



# Relatório ESG 2024

dstgroup

**Uma cultura de  
construção que  
constrói cultura.**

# Mensagem do Presidente

José Teixeira

Sustentabilidades.

Zygmunt Bauman cunhou a expressão de “modernidade líquida”, de “sociedades líquidas” e de “amor líquido”. Sociedades que se liquefazem, que perdem a consistência, a gravitas e a densidade. Sociedades que flutuam. Sociedades que fazem escorrer os princípios e o carácter. Mudam de estado químico rapidamente. Nada é sólido. Sociedades sem vagar e frágeis. Sociedades onde os amores são fátuos e diáfanos e pastosos e frívolos.

Neste tipo de pós-modernidade ética, a sustentabilidade faliu. Tudo pode ser outra coisa. São sociedades neutras, moralmente neutras. A verdade é sempre provisória e está em permanente crise. A amizade e o amor são mercadejados como outra mercadoria da mercearia ou do shopping online. Os desejos atropelam a ordem da natureza, não se desembrulham e consomem-se como se não houvesse amanhã. As necessidades individuais imperam, e quem fica para trás é esquecido. A lealdade sucumbe, neste quadro de vida insustentável. A palavra desfaz-se porque ela própria se liquefaz. Os acordos selados com um aperto de mão desapareceram. A bulimia é o princípio e o fim, e no fim chega a insensibilidade à dor dos outros – a inexistência dos outros. Reina a aparofobia, expressão cunhada por Adela Cortina, filósofa de Valência, para caracterizar este saldo de “ser novo”, que tem nojo aos pobres, dos imigrantes e dos deserdados.

Há, na realidade, uma fadiga que a biologia facilita e, no caso, a capacidade de adaptação darwiniana impõe-se. O hábito faz o monge. O modo de cozedura em lume brando, na história do sapo a cozer na frigideira em lume brando, é, no entanto, a consequência a médio prazo por esta neutralidade moral, por esta fadiga da tragédia para a morte do comunitarismo – para o desaparecimento das comunidades, da entreatajuda e da compaixão.

Todos os dias, os jornais e os telejornais substituem uns eventos catastróficos por outros ainda mais catastróficos. O mundo adoeceu, está sem peças de substituição ou as que existem dão-lhe um efeito de tuning, um efeito pouco genuíno. Um efeito líquido. A

sustentabilidade semiótica, aquela que atravessa tudo o que fazemos para vivermos uma vida com princípios, valores e consciência, está em modo de fadiga.

Perante um evento do tipo cisne negro, aquele que acontece com raridade e de enorme impacto, juntamo-nos todos à roda da fogueira do conselho que procura ajudar. Ajuda-se espontaneamente, mas momentaneamente. Somos todos voluntários momentâneos. Voluntários com um prazo de validade cada vez mais curto. Acorremos emocionados e disparamos do sofá, com a lágrima no olho, para ajudar a Ucrânia, ou Gaza, ou os outros locais carregados de tragédia e de miséria – e são, hoje, mais de 50 países em crise, numa real policrise.

Num caso de cada vez disparamos em manada. Saltamos para ajudar a um caso de cada vez, anunciado pelas televisões, jornais e redes sociais como o alarme social da semana, a uma tragédia de cada vez – à que no momento mais choca e mais interpela o coração.

Por vezes, a semana não fica toda a “semana sólida” e, assim, em modo líquido, um evento apaga-se porque os influencers apoiam outro ainda mais emotivo, flácido, fluído e mais giro de apoiar. Os produtos, os sentimentos e as emoções estão no mesmo plano. Tudo é comercializável e tudo está em permanente e dinâmico trânsito.

Cansamo-nos depressa e os governos substituem acordos por acordos, por outros acordos, metas por outras metas, para manter viva a consciência nos dias de reflexão. Copenhaga, Plataforma de Durban, Conferência de Paris, COP de Glasgow, Convenção-quadro das Nações Unidas sobre a mudança do clima ou, antes destes, o Protocolo de Kyoto; mais uma série imensa de iniciativas de cidades e estados para pagar as indulgências, para poderem continuar a pecar, a poluir, a corromper a Casa Comum.

“Sustentabilidades” foi o tema da revista Trajetórias do meu liceu. Há muitos anos que escrevo um texto para a revista do meu liceu. O governo do ESG pediu-me um novo texto para iniciar o relatório de sustentabilidade do grupo dst onde se escarna o que fazemos para mostrar o osso do que fazemos na área da sustentabilidade.

Na vista pessoal e empresarial que temos de ter para a sustentabilidade, de espectro alargado, para a sustentabilidade transfronteiriça na geografia e no tempo, para a sustentabilidade cosmopolítica, não há como fugir da vista dos mínimos e que está ao alcance de qualquer entendimento. Os mínimos, o que corresponde a uma ética dos mínimos para a sustentabilidade da economia e do coração dos homens. Voltar a olhar para o plural dos 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável, adotados por todos os 193 Estados-Membros da ONU.

Não é preciso mais. Não é preciso criarem mais documentos sobre as sustentabilidades. Basta começar a enfrentar o seu primeiro objetivo com determinação e, depois, prosseguir até ao décimo sétimo. Primeiro: erradicar a pobreza. Décimo sétimo: fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável. É nesta missão que o grupo dst embarcou de corpo e de espírito.



**As grandes histórias  
escrevem-se com  
valores no coração  
dos Homens.**

Ambição • Coragem • Estética • Lealdade • Paixão • Respeito • Responsabilidade • Rigor • Solidariedade

# Introdução

## NESTE CAPÍTULO →

- 6 Relatório de Sustentabilidade
- 7 O logos do dstgroup
- 8 Estrutura Acionista
- 9 Presença Global
- 10 2024 em Números
- 11 Stakeholders
- 12 Matriz de Materialidade
- 14 Estratégia

# Relatório de Sustentabilidade

É com muito orgulho que apresentamos o nosso Relatório de Sustentabilidade do ano 2024. O perímetro de consolidação deste relatório é coincidente com o que consta no Relatório e Contas Consolidado do dstgroup e abrange, portanto, todas as entidades onde o grupo detém uma participação. A lista das entidades incluídas no relatório está patente na estrutura acionista.

Tal como no Relatório e Contas Consolidado do dstgroup, este relatório abrange o período de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Os horizontes temporais deste relatório são os seguintes:

**curto prazo** – o ano relativo ao ano de relato.

**médio prazo** – o período entre o final do ano de relato e até 5 anos.

**longo prazo** – mais de 5 anos.

Este relatório, divulgado voluntariamente, é mais uma etapa na consolidação do nosso caminho rumo a um grupo empresarial mais sustentável.



# O logos do dstgroup

---

O dstgroup nasceu nos anos 40 e desenvolve a sua principal atividade na área da engenharia e construção, setor que lhe deu origem, na altura como empresa, a Domingos da Silva Teixeira (dst). Hoje, somos um dos grupos nacionais de referência nesta área.

Atentos às exigências do mercado, fomos alargando a nossa atividade para áreas de negócio sinérgicas com a nossa atividade central, nomeadamente Ambiente, Energias Renováveis, Telecomunicações, Real Estate e Ventures, somando competências nas nossas diversas empresas, o que nos permite atuar de forma complementar e cuja diversidade induzida nos permite abrir novas portas de entrada de negócio para a nossa atividade core.

Já antes da criação do atual modelo de governação para a Sustentabilidade, as questões ecológicas e de sustentabilidade se encontravam na primeira linha das nossas preocupações. O crescimento e desenvolvimento dos nossos vários departamentos e empresas tornaram evidente a necessidade de proceder a uma integração das questões ambientais no sistema de gestão, de modo a satisfazer as necessidades socioeconómicas e a proteção do ambiente. Assim, adotamos uma política de gestão que incluía critérios ambientais como desenvolver processos e procedimentos que causem um menor impacto ambiental, praticar um consumo responsável dos recursos naturais, prevenir e reduzir a utilização de produtos perigosos assim como diminuir a produção de resíduos.

Paralelamente, somos um mecenas cultural por excelência, sendo o apoio à cultura e à arte parte indissociável do nosso código genético, o que se reflete de forma mais visível na nossa assinatura de marca, building culture. Promovemos, há quase 30 anos, o Grande Prémio de Literatura dst, de âmbito nacional, que se junta a outras iniciativas de apoio e de incentivo à leitura no seio do grupo e junto da comunidade, tendo alargado a nossa intervenção cultural ao mercado angolano com o lançamento do Prémio de Literatura dstangola/Camões em 2019.





# Presença Global



## ● Operações

Angola, Bélgica, Espanha, França, Luxemburgo, Moçambique, Mónaco, Países Baixos, Reino Unido, Venezuela

## ● Atividade Comercial

Alemanha, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos da América, Marrocos, México, Ruanda, Suécia

Distribuição geográfica dos nossos trabalhadores

**Portugal** 2 191 — **Europa** 131 — **África** 130

## 2024 em números

---

---

**481M €**

turnover do grupo

---

**2 452**

trabalhadores

---

**2,2M €**

investidos em cultura e  
responsabilidade social

---

**79 381**

horas de formação

# Stakeholders

Numa sociedade exigente e criteriosa, é fundamental trabalhar as relações com todos os stakeholders, de forma a dar resposta cada vez mais eficaz, diferenciada e personalizada.



# Matriz de Materialidade

Os riscos, oportunidades e ambições para cada tema identificados no processo de levantamento de temas é detalhado ao longo do relatório.

## Processo de definição da Materialidade no dstgroup

### 1. Lista de temas

Através de benchmarking e de outras fontes como, por exemplo, comunicações internas e externas do grupo, procedemos a um levantamento exaustivo de temas relacionados com a sustentabilidade e a sua importância relativa.

Desta análise resultaram 35 temas importantes para a empresa.

### 2. Priorização dos temas pelos stakeholders

Auscultamos as partes interessadas através de inquéritos e entrevistas para definir a importância relativa dada a cada tema. Durante esta consulta não foram identificados novos temas, quer pelos stakeholders internos, quer pelos externos.

### 3. Priorização dos temas pelo negócio

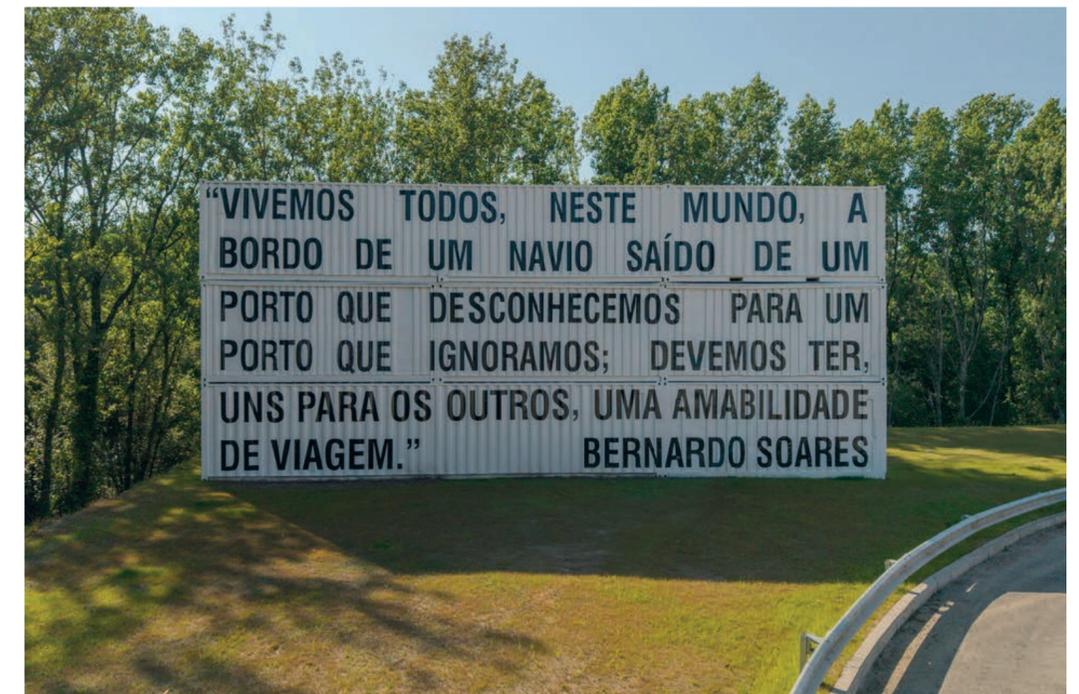
Avaliamos internamente, através da gestão de topo e do Comité de Sustentabilidade, a materialidade financeira de cada tema. Esta análise tem em conta a tendência dos riscos ao nível macro e micro.

