1	6	1	1	1	3	-	5	1	6	2	8	9	4	1	20	4	24
Técnico	31	23	21	27	4	85	21	106	25	18	9	4	1	47	10	57	6	3	1	2	1	9	4	13	62	44	31	33	6	141	35	176
Operacional e Administrativo	256	281	227	105	34	833	70	903	195	306	139	31	4	645	30	675	2	4	4	1	-	10	1	11	453	591	370	137	38	1 488	101	1589
Total	288	308	259	134	38	933	94	1027	223	331	152	37	8	708	43	751	9	8	6	7	1	25	6	31	520	647	417	178	47	1666	143	1809

Total 2022*											Total 2021*									
		Fa	Género					Fa	ixa Etá	ária		Gér	nero							
Entradas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total				
Administração	-	-	-	-	-	_	-	_	-	-	-	-	-	_	-	_				
Gestão de Topo e Gestão	3	4	4	3	2	14	2	16	_	1	4	1	-	6	-	6				
Especialização / Coordenador	-	5	6	-	1	9	3	12	_	4	16	1	1	20	2	22				
Técnico	31	22	12	8	1	60	14	74	33	30	14	15	1	73	20	93				
Operacional e Administrativo	191	336	163	39	4	696	37	733	114	136	50	19	2	308	13	321				
Total	225	367	185	50	8	779	56	835	147	171	84	36	4	407	35	442				

*Valores para a Casais EC e Casais AO

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022



03

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Saídas

				Port	ugal							Ang	jola							Gibr	altar							TO	TAL			
		Fa	ixa Eta	ária		Géi	nero			Fa	aixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Géne	ero	
Saídas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	_	-	-	_	-	-	-	-	_	-	_	-	-	-	1	-	1	-	1
Gestão de Topo e Gestão	-	2	2	1	-	5	_	5	_	2	4	1	-	7	-	7	_	-	-	-	_	_	_	_	-	4	6	2	-	12	-	12
Especialização / Coordenador	2	8	9	4	2	23	2	25	-	-	3	1	-	3	1	4	_	-	1	1	-	2	-	2	2	8	13	6	2	28	3	31
Técnico	20	28	20	18	8	76	18	94	4	13	4	1	-	16	6	22	3	2	1	1	2	7	2	9	27	43	25	20	10	99	26	125
Operacional e Administrativo	195	208	167	128	41	697	42	739	45	89	40	12	3	179	10	189	2	3	4	3	4	16	_	16	242	300	211	143	48	892	52	944
Total	217	246	198	152	51	802	62	864	49	104	51	15	3	205	17	222	5	5	6	5	6	25	2	27	271	355	255	172	60	1032	81	1 113

				Total 2	2022*							Total 2	2021*			
		Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Etá	ária		Gér	nero	
Saídas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	-	-	-	_	-	_	_	-	-	-	-	_	-	-
Gestão de Topo e Gestão	-	2	5	1	-	8	-	8	_	2	4	1	2	9	-	9
Especialização / Coordenador	-	3	6	-	1	7	3	10	_	1	3	4	1	9	-	9
Técnico	6	14	6	1	3	23	7	30	14	17	11	3	-	40	5	45
Operacional e Administrativo	48	87	40	13	3	179	12	191	22	50	34	22	3	117	14	131
Total	54	106	57	15	7	217	22	239	36	70	52	30	6	175	19	194