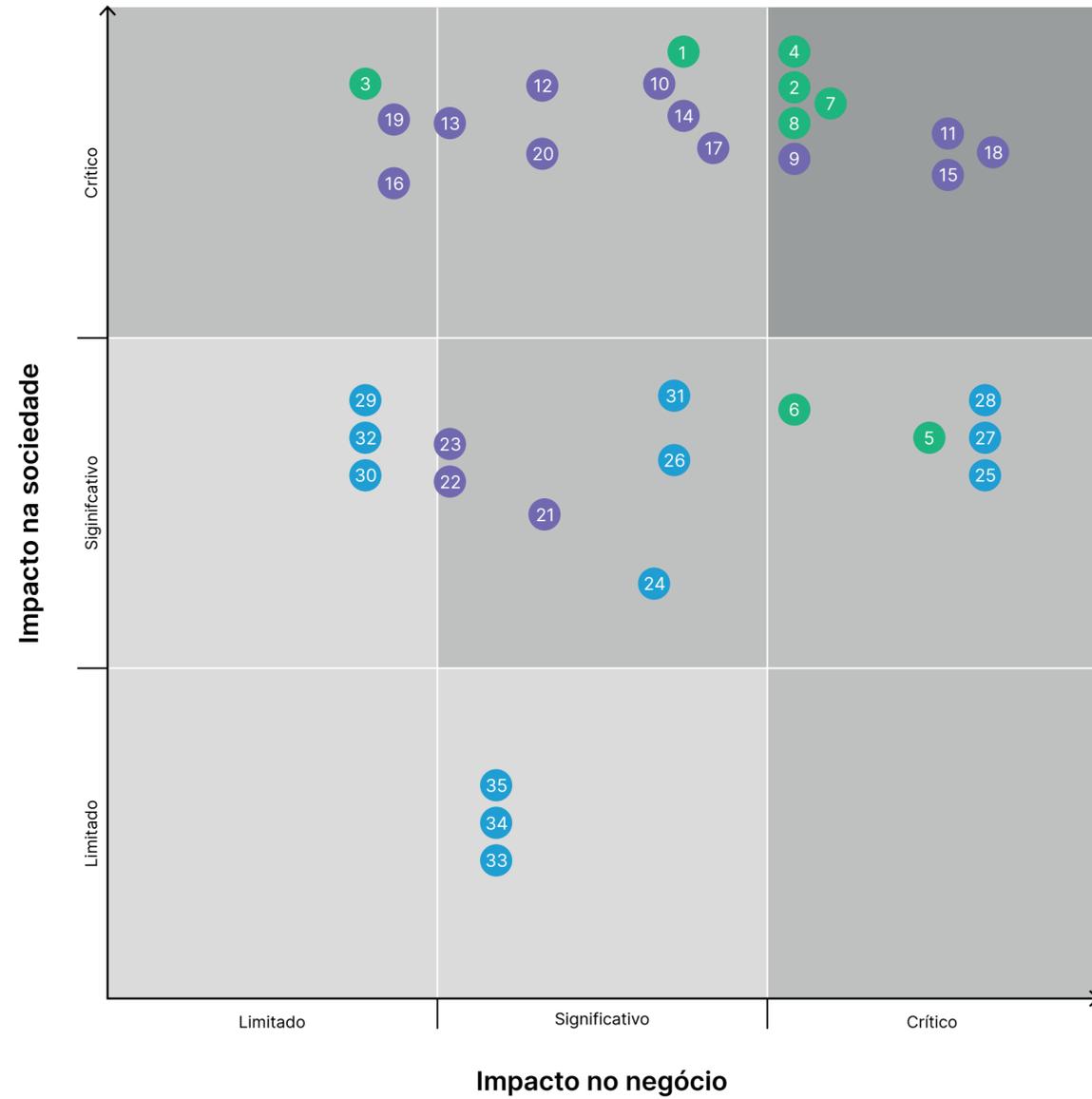
### 4. Matriz de materialidade

Através dos resultados dos pontos 2. e 3. construímos a matriz de materialidade.

### 5. Estratégia de sustentabilidade

Analisamos a matriz de materialidade para aferir os temas com maior importância. A partir daí definimos planos de ação, priorizando-os.





**Ambiente**

**Gestão Ambiental**

- 1. Água e efluentes
- 2. Recursos
- 3. Biodiversidade
- 4. Resíduos

**Alterações Climáticas**

- 5. Emissões de gases com efeitos de estufa
- 6. Eficiência energética

**Cadeia de Valor**

- 7. Fornecimento sustentável
- 8. Circularidade

**Social**

**Gestão de Recursos Humanos**

- 9. Igualdade de género
- 10. Inclusão e diversidade
- 11. Alteração e retenção de talento
- 12. Equilíbrio trabalho/vida pessoal
- 13. Oportunidade para os jovens

**Contrato Social com os Trabalhadores**

- 14. Formação
- 15. Plano de carreira
- 16. Atividades sociais
- 17. Benefícios
- 18. Remunerações
- 19. Ativismo social
- 20. Boas relações laborais

**Contrato Social com a Pólis**

- 21. Cultura
- 22. Comunidades locais e solidariedade
- 23. Direitos humanos

**Governance**

- Inovação**
- 24. Novos modelos de negócio e adaptação dos existentes
  - 25. Novos produtos e soluções amigos do ambiente
  - 26. Transformação e inclusão digital

**Ética**

- 27. Privacidade e tratamento de dados pessoais
- 28. Cibersegurança
- 29. Cumprimento da legislação ambiental e socioeconómica
- 30. Mecanismos contra concorrência desleal e manipulação de mercado
- 31. Políticas anticorrupção
- 32. Transparência e boa governança

**Relações Públicas**

- 33. Satisfação dos clientes
- 34. Boas relações com analistas, investidores, reguladores e academias
- 35. Imagem exterior positiva

# Estratégia

Centrados na nossa assinatura *building culture*, a nossa estratégia de sustentabilidade é uma visão holística do que queremos para o nosso futuro.

**Planeta saudável** — por ser o nosso maior legado, procuramos nas nossas atividades reduzir o consumo de matérias-primas, a dependência de combustíveis fósseis, e a produção de resíduos e poluição. Em contrapartida estamos a apostar em energias verdes, na circularidade dos materiais e na conservação da biodiversidade.



**Vida boa e em conjunto** — interessam-nos não só pessoas que conosco trabalham mas também as que vivem próximas das nossas instalações ou dos nossos projetos. O nosso objetivo é melhorar a vida de todos criando projetos que impactem positivamente o mundo, empregos de qualidade e contribuir para o acesso e democratização da cultura e das artes.



**Gestão para além do dever** — esforçamo-nos para ir além do que nos é eticamente exigido. Valorizamos muito a honestidade e a transparência e reprovamos qualquer ato que vá contra os nossos princípios humanísticos na definição e implementação da política e estratégia de sustentabilidade.



### Comité de sustentabilidade

O nosso Comité de Sustentabilidade é constituído por membros dos departamentos das áreas mais estratégicas do grupo em matéria ambiental, social e de governação (ESG). As suas funções contemplam:

- A definição de metas e objetivos de sustentabilidade;
- A definição de regras e orientações associadas à estratégia de sustentabilidade e respetivos documentos aplicáveis a todo o grupo;
- A definição de procedimentos e métricas de medição de desempenho;
- A monitorização do desempenho dos objetivos de sustentabilidade e respetivas ações de melhoria;
- A elaboração do Relatório de Sustentabilidade.

O Comité de Sustentabilidade reporta ao *Sustainability Board*. Este órgão tem como principal objetivo apoiar o Conselho de Administração do grupo na definição e implementação da política e estratégia de sustentabilidade.

### Gestores Locais de Sustentabilidade

Para cada uma das empresas do dstgroup com níveis de atividade relevantes foi definido um Gestor Local de Sustentabilidade. Para além da criação de um Comité de Sustentabilidade que tem, naturalmente, uma visão mais estratégica das matérias de ESG para o grupo, como um todo, consideramos essencial que fosse identificado um responsável para cada uma das empresas que assumisse a missão de fomentar a sustentabilidade a um nível local.

A criação de um modelo de governação para assuntos relacionados com a sustentabilidade e uma estratégia baseada numa análise de dupla materialidade foram os primeiros passos para organizar os trabalhos de ESG do grupo.

Tendo isto em conta não adotamos ainda nenhum regime de incentivos baseado no desempenho em matéria de sustentabilidade.

No dstgroup garantimos o estrito cumprimento da legislação portuguesa e dos países onde operamos ou onde estamos instalados. Para além disso, estamos a estudar a implementação de um sistema de scoring que permita identificar os riscos associados à nossa cadeia de valor.

Estamos também, neste momento, a trabalhar num sistema de gestão de riscos de sustentabilidade, a definir data owners, mecanismos de revisão e validação de dados. A prioridade que damos à plenitude de dados a inserir no relatório é baseada nos resultados da materialidade.

Modelo de Governação da Sustentabilidade	n.º de elementos	% H	% M	eleição
Conselho de Administração dstgroup	5	100%	0%	shareholders
Conselho de Sustentabilidade	3	33,3%	66,7%	CA
Comité de Sustentabilidade	8	37,5%	62,5%	CA
Comité para a Diversidade e Inclusão	2	100%	0%	CA
Administradores + Gestores Locais de Sustentabilidade	21	52%	48%	CA

# Ambiente

planeta saudável

## NESTE CAPÍTULO →

- 18 Ambições e Riscos
- 20 Desempenho Ambiental
- 21 Gestão Ambiental
- 22 Alterações Climáticas
- 28 Poluição
- 29 Recursos Hídricos e Marinhos
- 30 Biodiversidade e Ecossistemas
- 31 Recursos e Economia Circular
- 33 Indicadores de Desempenho Ambiental

**Estamos  
comprometidos  
com o nosso planeta.**

Índice

# Alterações Climáticas

**Ambição**

**Horizonte Temporal**

**Progresso**

**Riscos**

Desenvolvimento de uma estratégia de descarbonização de acordo com o Acordo de Paris e de um preço interno de carbono

Médio prazo



Redução dos projetos angariados por não redução das emissões de GEE em linha com os objetivos da UE (Lei Europeia do Clima)

Auto-suficiência energética do nosso campus

Médio prazo



Interrupção de trabalhos por danos nas instalações e nos projetos devido a catástrofes ambientais

Desenvolvimento de formações internas em eficiência energética em edifícios

Médio prazo



Diminuição da produtividade por condições clima téricas extremas

Aumento do número de postos de carregamento de viaturas elétricas no nosso campus

Curto prazo



Aumento de custos com seguros e licenças relacionadas com a emissão de gases com efeito de estufa

Estudo dos riscos associados ao clima na zona do projeto (obra)

Médio prazo



Uso de materiais impermeáveis/estanques e com resistência a altas temperaturas (obra)

Médio prazo



Promoção de zonas de conforto para recuperação dos trabalhadores sujeitos a fenómenos climatéricos (obra)

Médio prazo



# Recursos Hídricos e Marinhos

Aumento do uso de águas pluviais sempre que possível

Médio prazo



Interrupção/paralisação de trabalhos por escassez de água

Redução do consumo

Curto prazo



Dano reputacional devido ao uso ineficiente da água

Aumento do reuso e reciclagem da água

Médio prazo



Aumento dos custos operacionais devido à subida do preço da água

Desenvolvimento de um preço interno de água

Médio prazo



# Poluição

Desenvolvimento de uma política de Circularidade assente em três princípios: análise extensa da cadeia de valor, maior pressão para reciclagem e reuso e pesquisa da abordagem Cradle to Cradle

Curto prazo



Dano reputacional devido ao uso ineficiente de recursos

Adoção de critérios ESG na seleção de fornecedores

Curto prazo



Aumento de custos por multas relacionadas com o tratamento de resíduos

Desenvolvimento de uma ferramenta para gerir os resíduos de plástico em closed loop

Médio prazo



Reforço das campanhas de sensibilização para redução de impressões e promoção do uso de papel reciclado

Curto prazo



# Biodiversidade e Ecossistemas

Desenvolvimento de uma política de Biodiversidade de acordo com os princípios da IUCN

Curto prazo



Perda de licenças para operar/paralisação dos trabalhos

Aumento dos custos operacionais: multas e litígios com o cliente

Índice

# Recursos e Economia Circular

Ambição	Horizonte Temporal	Progresso	Riscos
Desenvolvimento de uma política de Circularidade assente em três princípios: análise extensa da cadeia de valor, maior pressão para reciclagem e reuso e pesquisa da abordagem <i>Cradle to Cradle</i>	Curto prazo		Perda de licenças para operar/paralisação dos trabalhos
Adoção de critérios ESG na seleção de fornecedores	Curto prazo		Aumento dos custos operacionais: multas e litígios com o cliente
Desenvolvimento de uma ferramenta para gerir os resíduos de plástico em <i>closed loop</i>	Médio prazo		
Reforço das campanhas de sensibilização para redução de impressões e promoção do uso de papel reciclado	Médio prazo		
Consciencialização dos trabalhadores para os benefícios de prolongar a vida de objetos quotidianos ou dos mercados de segunda mão	Médio prazo		

 Concluído  Em curso  Por implementar

## Desempenho Ambiental

2024 foi um ano onde continuamos a registar um crescimento considerável das infraestruturas do nosso campus. Apesar desse crescimento a nossa intensidade carbónica manteve-se constante relativamente a 2023 e a intensidade hídrica diminuiu.



+0% Emissões de GEE por M€ em Volume de negócios • +16% Produção de energia limpa no nosso campus



-5% Consumo de água por M€ em Volume de Negócios • +9% Consumo de água por trabalhador no nosso campus



+12% Produção de resíduos por M€ em Volume de Negócios • +19% Produção de agregados reciclados nas nossas UGR

# Gestão Ambiental

No dstgroup colocamos a responsabilidade ambiental como uma das nossas prioridades: procuramos continuamente formas de minimizar o impacto ambiental da nossa atividade e estudamos soluções que estejam em linha com a economia circular e a sustentabilidade. Desde a redução do consumo de matérias-primas, recursos e energia, à valorização dos resíduos das nossas operações, investimos crescentemente na produção de energias limpas para que sejamos cada vez menos dependentes de combustíveis fósseis. Ações que, no seu âmago, compõem um plano concertado para proteger o nosso maior legado.

## Ferramentas de gestão ambiental

Reconhecendo desde cedo a importância de adotarmos um papel proativo na proteção do meio ambiente, iniciamos, em 2006, a implementação de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

Ao longo dos anos, este sistema expandiu-se pelas várias empresas do grupo, concretizando diversas medidas tendentes à melhoria do nosso desempenho ambiental.

Em 2008, a nossa empresa dst obteve o registo no Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria (EMAS) de quatro das suas atividades: Madeiras, Metalomecânica, Rochas Ornamentais e Manutenção. Extinguida a nossa atividade de Rochas Ornamentais, atualmente mantemos esse registo na bysteel (a nossa empresa Metalomecânica) e nos departamentos de Madeiras e de Manutenção.

Sabendo que um SGA permite conhecer o estado ambiental de uma atividade, através da identificação e monitorização dos diversos aspetos ambientais, durante as várias etapas dessa atividade, podemos responder às condicionantes internas e externas, visando a melhoria contínua do nosso desempenho ambiental.

O SGA é um processo cíclico, que deve ser continuamente monitorizado e periodicamente analisado, de modo a fornecer uma orientação eficaz às nossas atividades ambientais. O nosso SGA tem como base de referência as normas ISO 14001 e o Regulamento EMAS. Anualmente, procedemos à determinação de questões relevantes, interna e externamente, que possam afetar a nossa capacidade para atingir os resultados pretendidos pelo sistema.

Na sequência dessa análise de contexto, das necessidades e expectativas das partes interessadas, das obrigações de conformidade e do âmbito do SGA, são determinados os riscos e as oportunidades, assim como as ações necessárias para o seu tratamento.

O SGA assume-se, assim, como uma parte fundamental do nosso plano de ação ambiental.

## Ações de sensibilização

Conscientes do impacto que as nossas atividades podem ter no ambiente, temos vindo a desenvolver diversas campanhas de sensibilização, com o objetivo de informar, educar e mobilizar os nossos trabalhadores e demais stakeholders para a importância da sustentabilidade.

Em 2024, iniciámos estas campanhas através da auscultação das partes interessadas com o intuito de identificar as temáticas que consideravam mais relevantes. Legislação e gestão eficiente de resíduos, certificações de sustentabilidade para edifícios, conservação da natureza, hábitos sustentáveis e declarações ambientais de produto foram alguns dos temas abordados.

Estamos cientes de que a mudança começa por nós. Por isso, promovemos uma cultura organizacional que valoriza a responsabilidade ambiental, envolvendo ativamente as nossas equipas em ações concretas e impactantes. Não menosprezamos as pequenas atitudes, acreditamos que, estas geram grandes transformações.



# Alterações Climáticas

## Materialidade

●●○  
emissões de gases com efeitos de estufa significativo

●●○  
eficiência energética significativo

O único caminho possível para atingir as metas do Acordo de Paris passa pela descarbonização da indústria, do setor energético e também da mobilidade urbana.

Este é um dos maiores e o mais transversal desafio que o mundo enfrenta. No dstgroup, antevimos esse cenário em 2008: participamos e investimos naquele que era, à data, o maior parque eólico da Europa, o Parque Eólico do Alto Minho. Por outro lado, investimos insistentemente na produção fotovoltaica de energia nas nossas instalações.

Para além disso, criámos apps que permitem reduzir os quilómetros da nossa frota automóvel, investimos em sistemas de iluminação e AVAC mais eficientes e continuamos a testar formas de reduzir a nossa pegada carbónica.

Conscientes da suprema importância deste tema, iniciámos o nosso caminho para preparar um plano de transição abrangente para a mitigação das alterações climáticas. O primeiro passo consiste em avaliar o nosso atual impacto.

Os próximos passos passam pelo desenvolvimento de um plano de transição pormenorizado para a mitigação das alterações climáticas. Este plano terá em conta o objetivo do horizonte de 2050 para a neutralidade climática, alinhado com o Acordo de Paris, e será composto por ações e objetivos mensuráveis intermédios, de curto e médio prazo.

Não menosprezamos a urgência da luta climática e, por isso, mesmo antes das obrigações regulamentares imporem a apresentação de planos de transição energética, nós já tínhamos implementadas várias medidas para depender cada vez menos de energia de origem não renovável.

Estamos neste momento a trabalhar num plano de ação detalhado com metas e ações de descarbonização realistas.

Emissões de GEE	t	2024
Emissões de GEE evitadas	t	180
Emissões de GEE calculadas	t	16 084
Emissões diretas (Scope 1)	t	15 492
Emissões diretas (Scope 2)	t	591
Intensidade carbónica	t/M€	33,30

## → Energia

> **1 400 MWh**

Energia verde gerada pelas nossas unidades de produção em 2024



### Energia renovável e comunitária

Nos últimos cinco anos instalamos mais de cinco mil metros quadrados de painéis fotovoltaicos. Aumentamos em 53 vezes a produção de energia fotovoltaica no nosso campus, reduzindo assim as nossas emissões de CO<sub>2</sub> em cerca de 350 toneladas por ano.

Esta energia produzida é partilhada entre as várias empresas do grupo através de uma Comunidade de Energia Renovável (CER). Constituimos, aliás, uma das primeiras CER de Portugal. As CER, para além de contribuírem para a descarbonização do setor energético, contribuem ainda para uma maior segurança de fornecimento de energia dos territórios e uma menor dependência energética do país.

### Eficiência Energética

De acordo com o último relatório do Painel para as Alterações Climáticas das Nações Unidas (IPCC), a eficiência energética nos edifícios tem um potencial de descarbonização maior do que a energia de origem hídrica. Cientes desta necessidade de reduzir os consumos de energia, atualizamos para tecnologia LED e sensorizamos toda a iluminação do nosso campus. Esta medida permitiu-nos diminuir até 70% o consumo de energia para iluminação.

Atualizamos, também, os sistemas de AVAC e reduzimos o gradiente de temperaturas sobre o qual funcionam, reduzindo, assim, até 5% o consumo associado a estes sistemas.

No decorrer de 2024 monitorizamos a utilização dos computadores que se encontram nos nossos escritórios de forma a quantificar o possível desperdício energético. Com base nos resultados tomaremos medidas para que este desperdício seja minimizado. Em conjunto, estas medidas evitam a emissão de cerca de 190 t de CO<sub>2</sub> por ano, comparativamente a 2017.

### Mobilidade e transportes

O setor da mobilidade e dos transportes representa cerca de 25% das emissões de gases com efeitos de estufa em Portugal.

De acordo com o Business Council for Sustainable Development (BCSD), as emissões associadas à mobilidade, no município de Braga, em 2019, mais do que duplicaram a percentagem nacional e são responsáveis por 65% das emissões totais de gases com efeitos de estufa.

Mesmo antes da publicação do Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050, decidimos tomar medidas para reduzir as emissões associadas à nossa mobilidade, entre as quais:

— **carsharing dst:** plataforma desenvolvida internamente a partir de uma ideia na caixa de inovação. Permite partilhar boleias entre os trabalhadores assim como o envio de encomendas. Para além dos benefícios ambientais, dividimos os ganhos económicos com os trabalhadores que partilham viagens.

— **carga otimizada:** otimizamos as nossas cargas e as nossas rotas para garantir a máxima eficiência dos nossos transportes. Em 2024 a taxa de ocupação das nossas viaturas pesadas foi de 88%.

Em 2021 assinamos o **Pacto para a Mobilidade Empresarial de Braga (PMEB)** promovido pelo BCSD.

Este pacto desdobra-se sobre quatro eixos estratégicos para melhorar a mobilidade do concelho de Braga:

— Descarbonização e desmaterialização da frota interna e das suas operações;

— Promoção de um mix de mobilidade diverso e incentivos à mobilidade partilhada;

— Utilização de meios de transporte coletivos e multimodais e diminuição do número de viagens;

— Mobilidade inclusiva assegurando acessibilidade para todos.

Das possíveis 28 ações sob as quais pacto se desenvolve houve da nossa parte um compromisso com 15 ações entre as quais, aumentos de veículos híbridos plug-in na nossa frota, instalação de carregadores para viaturas elétricas, ou então a celebração de parcerias com operadores de transporte público, ou ainda o pagamento de passes mensais de transportes.

Encaramos o PMEB não só como uma iniciativa relevante para a redução de emissões de gases com efeitos de estufa no município, mas também como uma oportunidade de colaboração entre várias empresas e entidade públicas em prol um fim maior.

O nosso compromisso com as ações foi amplamente cumprido. No âmbito das parcerias com operadores com transportes públicos fomos além do compromisso inicial e reforçamos as linhas dos TUB que servem o nosso campus com a introdução de novos horários. Em 2024 as linhas dos TUB que servem o nosso campus consolidaram-se como uma alternativa ,ao carro privado, para as deslocações casa-trabalho somando mais de 6.000 passageiros ao longo do ano.

Os resultados do PMEB foram divulgados em Junho. No total, 82% dos compromissos foram cumpridos, resultando numa redução imediata de 405 toneladas de CO<sub>2</sub> no município de Braga.

### → Mobilidade

>6 000

Viagens para o nosso campus foram feitas através da linha dos TUB



### Mobilidade elétrica e-flow

A e-flow, uma marca da nossa empresa dte, nasce com a missão de contribuir ativamente para a eletrificação da mobilidade em Portugal. Inspirada pelos princípios da nova Bauhaus Europeia — sustentabilidade, estética e inclusão —, a e-flow posiciona-se como um operador de mudança na forma como gerimos as nossas deslocações em viaturas elétricas.

Através da instalação de uma rede nacional de postos de carregamento, com mais de 100 unidades previstas, a e-flow visa tornar o carregamento de veículos elétricos próximo, acessível, simples e integrado na vida rural e urbana.

Acreditamos que a mobilidade elétrica é um pilar essencial na transição energética e um instrumento fundamental na redução das emissões de carbono e na melhoria da qualidade de vida. Com a e-flow, reforçamos a nossa posição como agente ativo na promoção da coesão territorial e de um futuro mais verde, mais inclusivo e mais eficiente.





Em 2008 formamos a dstsolar, uma empresa que se afirma como o nosso agente central na transição energética em Portugal. Especializada na conceção, instalação e gestão de soluções de energia solar fotovoltaica, a dstsolar promove a soberania energética nacional, o combate às alterações climáticas e à dependência dos combustíveis fósseis.

Com mais de dez anos de experiência e atuando nos segmentos residencial, comercial e industrial, a dstsolar soma atualmente mais de 500 clientes e mais de 1.000 projetos que totalizam mais de 117MW de potência instalada que, por sua vez, permitem aos nossos clientes evitarem a emissão de mais de 9.000 toneladas de CO<sub>2</sub> anualmente.

Para além do vasto domínio da tecnologia fotovoltaica a dstsolar é também uma força motriz no plano da inovação. Exemplo disso é a liderança na implementação da primeira Comunidade de Energia Renovável (CER) de cariz industrial em Portugal, no nosso campus, em Braga. Em temas de Investigação e Desenvolvimento (I&D) a dstsolar participou em projetos como o SMART-PV, Baterias 2030, Building Hope, SmartGlow e NGS – New Generation Storage, em parceria com universidades e centros tecnológicos. Estes projetos, visam impulsionar a inovação no armazenamento energético, a monitorização inteligente e soluções de nova geração para um setor em constante evolução.