*Valores para a Casais EC e Casais AO

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022



03

05

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas

					Port	ugal							Ang	gola							Gibra	altar							TC	TAL			
		F	aixa	a Etá	ria		Gé	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Etá	iria		Gén	ero	
Entradas (N°)	<30	30 a 3) 9 a	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	1	13%	0%	0%	10%	0%	7%	-	-	0%	-	-	0%	-	0%	_	-	0%	0%	-	0%	-	0%	-	-	10%	0%	0%	7%	0%	6%
Gestão de Topo e Gestão	-	0%	6	7%	7%	0%	6%	9%	7 %	150%	50%	13%	67%	100%	38%	100%	42%	_	_	0%	33%	0%	8%	0%	7%	150%	29%	8%	20%	40%	15%	21%	16%
Especialização / Coordenador	14%	7%	ó .	7%	2%	0%	6%	6%	6%	0%	25%	17%	0%	100%	17%	17%	17%	100%	14%	7%	23%	0%	16%	20%	16%	20%	11%	8%	6%	10%	9%	9%	9%
Técnico	33%	199	% 1	17%	24%	14%	23%	19%	22%	69%	31%	43%	40%	100%	45%	48%	45%	60%	13%	5%	11%	20%	15%	22%	16%	44%	21%	19%	24%	17%	26%	24%	26%
Operacional e Administrativo	136%	6 121	% 1′	17%	64%	41%	101%	184%	105%	61%	36%	32%	20%	16%	40%	22%	38%	67%	31%	21%	4%	0%	13%	50%	14%	88%	55%	58%	40%	30%	59%	57%	59%
Total	1009	% 74 5	% 5	66%	40%	30%	65%	48%	63%	62%	36%	32%	21%	28%	39%	26%	38%	64%	18%	9%	11%	4%	13%	23%	15%	78%	47%	41%	31%	26%	49%	37%	48%

				Total 2	2022*							Total 2	2021*			
		Fa	ixa Etá	ária		Gér	nero			Fa	ixa Etá	ária		Gér	nero	
Entradas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%
Gestão de Topo e Gestão	150%	44%	9%	30%	67%	22%	33%	23%	0%	8%	8%	9%	0%	9%	0%	8%
Especialização / Coordenador	0%	13%	11%	0%	20%	8%	11%	9%	0%	9%	22%	3%	17%	15%	7%	14%
Técnico	48%	23%	16%	11%	5%	22%	27%	23%	43%	16%	12%	15%	4%	17%	26%	18%
Operacional e Administrativo	65%	41%	37%	23%	11%	43%	27%	42%	57%	24%	16%	13%	11%	28%	10%	26%
Total	62%	38%	30%	18%	12%	38%	25%	36%	53%	21%	15%	13%	8%	24%	14%	22%

*Valores para a Casais EC e Casais AO

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022



03

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Rotatividade

				Port	tugal							Ang	jola							Gibr	altar							ТС	OTAL			
		Fa	nixa Et	ária		Gé	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero			Fa	ixa Eta	ária		Gér	nero	
Saídas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	_	_	0%	50%	0%	10%	0%	7%	-	-	0%	-	-	0%	-	0%	_	-	0%	0%	-	0%	-	0%	-	-	0%	25%	0%	7%	0%	6%
Gestão de Topo e Gestão	-	33%	4%	7%	0%	8%	0%	7%	0%	25%	25%	33%	0%	24%	0%	23%	_	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	29%	8%	10%	0%	11%	0%	10%
Especialização / Coordenador	29%	15%	11%	10%	25%	15%	6%	13%	0%	0%	25%	13%	0%	10%	17%	11%	0%	0%	7%	8%	0%	6%	0%	5%	20%	11%	12%	10%	20%	13%	6%	12%
Técnico	21%	23%	16%	16%	28%	20%	17%	20%	11%	22%	19%	10%	0%	15%	29%	17%	30%	8%	5%	6%	40%	11%	11%	11%	19%	21%	15%	14%	29%	18%	18%	18%
Operacional e Administrativo	104%	90%	86%	78%	49%	85%	111%	86%	14%	11%	9%	8%	12%	11%	7%	11%	67%	23%	21%	12%	22%	21%	0%	20%	47%	28%	33%	41%	38%	35%	30%	35%
Total	75%	59%	43%	46%	40%	56%	31%	53%	14%	11%	11%	9%	10%	11%	10%	11%	36%	11%	9%	8%	24%	13%	8%	13%	41%	26%	25%	30%	33%	30%	21%	29%