**+ 500**

Clientes

**+ 1 000**

Projetos

**+ 117 MW**

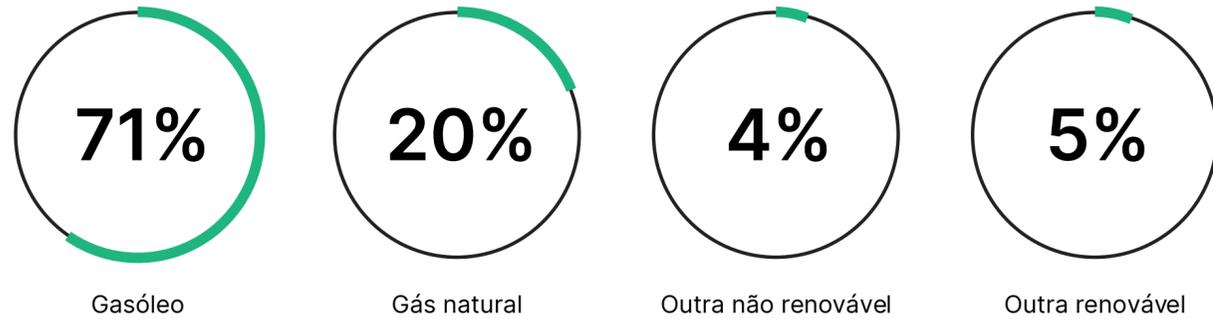
Potência instalada

**- 9 000 ton CO<sub>2</sub>**

Emissões de CO<sub>2</sub> evitadas anualmente pelos nossos projetos



**Consumo de energia por fonte**



**Produção de energia renovável**



**Consumo de energia**

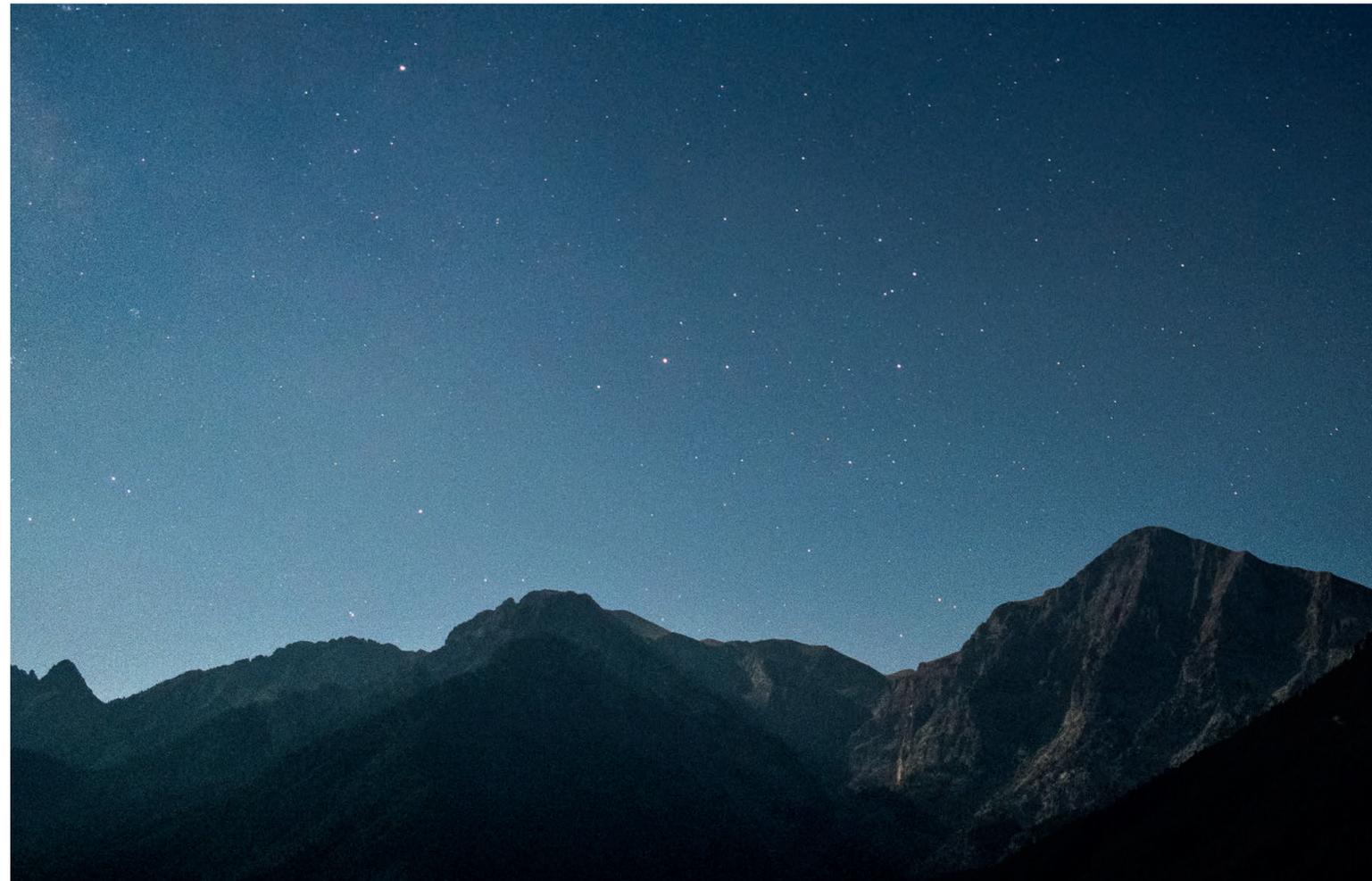
2024

<b>Consumo total de energia de fontes não renováveis</b>	<b>MWh</b>	<b>62 454</b>
<b>Percentagem de energia consumida proveniente de fontes não renováveis</b>	<b>%</b>	<b>95</b>
Consumo de combustível proveniente de carvão e produtos do carvão	MWh	0,00
Consumo de combustível proveniente de petróleo bruto e produtos petrolíferos	MWh	47 028
Consumo de combustível proveniente de gás natural	MWh	13 289
Consumo de combustível proveniente de outras fontes fósseis	MWh	78
Consumo de eletricidade comprada ou adquirida proveniente de fontes fósseis	MWh	2 059
Consumo de calor, vapor e arrefecimento comprados ou adquiridos proveniente de fontes fósseis	MWh	0,00
<b>Consumo total de energia de fontes renováveis</b>	<b>MWh</b>	<b>3 530</b>
<b>Percentagem de energia consumida proveniente de fontes renováveis</b>	<b>%</b>	<b>5</b>
Consumo total de energia de fontes renováveis (biomassa, biogás, hidrogénio verde, entre outras)	MWh	0,00
Consumo de eletricidade comprada ou adquirida proveniente de fontes renováveis	MWh	2 117
Consumo de calor, vapor e arrefecimento comprados ou adquiridos proveniente de fontes renováveis	MWh	0,00
Consumo de energia renovável auto-produzida	MWh	1 413
<b>Consumo total de energia</b>	<b>MWh</b>	<b>65 984</b>
<b>Intensidade energética com base nas receitas líquidas</b>	<b>MWh/M€</b>	<b>147,3</b>

# Poluição

**Materialidade**

● ● ●  
**resíduos**  
 crítico



Desde que implementamos e certificamos o SGA em obra, em 2009, criamos vários conteúdos para dar resposta quer aos requisitos do cliente quer às obrigações de conformidade, desde a fase de preparação de obra até à sua entrega, para mitigar impactes associados aos diferentes descritores ambientais. Desde a lavagem dos rodados dos veículos, de forma a reduzir as poeiras, até à triagem dos resíduos em obra, ou ao ruído, nenhum aspeto relacionado com a poluição foi esquecido neste documento.

Através do nosso SGA definimos metas relacionadas com a poluição das nossas operações.

<b>Poluição atmosférica*</b>	<b>t</b>	<b>2024</b>	<b>limite/ano**</b>
Óxido de azoto (NOx)	t	0,23	100
Óxido de Enxofre (SOx)	t	0,008	150
Compostos orgânicos voláteis (COV)	t	2,19	100
Partículas em suspensão	t	0,87	50

\*Únicos poluentes, dos enumerados pelo Regulamento (CE) n.º 166/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, emitidos pelo dstgorup.

\*\* Limites de acordo com o Regulamento (CE) n.º 166/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu

# Recursos Hídricos e Marinhos

## Materialidade



água  
significativo

Na última década, o Fórum Económico Mundial tem apontado sistematicamente as crises hídricas como um dos cinco maiores riscos para a sustentabilidade do planeta.

No dstgroup encaramos a água como um bem precioso e escasso. Acreditamos que todos devemos ser educados para a importância da gestão eficiente deste recurso. Temos de ser responsáveis no seu consumo e defender que o acesso à água potável seja um direito verdadeiramente universal.

Nos últimos anos implementamos medidas nas nossas instalações que nos permitiram reduzir em 15% o consumo por trabalhador nos escritórios.

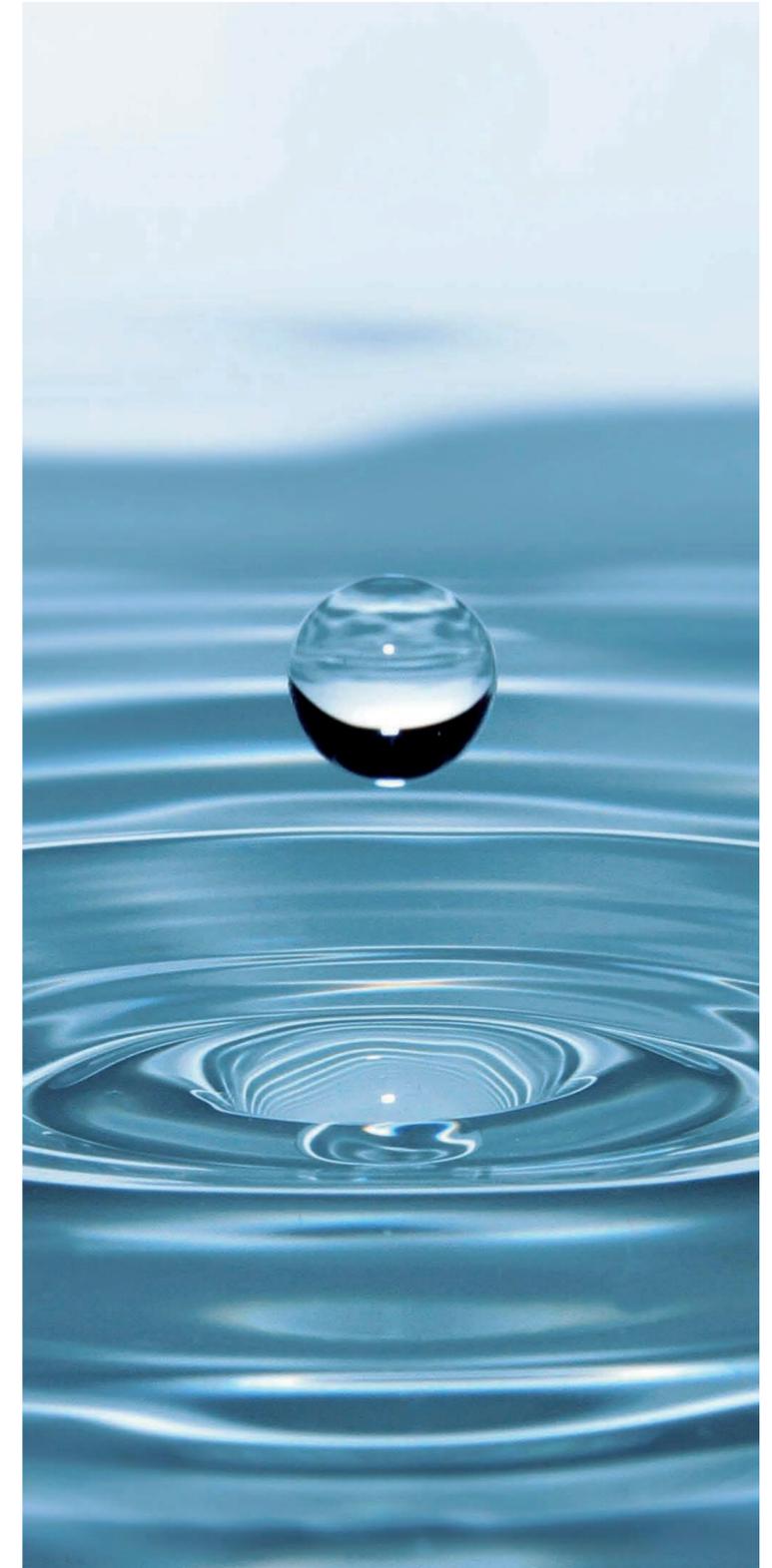
Substituímos mais de 90% das torneiras das nossas instalações por torneiras mais eficientes, graças a redutores de caudal e à ativação sensorial.

Reduzimos, também, em 50% a capacidade das descargas nas instalações sanitárias. Com o apoio da nossa empresa innovationpoint desenvolvemos um sistema inteligente que apenas permite a rega dos nossos solos quando é estritamente necessária, o que também permitiu uma redução do consumo de água.

Para além disso, monitorizamos, permanentemente, as nossas redes de abastecimento para detetar o mais rapidamente possível qualquer indício de fuga.

E porque a proatividade e a consciencialização pessoal dos trabalhadores são determinantes, promovemos diversas campanhas de sensibilização internas para a importância de uma gestão responsável do consumo de água.

Recursos hídricos e marinhos		2024
<b>Consumo total de água</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>86 121</b>
Consumo total de água em zonas de elevado stress hídrico	m <sup>3</sup>	86 121
Intensidade hídrica	m <sup>3</sup> /M€	179
<b>Água fornecida por terceiros</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>28 455</b>
<b>Captações próprias de água</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>57 666</b>
Água de superfície	m <sup>3</sup>	2 076
Água subterrânea	m <sup>3</sup>	55 590



# Biodiversidade e Ecossistemas

## Materialidade



**biodiversidade**  
significativo

No dstgroup agimos sempre dentro do estrito cumprimento da legislação ambiental. Esta legislação garante a minimização dos impactos na biodiversidade. Para além da legislação as nossas boas práticas superam ainda essa garantia.

Atualmente, não possuímos qualquer instalação definitiva em áreas classificadas ou zonas protegidas. Sempre que operamos em zonas classificadas ou protegidas garantimos o total cumprimento dos Estudos de Impacto Ambiental e das Declarações de Impacto Ambiental. As nossas atividades em obra são acompanhadas pelos nossos técnicos e, sempre que necessário, reforçamos este acompanhamento com biólogos especializados. Exemplo destas práticas é a criação em parceria com outras empresas, da ACHLI – Associação de Conservação do Habitat do Lobo Ibérico.

A nossa vontade é que Portugal alcance os objetivos do Quadro Global para a Biodiversidade pós-2020 o mais rapidamente possível. Este quadro contempla quatro metas de longo prazo (2050) e 23 metas de ação urgente já para 2030.

Entre as 23 metas para 2030 destacamos:

— Aumentar significativamente a área, qualidade e conectividade, acesso e benefícios de espaços verdes e azuis em áreas urbanas e densamente povoadas de forma sustentável;

— Garantir que as pessoas sejam encorajadas e capacitadas a fazer escolhas de consumo sustentáveis;

— Garantir a plena integração da biodiversidade e os seus múltiplos valores em políticas, regulamentos, processos de planeamento e desenvolvimento, entre outros;

— Assegurar e possibilitar que, até 2030, pelo menos 30% das áreas terrestres, de águas interiores, costeiras e marinhas, sejam efetivamente conservadas e geridas;

— Eliminar, minimizar, reduzir e/ou mitigar os impactos de espécies exóticas invasoras, reduzindo as taxas de introdução e estabelecimento de outras espécies exóticas invasoras conhecidas ou potenciais, em pelo menos 50%, até 2030;

— Garantir a igualdade de género na implementação do quadro global para a biodiversidade.

Para além de garantir a minimização dos impactos na biodiversidade nas nossas operações, começaremos a monitorizar e a educar os nossos fornecedores e outros parceiros de negócio para a preocupação com a biodiversidade.

Estamos conscientes do impacto do nosso modelo de negócio na biodiversidade, especialmente no que diz respeito ao aprovisionamento. Para definir as metas de redução dos impactos negativos e ações regenerativas, começaremos por mapear o nosso impacto na biodiversidade ao longo de toda a cadeia de valor. De seguida, iremos integrar metas no fornecimento sustentável e incluir ações regenerativas como parte importante da diminuição do nosso impacto na biodiversidade.

## Biodiversidade e ecossistemas

2024

### Áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade

Percentagem de instalações localizadas em zonas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	%	0
---	---	---

### Uso do solo

Superfície total de área confinada	m <sup>2</sup>	20 482
------------------------------------	----------------	--------

### Ações para o Quadro Global para a Biodiversidade 2030

Ações de sensibilização para escolhas de consumo sustentável	n.º	1
--	-----	---

### Número de espécies ameaçadas da lista vermelha da IUCN em concelhos onde o dstgroup tem instalações

Criticamente em perigo	n.º	5
------------------------	-----	---

Em perigo	n.º	23
-----------	-----	----

Vulnerável	n.º	40
------------	-----	----

# Recursos e Economia Circular

## Materialidade

●●●  
fornecimento sustentável crítico

●●●  
circularidade crítico

●●●  
resíduos crítico

A circularidade não é um tema novo para o grupo, já que, desde 2009 exploramos unidades de gestão de resíduos inertes e betuminosos (UGR). Nas nossas unidades recebemos resíduos que depois são reaproveitados para formarem agregados reciclados de granulometria extensa (AGER). Estes agregados são depois utilizados como material nas obras.

Em 2020, demos início ao projeto CirMat, em parceria com a Universidade do Minho, o Instituto Superior Técnico e a Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia (Trondheim). Este projeto promoveu o desenvolvimento industrial de materiais de construção inovadores, a partir de resíduos de construção e demolição e de subprodutos de outras indústrias. A sua aplicação pode ser feita em edifícios e infraestruturas de vias de comunicação. Dele resultaram sete Declarações Ambientais de Produto (DAP) e passaportes de circularidade.

### → Circularidade

# > 89 000t

Resíduos de construção valorizados em 2024 nas nossas Unidades de Gestão de Resíduos



Para além do projeto CirMat, desenvolvemos também o projeto RENew, em parceria com a Universidade do Minho, a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e o CVR – Centro para a Valorização de Resíduos, o Lego Box e os Pré-fabricados com incorporação de Resíduos da Construção e Demolição (RCD), mais detalhes sobre estes podem ser consultados no capítulo de Inovação deste relatório.

O RENew assentou também nos princípios da circularidade e prevê o desenvolvimento de uma gama de betões estruturais e betões betuminosos com funcionalidades especiais, fabricados com incorporação de elevadas taxas de resíduos e subprodutos industriais.

Desde cedo que integramos, também, questões relacionadas com a poluição no nosso sistema de gestão e a nossa política interna inclui critérios como a redução do uso de produtos perigosos e a redução da produção de resíduos. Procuramos sempre que os nossos resíduos sejam valorizados, evitando o envio para disposição final.

**Produção de resíduos**

**2024**

<b>Volume total de resíduos</b>	<b>t</b>	<b>227 902</b>
Enviados para valorização	t	227 275
Encaminhados para disposição final	t	627
<b>Volume total de resíduos não perigosos</b>	<b>t</b>	<b>227 301</b>
<b>Volume total de resíduos não perigosos</b>	<b>%</b>	<b>99</b>
Preparação para reutilização	t	0
Reciclagem	t	0
Outras operações de recuperação	t	227 198
<b>Disposição final de resíduos não perigosos</b>	<b>%</b>	<b>1</b>
Incineração (com recuperação de energia)	t	0
Incineração (sem recuperação de energia)	t	0
Confinamento em aterro	t	480
Outras operações de disposição	t	103
<b>Volume total de resíduos perigosos</b>	<b>t</b>	<b>602</b>
<b>Valorização de resíduos perigosos</b>	<b>%</b>	<b>10</b>
Preparação para reutilização	t	0
Reciclagem	t	0
Outras operações de recuperação	t	65
<b>Disposição final de resíduos perigosos</b>	<b>%</b>	<b>90</b>
Incineração (com recuperação de energia)	t	0
Incineração (sem recuperação de energia)	t	0
Confinamento em aterro	t	510
Outras operações de disposição	t	14

# Indicadores de Desempenho Ambiental

2024 foi um ano no qual voltamos a aumentar a nossa capacidade e produção de energia renovável.

Graças à nossa autoprodução e ao mix energético dos nossos fornecedores conseguimos que 55% da eletricidade por nós consumida fosse proveniente de fontes renováveis.

Dado o aumento de atividade, foi-nos impossível reduzir as emissões de GEE, os consumos de energia ou de água e a produção de resíduos relativamente ao ano de 2023. No entanto a intensidade carbónica manteve-se igual e a intensidade hídrica reduziu-se em quase 5%.

Consumo de Energia	Unidade	2024	2023
Energia Elétrica	MWh	5 589	4 931
Gasóleo	m <sup>3</sup>	4 731	4 203
Gás Natural	MWh	13 289	12 919
Gás Propano	kg	6 030	3 195
Produção de Energia Renovável	MWh	1 413	1 218
Energia Renovável	%	25	25

Emissões	tCO <sub>2</sub>	2024	2023
Energia Elétrica	tCO <sub>2</sub>	592	1 074
Gasóleo	tCO <sub>2</sub>	12 764	11 058
Gás Natural	tCO <sub>2</sub>	2 709	2 613
Gás Propano	tCO <sub>2</sub>	18	9,6
Intensidade Carbónica	tCO <sub>2</sub>	33,30	33,31

Produção de resíduos	t	2024	2023
Resíduos não perigosos	t	227 301	184 383
Resíduos perigosos	t	602	179
Resíduos encaminhados para valorização	t	227 275	183 308
Resíduos encaminhados para eliminação	t	627	1 254

Valorização de Resíduos	t	2024	2023
Produção de agregados reciclados	t	89 000	75 227

Água	Unidade	2024	2023
Consumo de terceiros	m <sup>3</sup>	28 455	16 399
Captações próprias			
Subterrâneas	m <sup>3</sup>	55 590	63 123
Superficiais	m <sup>3</sup>	2 076	3 445
Consumo de água por trabalhador	m <sup>3</sup> /tr.	0,87	0,80

Biodiversidade	%	2024	2023
Instalações em zonas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade	%	0	0

# Social

vida boa e em conjunto

NESTE CAPÍTULO →

- 36 Ambições e Riscos
- 38 Desempenho Social
- 39 Gestão dos Trabalhadores
- 41 Direitos Humanos
- 44 Igualdade de Género
- 47 Inclusão e Diversidade
- 48 Formação
- 50 escola dst
- 52 Contrato Social com os Trabalhadores
- 60 Trabalhadores na Cadeia de Valor
- 62 Contrato Social com a Pólis
- 67 ler para ver
- 75 Indicadores de Desempenho Social

**A chave do  
nosso sucesso.**

Índice

# Gestão dos Trabalhadores

# Direitos Humanos

# Igualdade de Género

# Inclusão e Diversidade

# Formação

**Ambição**

**Horizonte Temporal**

**Progresso**

**Riscos**

Continuação do reforço do trabalho de integração dos jovens no mercado de trabalho através de parcerias com as universidades

Curto prazo



Redução da produtividade por ausência de trabalhadores por motivo de saúde mental

Desenvolvimento de uma política de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

Curto prazo



Aumento da taxa de absentismo

Perda de inovação inerente aos jovens

Sermos impulsionadores do pensamento livre

Longo prazo



Interrupção/paralisação de trabalhos por manifestações/greves/tumultos sociais nas obras e/ou nas instalações

Promoção de um maior número de ações de voluntariado

Médio prazo



Danos reputacionais pela negligência das desigualdades socioeconómicas

Desenvolvimento de um plano de igualdade e diversidade

Curto prazo



Contribuição para a estagnação do fosso entre géneros

Aumento de custos com multas por incumprimento legal (disparidade salarial, paridade e direitos humanos)

Danos reputacionais pela não adoção de políticas de igualdade

Perda de competitividade

Desenvolvimento de um plano de igualdade e diversidade

Curto prazo



Aumento de custos com multas por incumprimento legal (disparidade salarial, paridade e direitos humanos)

Danos reputacionais pela não adoção de políticas de inclusão e diversidade

Aumento do número de horas de formação por trabalhador

Curto prazo



Diminuição da capacidade de concorrer a projetos/concursos

Criação de uma academia de formação dstgroup

Curto prazo



Promoção de formações ajustadas às aspirações dos nossos trabalhadores

Curto prazo



Aumento de custos relacionados com o incumprimento de compromissos com os clientes (preço, qualidade, prazo) causados pela falta de mão de obra qualificada

Índice

# Contrato Social com os Trabalhadores

**Ambição**

**Horizonte Temporal**

**Progresso**

**Riscos**

Continuação do plano de carreira de forma a reter os trabalhadores com maior talento através de políticas de desenvolvimento profissional, formação e compensação

Curto prazo



Aumento de custos relacionados com o incumprimento de compromissos com os clientes (preço, qualidade, prazo) causados pela falta de mão de obra

Adoção do LivingWage

Médio prazo



Aumento de custos com recrutamento e mais tempo gasto na pesquisa de talento

Desenvolvimento de uma política de equilíbrio vida pessoal e a vida profissional

Curto prazo



Diminuição da capacidade de concorrer a projetos/concursos

Ajustamento dos processos de recrutamento à identidade da empresa

Curto prazo



Aumento de custos com multas por incumprimentos legais

Construção de uma creche para os filhos e netos dos trabalhadores

Médio prazo



# Contrato Social com a Pólis

Promoção contínua do elevador social através do investimento na educação das comunidades locais e da criação de boas oportunidades de trabalho

Longo prazo



Interrupção/paralisação de trabalhos por manifestações/greves/tumultos sociais nas obras e/ou nas instalações

Possibilitar que todos tenham acesso à cultura de forma a que se sintam integrados e se aproximem das questões que definem a sociedade e o ambiente nos quais se inserem

Longo prazo



Danos reputacionais pela negligência das desigualdades socioeconómicas

Sermos impulsionadores do pensamento livre

Longo prazo



Aumento dos custos operacionais devido à subida do preço da água

Promoção de um maior número de ações de voluntariado

Médio prazo



Concluído Em curso Por implementar

## Desempenho Social

Mantemos as nossas políticas e ações de igualdade e paridade e exponenciamos o desenvolvimento profissionalizado e intelectual dos nossos trabalhadores com mais horas de formação e mais trabalhadores formados.

+1% Permanent Contracts



+489 New contracts • -257 Resignations

+30% Performance Reviews



+64% Training Hours



+30% Trained Workers

# Gestão dos Trabalhadores

## Materialidade

●●○ equilíbrio trabalho/vida pessoa significativo

●●○ oportunidades para os jovens significativo

## Equilíbrio trabalho/vida pessoal

Conhecemos a pressa dos dias, a infindável lista de tarefas e os compromissos que todos temos. Olhamos para os nossos trabalhadores holisticamente e queremos que se sintam satisfeitos com a sua vida profissional e pessoal. Queremos que os nossos trabalhadores sintam a lentidão, a lentidão que permite ver para lá do superficial.

Colocamos, por isso, ao dispor dos nossos trabalhadores uma série de serviços gratuitos e para serem usufruídos em horário laboral, tais como o cabeleireiro hairlab António Variações, a manicure ou a lavandaria comunitária dst. Implementamos também um regime de trabalho híbrido.