				Total 2	2022*							Total	2021*			
		Fai	ixa Etá	ária		Gér	nero			Fa	ixa Etá	ária		Gér	nero	
Saídas (N°)	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total	<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Mas.	Fem.	Total
Administração	-	-	0%	-	-	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	22%	11%	10%	0%	13%	0%	12%	0%	15%	8%	9%	200%	41%	0%	12%
Especialização / Coordenador	0%	8%	11%	0%	20%	6%	11%	7%	0%	2%	4%	11%	17%	7%	0%	6%
Técnico	9%	15%	8%	1%	14%	8%	14%	9%	18%	9%	9%	3%	0%	9%	6%	9%
Operacional e Administrativo	16%	11%	9%	8%	8%	11%	9%	11%	11%	9%	11%	16%	16%	11%	11%	11%
Total	15%	11%	9%	5%	11%	10%	10%	10%	13%	9%	10%	10%	12%	10%	8%	10%

*Valores para a Casais EC e Casais AO

Grupo Casais Relatório de Sustentabilidade 2022

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores

Entradas	Portugal	Angola	Gibraltar	Total 2022	Total 2022*	Total 2021*
Nº	1 027	751	31	1 809	835	442
%	63%	38%	15%	48%	35%	22%
Saídas	Portugal	Angola	Gibraltar	Total 2022	Total 2022*	Total 2021*
No	864	222	27	1 113	239	194
%	53%	11%	13%	29%	10%	10%

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

Foram consideradas as seguintes fórmulas:

Taxa de entradas = Número de entradas / número total de colaboradores a 31 de Dezembro de 2022

Taxa de saídas = Número de saídas / número total de colaboradores a 31 de Dezembro de 2022

03

GRI 401-3 Licenças de parentalidade

Total de Colaboradores		Portuga	I		Angola			Gibralta	r		Total		To	otal 202	2*	To	otal 202	1*
3.796	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.	Total	Mas.	Fem.	Total
Nº total com direito a licença de paternidade/maternidade	49	9	58	10	21	31	5	4	9	64	34	98	29	23	52	13	30	43
Nº total que beneficiaram de licença de paternidade/maternidade	49	9	58	10	21	31	5	4	9	64	34	98	29	23	52	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade	49	9	58	10	21	31	5	4	9	64	34	98	29	23	52	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho	30	7	37	10	21	31	0	0	0	40	28	68	22	24	46	13	30	43
Nº total que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade / maternidade no ano anterior (2021)	51	10	61	10	25	25	1	1	2	52	36	88	22	28	50	23	30	53
Taxa de Retorno (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de Retenção (%)	59%	70%	61%	100%	84%	124%	0%	0%	0%	77%	78%	77%	100%	86%	92%	57%	100%	81%

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

GRI 403-9 Acidentes de trabalho

	N°	Índice de frequência
		Portugal
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	137	57
Horas Trabalhadas	2 400 012	
		Angola
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	44	14
Horas Trabalhadas	3 069 706	
		Gibraltar
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	2	5
Horas Trabalhadas	421 269	
		Total
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	183	26
Horas Trabalhadas	6 955 593	
		Total 2022*
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Acidentes de trabalho graves	0	0
Acidentes de trabalho	51	11
Horas Trabalhadas	4 544 105	
		Total 2021*
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, foi considerado o fator de conversão 1 000 000 horas para o cálculo do índice de frequência.

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

GRI 403-10 Doenças ocupacionais

	Nº		Índice de frequência
		Portugal	
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0		0
Doenças ocupacionais	0		0
		Angola	
Óbitos resultantes de doenças ocupacionais	0		O
Doenças ocupacionais	0		0
		Gibraltar	
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0		0
Doenças ocupacionais	0		0
		Total	
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0		0
Doenças ocupacionais	0		0

^{*}À semelhança dos dados reportados em 2021, não se verificaram doenças ocupacionais em 2022



03

05

GRI 404-1 Média de horas de formação por colaborador

	Média de horas de formação por categoria funcional ¹	Média de horas de formação por categoria funcional para colaboradores previstos no Plano de Formação ²
	Portuga	nl
Administração	48,0	48,0
Gestão de Topo e Gestão	72,7	69,0
Especialização/ Coordenador	52,4	49,6
Técnico	24,6	27,4
Operacional e Administrativo	7,2	6,0
Total	21,2	19,4
	Angola	
Administração	9,0	9,0
Gestão de Topo e Gestão	12,2	14,0
Especialização/ Coordenador	23,3	15,7
Técnico	53,8	27,6
Operacional e Administrativo	23,8	38,0
Total	25,5	35,0
	Gibralta	ar
Administração	9,3	9,3
Gestão de Topo e Gestão	10,6	10,6
Especialização/ Coordenador	5,5	6,6
Técnico	2,6	6,0
Operacional e Administrativo	0,1	4,0
Total	2,8	7,1

GRI 404-1 Média de horas de formação por colaborador

	Média de horas de formação por categoria funcional ¹	Média de horas de formação por categoria funcional para colaboradores previstos no Plano de Formação ²
	Total 20)22
Administração	39,4	39,4
Gestão de Topo e Gestão	50,0	50,0
Especialização/ Coordenador	42,1	38,9
Técnico	27,4	26,4
Operacional e Administrativo	17,8	22,5
Total	22,4	25,9
	Total 202	22*
Administração	9,0	9,0
Gestão de Topo e Gestão	56,9	60,4
Especialização/ Coordenador	54,5	49,5
Técnico	40,9	32,5
Operacional e Administrativo	24,1	37,3
Total	29,3	38,1
	Total 20	21*
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	59,7	62,2
Especialização/ Coordenador	51,3	60,2
Técnico	22,9	35,6
Operacional e Administrativo	4,5	55,3
Total	15,1	47,1

^{*}Valores para Casais EC e Casais AO

¹Média de horas tendo em conta todos os colaboradores.

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

03

GRI 404-1 Média de horas de formação por colaborador

	Média de horas de formação por género 1		Média de horas de formação por género para colaboradores previstos no Plano de Formação ²
		Portugal	
Masculino	18,8		17,3
Feminino	38,7		33,9
Total	21,2		19,4
		Angola	
Masculino	27,2		36,1
Feminino	7,4		15,6
Total	25,5		35,0
		Gibraltar	
Masculino	2,4		7,3
Feminino	5,7		6,4
Total	2,8		7,1
		Total 2022	
Masculino	22,3		25,7
Feminino	23,2		27,5
Total	22,4		25,9
		Total 2022*	
Masculino	29,7		37,7
Feminino	25,8		42,1
Total	29,3		38,1
		Total 2021*	
Masculino	13,7		45,5
Feminino	24,9		54,1
Total	15,1		47,1

^{*}Valores para Casais EC e Casais AO

¹Média de horas tendo em conta todos os colaboradores.

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

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	
		Portugal			
Administração	30%	50%	36%	100%	
Gestão de Topo e Gestão	85%	118%	89%	93%	
Especialização/ Coordenador	89%	100%	91%	97%	
Técnico	76%	75%	76%	97%	
Operacional e Administrativo	63%	66%	63%	94%	
Total	70%	80%	71%	95%	
		Α	ngola		
Administração	100%	-	100%	100%	
Gestão de Topo e Gestão	86%	50%	84%	100%	
Especialização/ Coordenador	100%	67%	94%	100%	
Técnico	71%	71%	71%	100%	
Operacional e Administrativo	8%	4%	7%	100%	
Total	14%	15%	14%	100%	
		Gil	braltar		
Administração	100%	-	100%	100%	
Gestão de Topo e Gestão	100%	100%	100%	100%	
Especialização/ Coordenador	91%	80%	89%	100%	
Técnico	93%	100%	95%	100%	
Operacional e Administrativo	92%	0%	90%	100%	
Total	91%	88%	91%	100%	