Cumprimos criteriosamente a Legislação Portuguesa que regula o direito às licenças por motivos familiares. Durante este ano, 38 das nossas trabalhadoras e 58 dos nossos trabalhadores usufruíram de licenças de parentalidade.

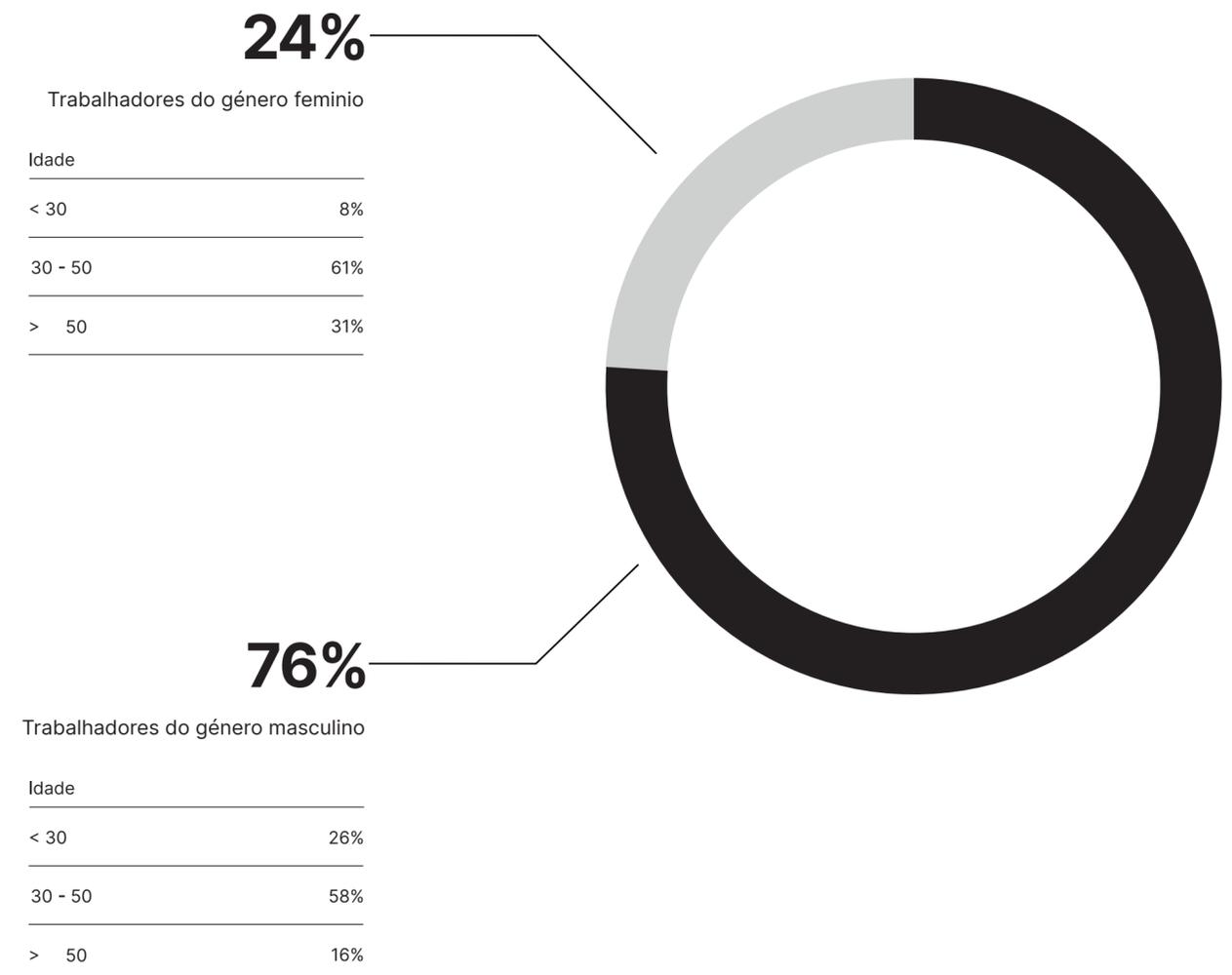
## Employees 2024

Total employees	2 452
-----------------	-------

### Characterisation of full-time workers

Female Gender	566
---------------	-----

Male Gender	1 886
-------------	-------



O melhor que podemos fazer é investir naqueles que trabalham connosco. Acreditamos que o sucesso de qualquer organização depende umbilicalmente de uma política clara e inteligente de gestão de recursos humanos.

Tratamos todos os trabalhadores da nossa cadeia de valor com o maior respeito e cumprimos escrupulosamente toda a legislação aplicável às nossas relações laborais.

Num contexto de grande volatilidade, apostamos em políticas de emprego estáveis que transmitam segurança aos nossos trabalhadores, dando preferência ao estabelecimento de contratos sem termo. Queremos assegurar boas condições financeiras que permitam elevar a qualidade de vida dos trabalhadores e das suas famílias – garantindo, desde logo, que todos os trabalhadores auferam um salário superior ao salário mínimo nacional.



### Locky ctt

Este ano, aos benefícios que conciliam o trabalho com a vida pessoal, acrescentamos um cacifo inteligente Locky, no nosso campus.

Com este serviço, totalmente gratuito, proporcionamos a todos os trabalhadores uma forma prática, segura e sustentável de receber, enviar e devolver encomendas, sem necessidade de alterar a sua rotina ou deslocações a pontos de entrega. O nosso Locky está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, permitindo total flexibilidade e autonomia na gestão de encomendas.

Esta solução contribui também para a redução da pegada carbónica associada ao transporte, ao concentrar as entregas num único ponto e evitar múltiplas deslocações de estafetas.

# Direitos Humanos

## Materialidade

●○○  
direitos humanos limitado

O respeito pelos Direitos Humanos é para nós um assunto de maior importância e está inscrito no nosso Código de Ética e de Conduta.

Asseguramos que todos os trabalhadores respeitam e cumprem todos os direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e os tratados, convenções e iniciativas internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas do Conselho dos Direitos Humanos. Adicionalmente, são asseguradas condições de trabalho condignas para todos os trabalhadores, promovendo o respeito pela sua dignidade inata e procurando sempre protegê-los contra atos de violência moral ou psicológica que possam criar um ambiente humilhante, instável ou hostil. Também nos orgulhamos de honrar todas as formas de liberdade dentro do grupo, nomeadamente a liberdade de opinião e de expressão.

No nosso Código de Ética e Conduta também condenamos o trabalho infantil ou o trabalho forçado. Adicionalmente, todos os nossos contratos incluem cláusulas nas quais os nossos fornecedores se comprometem a respeitar os princípios éticos em que a nossa atividade se baseia.

Não registamos quaisquer incidentes, queixas e impactos graves nos direitos humanos em 2024.



### Segurança e saúde

É nossa preocupação constante que os nossos trabalhadores se sintam num local de trabalho seguro e saudável.

Em algumas das nossas áreas de negócio, este tema assume particular importância pelo risco adicional de segurança que a própria atividade representa. Em conformidade com o enquadramento legal, convencional e específico, aplicável em matéria de Saúde e Segurança, definimos uma política de prevenção e proteção que privilegia as atitudes proativas de identificação, análise e avaliação das condições de segurança e saúde laborais. Para tal, é efetuada uma análise prévia das situações de risco e são implementadas as correspondentes medidas preventivas, assentes na formação e no envolvimento de todos os trabalhadores.

Neste sentido, e de forma a minimizar a sinistralidade laboral, são realizadas com frequência campanhas e formações de Prevenção de Riscos, com especial incidência na identificação dos perigos e riscos associados e nas medidas de controlo operacional. São ainda dinamizados diversos simulacros e campanhas internas de sensibilização e pedagogia.

Quaisquer lesões que ocorram no local de trabalho ou no trajeto de/para o local de trabalho são investigadas de forma a qualificá-las adequadamente.

No que respeita à Saúde, temos como foco promover a saúde e prevenir a doença de todos os nossos trabalhadores. Neste sentido, dispomos de um centro de saúde – Centro de Saúde Vânia Xisto – que oferece um acompanhamento *full-time* de um médico e um enfermeiro no âmbito da medicina curativa e medicina geral, consultas de nutrição, sessões individuais com psicólogo, assim como de medicina dentária, totalmente gratuitos para todos os trabalhadores. Adicionalmente, são também atribuídos um seguro de vida e um seguro de saúde para todos.

Paralelamente, também atuamos na prevenção, promovendo a realização de exercício físico e, por isso, temos celebrado protocolos com ginásios, de norte a sul do país (considerando os nossos trabalhadores deslocados), bem como disponibilizando um circuito de manutenção aeróbica e acesso gratuito a aulas ao ar livre no nosso campus com personal trainer.



→ Saúde

**100%**

Trabalhadores abrangidos por seguro de saúde

**Campanhas SST**

Realizamos campanhas com vista à sensibilização e consciencialização de todos.

Definimos dois planos de atuação:

— Plano anual de saúde e bem-estar, mais vocacionado para uma intervenção interna;

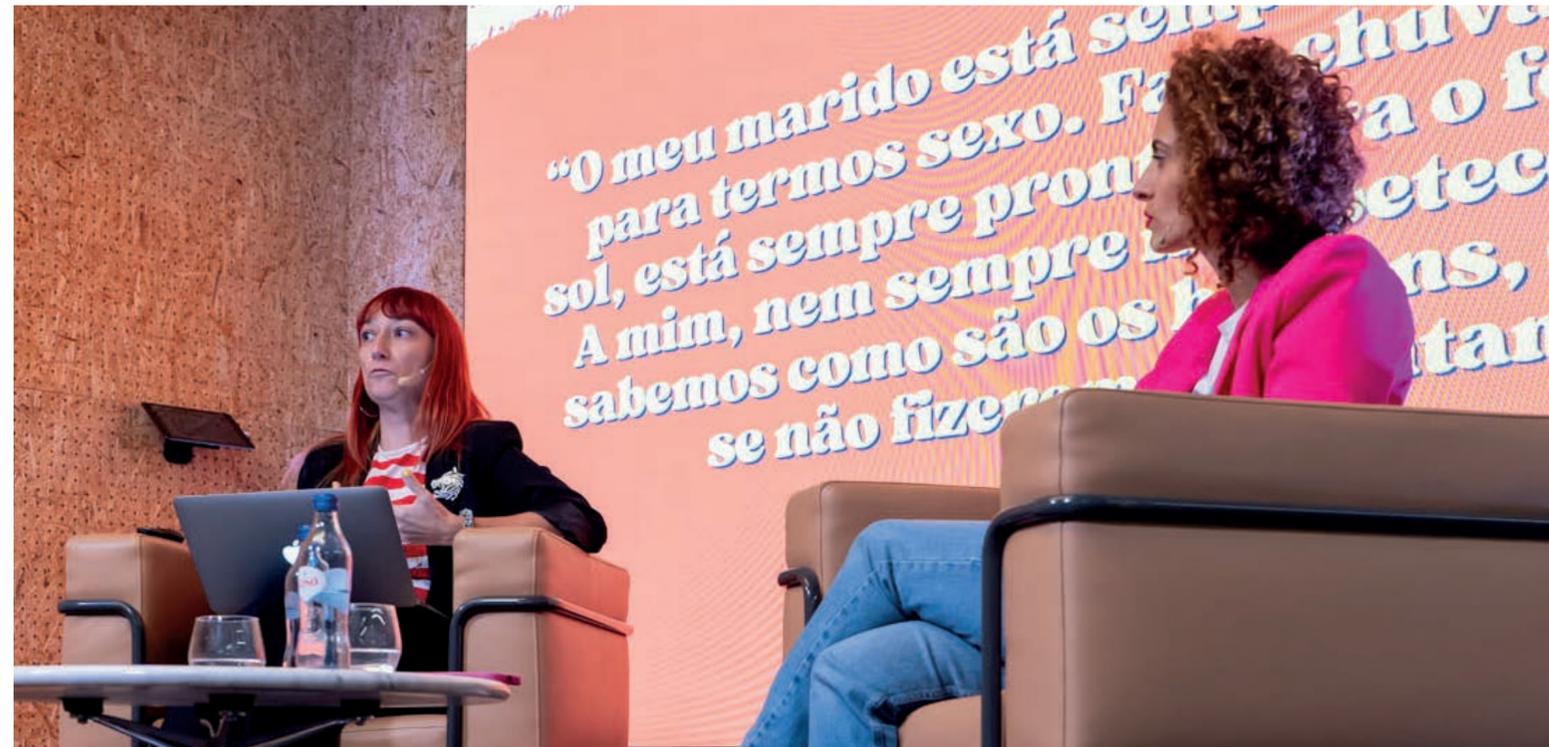
— Plano anual de Segurança no trabalho, o qual designamos “saber mais”, desenhado para comunicação externa, visando a construção de uma cultura de segurança forte, através da consciencialização dos nossos fornecedores/subempreiteiros para a importância da implementação de boas práticas, bem como do cumprimento legal.

**Toda a Saúde 2024**

**Tabus da vida adulta**

O mês de Outubro é para nós o mês no qual a nossa permanente preocupação com a saúde se torna visível. Durante as semanas de Outubro trabalhamos diferentes temáticas da saúde através de palestras, despistes, e talks, procurando clarificar e trazer leveza para os mitos e os desafios da nossa saúde.