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
		Tota	al 2022	
Administração	50%	50%	50%	100%
Gestão de Topo e Gestão	87%	107%	89%	96%
Especialização/ Coordenador	90%	94%	91%	98%
Técnico	77%	78%	77%	98%
Operacional e Administrativo	28%	17%	28%	96%
Total	42%	53%	43%	97%
		Tota	I 2022*	
Administração	100%	-	100%	100%
Gestão de Topo e Gestão	81%	100%	83%	95%
Especialização/ Coordenador	88%	89%	88%	95%
Técnico	76%	75%	76%	97%
Operacional e Administrativo	12%	7%	11%	98%
Total	27%	36%	27%	97%
		Tota	I 2021*	
Administração	-	-	-	-
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%	97%

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

^{1 -} Considera todos os colaboradores.

^{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.



03

GRI 405-1
Diversidade em
órgãos de Governo
e colaboradores

	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Masculino	Feminino	Total
				Port	ugal			
Administração	-	-	57%	14%	29%	71%	29%	1%
Gestão de Topo e Gestão	-	8%	71%	18%	3%	86%	14%	5%
Especialização/ Coordenador	4%	28%	43%	21%	4%	81%	19%	12%
Técnico	19%	26%	26%	23%	6%	78%	22%	30%
Operacional e Administrativo	22%	27%	22%	19%	10%	96%	4%	53%
Número Total	289	417	463	333	126	1 431	197	1628
				Ang	gola			
Administração	-	-	100%	-	-	100%	-	0%
Gestão de Topo e Gestão	6%	26%	52%	10%	6%	94%	6%	2%
Especialização/ Coordenador	6%	34%	34%	23%	3%	83%	17%	2%
Técnico	28%	46%	17%	8%	1%	83%	17%	6%
Operacional e Administrativo	18%	48%	24%	9%	1%	92%	8%	90%
Total	361	917	478	175	29	1795	165	1960
				Gibr	altar			
Administração	-	-	33%	67%	-	100%	-	1%
Gestão de Topo e Gestão	-	-	72%	21%	7%	93%	7%	7%
Especialização/ Coordenador	3%	19%	40%	35%	3%	86%	14%	17%
Técnico	13%	30%	28%	23%	6%	77%	23%	37%
Operacional e Administrativo	4%	16%	24%	33%	23%	97%	3%	37%
Total	14	44	67	62	25	186	26	212

GRI 405-1 Diversidade em órgãos de Governo e colaboradores

	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>59	Masculino	Feminino	Total
				То	tal			
Administração	-	-	56%	22%	22%	78%	22%	0%
Gestão de Topo e Gestão	2%	12%	66%	16%	4%	88%	12%	2%
Especialização/ Coordenador	4%	28%	41%	23%	4%	82%	18%	2%
Técnico	21%	30%	24%	20%	5%	79%	21%	6%
Operacional e Administrativo	19%	40%	24%	13%	4%	94%	6%	90%
Total	664	1 378	1008	570	180	3 412	388	3 800
				Total 2	2022*			
Administração	-	-	100%	-	-	100%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	3%	13%	65%	15%	4%	91%	9%	3%
Especialização/ Coordenador	4%	29%	41%	22%	4%	80%	20%	6%
Técnico	20%	29%	23%	22%	6%	84%	16%	14%
Operacional e Administrativo	16%	47%	25%	10%	2%	92%	8%	77%
Total	364	970	612	285	66	2 077	220	2 297
				Total 2	2021*			
Administração	0%	0%	80%	0%	20%	100%	0%	0%
Gestão de Topo e Gestão	0%	17%	67%	15%	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%
Total	280	811	547	287	50	1725	250	1 975

As categorias utilizadas correspondem aos níveis de desagregação utilizados internamente e o total de colaboradores foi contabilizado a 31 de Dezembro de 2022.