Em 2024, o foco foram os tabus da vida adulta, nos quais falamos sobre: saúde sexual, os desafios da parentalidade, o pós-parto, a menopausa, a perimenopausa e a andropausa. Com estas talks procuramos dotar os nossos trabalhadores com as ferramentas necessárias para enfrentarem os desafios do futuro, sempre num tom simples, descontraído e sem julgamentos.



**Segurança e Saúde no Trabalho**

**2024**

**Trabalhadores do dstgroup**

Percentagem de trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde e segurança certificado e auditado	%	100
Fatalidades resultantes de lesões relacionadas com o trabalho	n.º	0
Fatalidades resultantes de problemas de saúde relacionados com o trabalho	n.º	0
Acidentes de trabalho passíveis de registo	n.º	102
Taxa de acidentes de trabalho passíveis de registo	%	25,70
Dias perdidos devido a lesões relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	2 124
Dias perdidos devido a problemas de saúde relacionadas com o trabalho	n.º	250
Dias perdidos devido a fatalidades relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	0

**Trabalhadores de entidades terceiras a trabalharem em locais do dstgroup**

Fatalidades resultantes de lesões relacionadas com o trabalho	n.º	0
Fatalidades resultantes de problemas de saúde relacionados com o trabalho	n.º	0
Acidentes de trabalho passíveis de registo	n.º	40
Taxa de acidentes de trabalho passíveis de registo	%	10,08
Dias perdidos devido a lesões relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	461
Dias perdidos devido a problemas de saúde relacionadas com o trabalho	n.º	0
Dias perdidos devido a fatalidades relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	0

# Igualdade de Género

## Materialidade



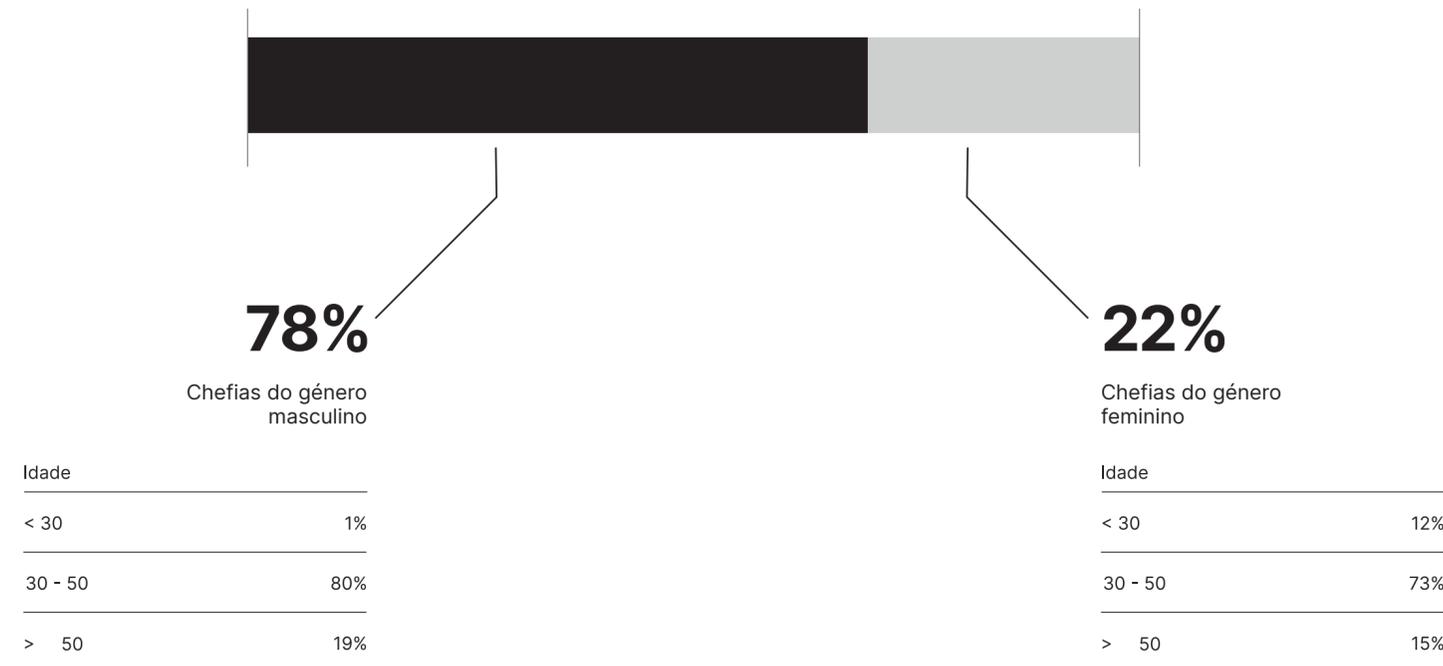
igualdade de género crítico

Igualdade de Género	2024
Mão de obra Feminina	566
Mão de obra Masculina	1 886
Mulheres em cargos de chefia	26
Homens em cargos de chefia	91
Rácio de mulheres em cargos de chefia*	4,6%
Rácio de homens em cargos de chefia	4,8%
Proporção de mulheres em cargos de chefia**	22,2%

\*sobre total de mão de obra feminina

\*\* sobre total de cargos de chefia

## Caraterização das chefias



Acreditamos que, ao empoderarmos as mulheres, as empresas e as sociedades avançam mais depressa e melhor. O contributo das mulheres torna o nosso negócio mais completo e, conseqüentemente, mais robusto e possante.

Sabemos, no entanto, que existe, ainda hoje, discriminação contra as mulheres e que as desigualdades que se constataem em todos os relatórios macro são fruto de séculos de patriarcado. Se nada for feito, a igualdade de género pode levar centenas de anos a efetivar-se, ou pode mesmo permanecer como um eterno problema social.

No dstgroup queremos que as mulheres tenham uma voz ativa e queremos aprender com elas. De ano para ano temos incorporado mais mulheres nas nossas equipas, e embora atualmente já 35% dos nossos cargos de Administração sejam ocupados por mulheres, não iremos parar até atingirmos a paridade. Ao estarmos inseridos num setor de atividade predominantemente masculino, ambicionamos ser um modelo a seguir no que à igualdade de género diz respeito.

### Apoio APAV

A violência doméstica continua a ser uma realidade, que afeta milhares de famílias em Portugal.

Em 2024 as forças de segurança receberam mais de 30.000 queixas de violência doméstica e 22 pessoas, das quais 19 eram mulheres, morreram às mãos deste flagelo.

Este ano decidimos apoiar aqueles que todos os dias trabalham para apoiar as vítimas de crime, as suas famílias e pessoas amigas, prestando-lhes um serviço de qualidade, gratuito e confidencial, com duas iniciativas.

Em primeiro lugar celebramos um almoço no nosso restaurante T5 onde angariamos fundos para a APAV, fundos que depois duplicamos. Convidamos ainda todos os nossos trabalhadores a consignarem 0,5% do seu IRS à APAV.

Desde a sua fundação, a APAV já apoiou mais de 360.000 vítimas, desempenhando um papel fundamental na construção de uma sociedade mais segura e inclusiva.

### Camarim das Estrelas

Existe um estigma na nossa sociedade que associa setores como a engenharia e construção, ou mesmo as tecnologias de informação e até a gestão, como tantas outras áreas, a um universo de homens e para homens.

Conscientes de que essa não é a nossa realidade, mas que ainda existe muito a fazer até se atingir a igualdade de género, demos mais um passo para o combate a este flagelo social ao criar o podcast Camarim das Estrelas.

Em cada episódio quatro trabalhadoras estão à conversa com outra trabalhadora do grupo, na qual exploram a sua história e as suas vivências.

Uma conversa descomprometida sobre trabalho e sobre escolhas, sobre mulheres, homens e família, sobre percursos de vida e sobre os desafios entre a carreira profissional e a vida pessoal.



## Sala Maria Ondina Braga

Desde 2022 contamos com uma sala de amamentação. O seu nome carrega a memória de uma das mais cosmopolitas vozes femininas das letras portuguesas do século XX: Maria Ondina Braga.

E porque a ideia de renovar a sala partiu de uma das nossas trabalhadoras, o espaço continua a dar o maior conforto às mães. A sala está equipada com frigoríficos, micro-ondas, muda-fraldas, televisão e poltronas.

Com esta intervenção, queremos garantir que não existem barreiras à maternidade nem à amamentação, mesmo após o término da licença de parentalidade.

“Queimei-me ao sol de Agosto. Sou morena.  
Tenho os olhos profundos e leais,  
Lábios esmaecidos, voz serena,  
Cabelos curtos, fartos, naturais.

Minha alma é feita de sorriso e pena,  
Loucuras mansas, doces, outonais...  
Sonhos que trago em mim desde pequena,  
Saudades que ficaram de meus Pais!...

Adoro o campo, a paz, a singeleza,  
O silêncio da noite, o mar que reza,  
A infantilidade, a comoção

Gosto de Falar só...e às escondidas,  
Tenho olheiras escuras, mãos compridas,  
E sob o peito, a arder, um coração!”

## Maria Ondina Braga

# Inclusão e Diversidade

## Materialidade



**inclusão e diversidade**  
significativo

Temos orgulho em ser uma empresa inclusiva, reconhecida pelas nossas boas práticas. Exemplo disso é a distinção que recebemos em 2021 com o prémio ObCig Empresas Integradoras, promovido pelo Observatório das Comunidades Ciganas, pela integração laboral de pessoas ciganas, através de vínculos de trabalho efetivo.

Há mais de 15 anos que acolhemos e integramos famílias de diversas nacionalidades, oferecendo-lhes condições de habitação, trabalho e integração social.

Os diferentes contextos sociais são algo que nos preocupa de igual forma. Nesse sentido, estabelecemos parcerias e critérios de recrutamento de forma a garantir a inserção de ex-reclusos e desempregados de longa duração.

Em 2021 celebramos mais um protocolo com a Cruz Vermelha Portuguesa e com o Alto Comissariado para as Migrações, no âmbito do acolhimento de crianças e jovens estrangeiros, não acompanhados, provenientes de campos de refugiados situados na Grécia.

No seguimento da assinatura deste protocolo, atribuímos dez estágios profissionais a jovens, com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos. Os estágios tiveram a duração de doze meses, foram remunerados e possibilitaram a integração em diferentes áreas de trabalho

### all stars dst

Nascido a partir de uma ideia na caixa de inovação, o all stars dst é um grupo musical formado inteiramente por trabalhadores.

É um privilégio unir mais de vinte trabalhadores com interesse pela música que se unem em ensaios para preparar diferentes espetáculos musicais para as nossas atividades e festas internas.

Diversidade e Inclusão	2024
Total de trabalhadores com deficiências	19
Proporção de trabalhadores com deficiências	0,9%
Novas contratações de trabalhadores com deficiências	3

# Formação

## Materialidade

●●○  
**formação**  
 significativo

### Formações

Acreditamos nos benefícios da aprendizagem permanente não só de conhecimentos técnicos, mas também de competências transversais que resultam num estímulo das reais capacidades de cada trabalhador e, em última análise, da sua autoconfiança.

O Plano de Formação Anual, elaborado a partir do levantamento de necessidades dos trabalhadores é a pedra basilar da gestão de formação. As formações que promovemos focam-se não só em hard skills, mas também soft skills:

- Pós-Graduação em Filosofia (ver destaque);
- Formação em Neurociência;
- Formação em Liderança;
- Formação em Saúde Mental.

Também como forma de fomentar a cultura de inovação e aprendizagem, no âmbito da formação e qualificação, apostamos em programas de formação específicos em diversas áreas do saber – finanças, gestão, estratégia e humanidades –, com a Porto Business School, a Universidade Católica Portuguesa e a Escola de Executivos da Universidade do Minho. Para além disso, promovemos o acesso gratuito a programas especializados de mestrado e doutoramento.

Em 2020, adotámos um modelo de aulas online que, para além de facilitar o seu acesso por parte de todos, permite também, por outro lado, uma maior flexibilidade de participação aos trabalhadores e aos formadores.

→ **Desenvolvimento**

**> 79 000h**

Horas de formação

O feedback que recolhemos é francamente positivo: todos partilham da opinião de que a formação é essencial para um melhor desempenho profissional e, conseqüentemente, para uma expectável progressão na carreira.