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

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

	Salário base	Remuneração total
	Po	ortugal
Administração	34%	35%
Gestão de Topo e Gestão	80%	76%
Especialização/ Coordenador	90%	88%
Técnico	106%	101%
Operacional e Administrativo	94%	91%
Total	110%	112%
	A	ngola
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	132%	53%
Especialização/ Coordenador	96%	63%
Técnico	129%	136%
Operacional e Administrativo	73%	59%
Total	108%	86%
	Gi	braltar
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	69%	69%
Especialização/ Coordenador	69%	69%
Técnico	83%	83%
Operacional e Administrativo	16%	16%
Total	75%	75%

^{*}Não são considerados para este indicador os administradores sem remuneração.

03

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

ANEXOS -

	Salário base	Remuneração total
	Tot	al 2022
Administração	29%	40%
Gestão de Topo e Gestão	87%	71%
Especialização/ Coordenador	83%	80%
Técnico	105%	103%
Operacional e Administrativo	61%	61%
Total	117%	109%
_	Tota	al 2022*
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	96%	65%
Especialização/ Coordenador	86%	74%
Técnico	102%	105%
Operacional e Administrativo	65%	55%
Total	120%	101%
_	Tota	al 2021*
Administração	-	-
Gestão de Topo e Gestão	92%	84%
Especialização/ Coordenador	106%	110%
Técnico	141%	148%
Operacional e Administrativo	75%	77%
Total	136%	144%

^{*}Valores para a Casais EC e Casais AO

5.3.

Compromissos Act4Nature

Compromissos Individuais SMART*		Indicador / Meta associada	Data limite ou período de implementação	Estado da Ação
1	Publicação de Relatório de Sustentabilidade que inclui os indicadores abaixo para monitorização do compromisso act4nature Portugal.	Relatório de Sustentabilidade seguindo as normas GRI disponibilizado anualmente no site da Empresa	A partir de 2022	Presente relatório
2	Utilização de critérios de sustentabilidade, tais como valor investido em I&D em processos de melhoria de sustentabilidade (incluindo biodiversidade), utilização de materiais renováveis e certificados na sua origem e minimização de impactos na extração, etc., na avaliação de 100% dos fornecedores críticos.	% de fornecedores críticos avaliados de acordo com critérios de sustentabilidade	A partir de 2025	0
3	Incorporação de critérios ESG, tais como a introdução de biomateriais ou a minimização de impactos na biodiversidade, na apreciação de investimentos próprios significativos (a partir de 5M€	% de investimentos próprios significativos avaliados com critérios ESG	A partir de 2024	83%
4	Incorporação de madeira enquanto material de construção em 30% de todos os novos projetos, promovendo soluções baseadas na Natureza, monitorizando anualmente já a partir de 2023.	% de novos projetos com incorporação de madeira enquanto material de construção	A partir de 2030	0%
5	Garantir que pelo menos 75% do investimento e recursos de inovação é alocado à investigação ou desenvolvimento de novas soluções com menor impacto, nomeadamente através da redução de utilização de materiais não renováveis e potenciando a circularidade, assim reduzindo a extração de novos materiais.	Indicadores próprios no Relatório de Sustentabilidade	A partir de 2024	73%
6	Publicar, através da Fundação Mestre Casais, no âmbito da sua "Coleção de Ensaios para a Sustentabilidade" e em dupla Chancela com a Universidade do Minho, um ensaio especificamente orientado para a biodiversidade (algo que não estava previsto), o qual deverá ser disponibilizado à empresa e à sociedade em acesso aberto, assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.	Ensaio publicado orientado para a biodiversidade	2023	em desenvolvimento
7	Estabelecer uma parceria com a Fundação Mestre Casais para que seja criada uma secção de debates da biodiversidade, a incluir na iniciativa "Trílogos da Fundação para a Sustentabilidade", assim incrementando a sensibilização interna e externa para o tema.	Número de trílogos orientados para a biodiversidade	anualmente a partir de 2023	em desenvolvimento

^{*}Specific (Específicos) | Measurable (Mensuráveis) | Additional (Adicionais) | Realistic (Realistas) | Time-bound (Com um prazo definido)

Casaisinvest SGPS, S.A.

Sede

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

T +351 253 305 400

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

T +351 218 959 014/5

casais.pt casais@casais.pt