### Formação em comunicação e liderança

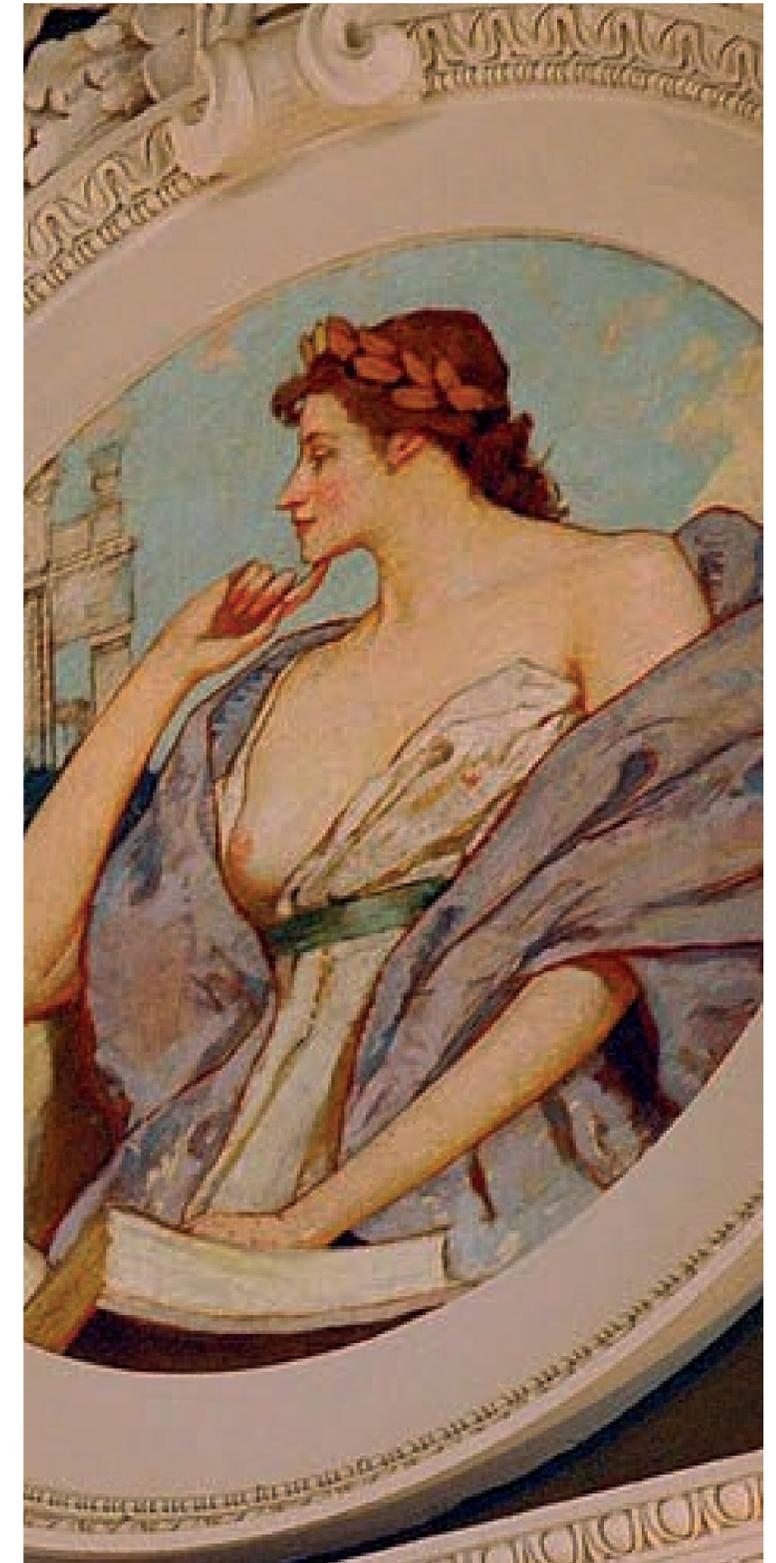
Porque a liderança está presente em todos aqueles que gerem pessoas, e não apenas nos cargos de direção e administração, em 2024 oferecemos, mais uma vez, um programa de formação em comunicação e liderança, numa edição que visa capacitar encarregados e outras chefias intermédias com competências essenciais para enfrentar desafios contemporâneos de comunicação e liderança. É um programa que se pauta por uma abordagem personalizada, tendo sido adaptado às necessidades específicas dos participantes, tendo em consideração a realidade laboral do seu dia-a-dia, visando uma aplicação imediata das competências adquiridas.

Este ano, este programa contou com a inclusão de um novo módulo sobre Gestão das Emoções, um tema de extrema importância num mundo caracterizado por situações frequentes de stress e elevada pressão.

### Pós graduação em Filosofia para o novo Século

Em parceria com a Universidade Católica de Braga, lançamos uma pós-graduação em Filosofia para mais de 500 trabalhadores, em horário laboral, que durante três anos abordará os grandes pensadores contemporâneos e temáticas como epistemologia, espiritualidade, antropologia, ética, política, arte e cultura.

A filosofia apura-nos o sentido crítico e permite-nos alongar o pensamento, condições necessárias para sermos mais criativos e, conseqüentemente, mais competitivos.



**Parcerias com instituições de ensino**

Fomentamos uma relação de proximidade e de estreita colaboração com a Academia, através da qual são criadas equipas multidisciplinares que catalisam outros projetos da organização.

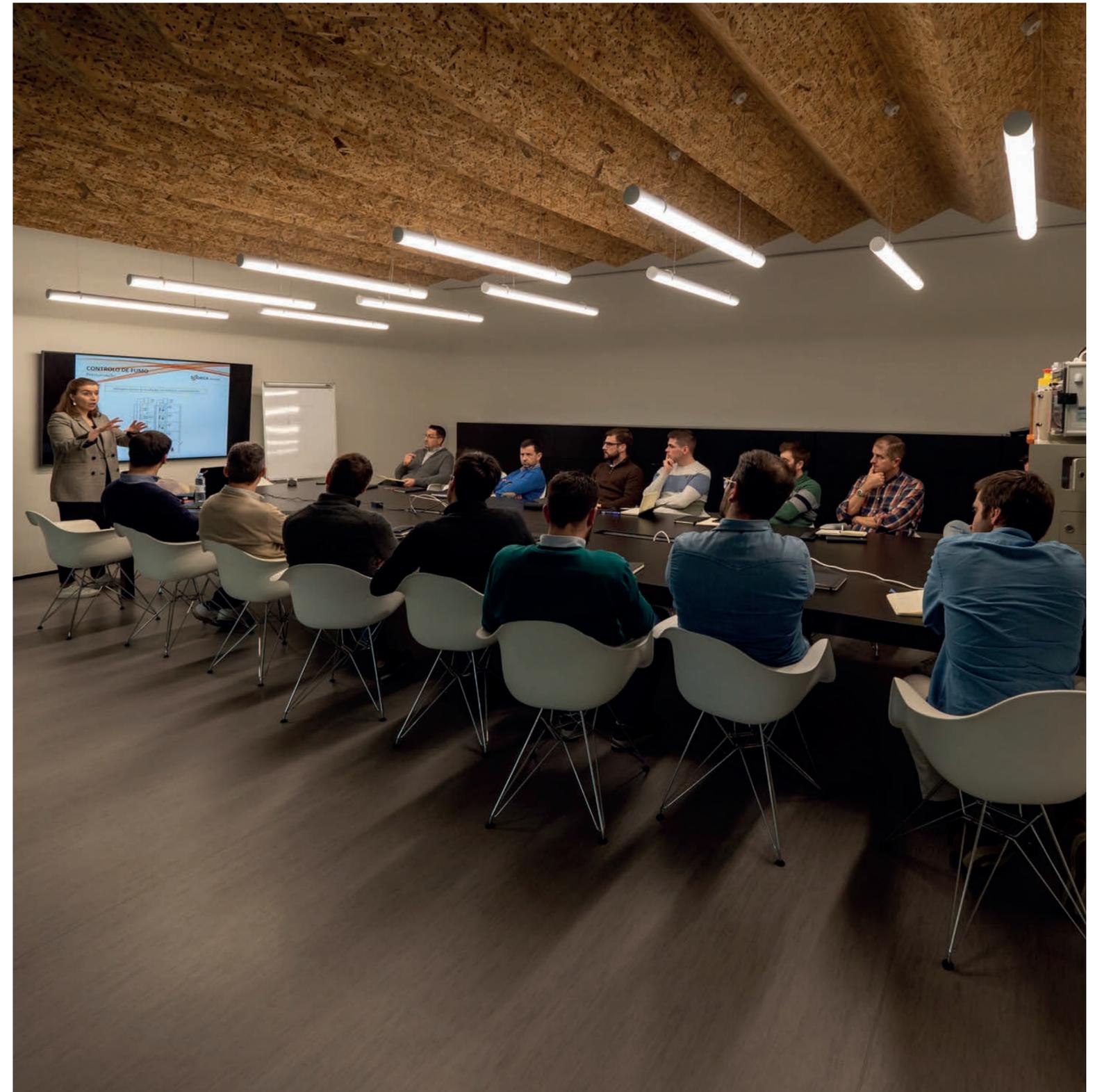
Desde que foi criada, mantemos uma relação de parceria com a UMinhoExec. Esta relação materializa-se em intercâmbios de informação e boas práticas, assim como na participação recíproca em iniciativas e programas promovidos por ambas as entidades. Com o intuito de capacitar os nossos trabalhadores para que assumam responsabilidades na gestão de projetos complexos e de equipas de trabalho alargadas, criamos, em conjunto com a UMinhoExec, uma Pós-graduação em Gestão para Quadros Superiores.

Em 2017, em parceria com a Universidade do Minho (UMinho), criamos a "Cátedra dst/IB-S em Construção do Futuro: Automação e Modularização", uma iniciativa pioneira para viabilizar projetos associados ao futuro do setor.

O sucesso desta iniciativa levou a que, em 2018, a dstelecom, novamente com a UMinho e juntamente com a Proef, promovesse o lançamento da Cátedra Proef-dstelecom/IB-S, inovadora no ensino e investigação em redes de telecomunicações sustentáveis para a sociedade digital do futuro.

As necessidades do mercado de trabalho motivaram, por seu turno, a criação de Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) e Pós-Graduações em áreas com escassez de mão de obra. São exemplo disso os CTeSP em Soldadura Avançada, Preparação e Gestão de Obra ou Gestão de Redes e Telecomunicações, todos em parceria com o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, ou ainda a Formação Especializada em Tecnologia de Fachadas e Envolventes de Edifícios em parceria com a UMinho. Com a Escola Profissional Amar Terra Verde estão ainda construídas pontes para a Formação e Qualificação Profissional nas áreas de instalações elétricas e climatizações.

<b>Formação</b>	<b>2024</b>
<b>Trabalhadores que receberam formação</b>	<b>2 187</b>
Horas de formação	79 381
Médias de horas de formação por trabalhador	32
Médias de horas de formação por trabalhador formado	36
Investimento em formação (€)	331 386
Trabalhadores formados do género Feminino	584
Trabalhadores formados do género Masculino	1 603





| escola  
dst |

## Escola dst

O setor da construção e da engenharia sempre esteve associado à exactidão e ao rigor técnico. No entanto, no grupo dst, acreditamos que a verdadeira inovação não se circunscreve pelo perímetro da tecnologia ou da engenharia. A inovação começa nas pessoas, na forma como pensam, interagem e evoluem.

Com esse princípio criámos a escola dst, um projeto educativo pioneiro que vai além do ensino técnico, integrando as artes liberais, as humanidades e a filosofia como pilares fundamentais para o crescimento dos nossos trabalhadores.

Inspiramo-nos nos grandes modelos educativos da história, desde o Trivium, estrutura fundamental da educação clássica, onde se desenvolviam a gramática, a lógica e a retórica – a base das artes liberais –, passando pela Academia de Platão, onde o pensamento crítico floresceu, até o Liceu de Aristóteles, onde a observação e o raciocínio lógico eram ferramentas essenciais para compreender o mundo. Fomos atrás do pensamento dos estoicos, que defenderam a virtude, a resiliência e o autocontrolo, valores que acreditamos serem fundamentais para um ambiente profissional saudável e equilibrado. Depois, olhamos também para as grandes escolas económicas e filosóficas da modernidade, como a Escola de Chicago, com a sua visão de mercado e inovação, e a Escola de Frankfurt, com pensadores como Theodor Adorno e Jürgen Habermas, que ajudaram a moldar a compreensão crítica da sociedade e das dinâmicas organizacionais.

No campo do design e da engenharia, inspiramo-nos na Bauhaus, cuja fusão entre arte, funcionalidade e produção industrial redefiniu o conceito de construção e design prático, e na tradição das *Écoles des Arts et Métiers* francesas, que há séculos formam engenheiros e artesãos altamente qualificados, combinando a inovação técnica com o domínio do trabalho manual.

Por último alinhamos a nossa pesquisa científica e as bases matemáticas e experimentais pelo MIT (Massachusetts Institute of Technology) e pela ETH Zurique, escolas que são referências mundiais na formação de engenheiros e arquitetos.

Como cada trabalhador é único, a aprendizagem na escola dst não segue um modelo rígido – ajustamo-nos às necessidades e aspirações individuais, proporcionando um espaço fértil para a evolução.

Vimos de muito longe, andamos muito para aqui chegar e não podíamos estar mais satisfeitos com o caminho que temos feito.

Mais do que ensinar, vamos transformar. Todos os que passarem pela escola dst levarão com eles um poderoso currículo, capaz de emancipá-los, da mesma forma que o conhecimento emancipa o espectador de Jacques Rancière.



# Contrato Social com os Trabalhadores

## Materialidade



**plano de carreira**  
crítico



**remunerações**  
crítico



**atividades sociais**  
significativo



**ativismo social**  
significativo



**boas relações laborais**  
significativo



**benefícios**  
significativo

## Remunerações

Acreditamos que uma condição necessária para melhorar a comunidade e a sociedade em que nos inserimos é aumentar os salários.

Com efeito, em 2024, mais do que o cumprimento estrito da lei aplicável no que concerne a remunerações, o salário de todos os nossos trabalhadores foi superior ao salário mínimo nacional. Todos se encontram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho do setor da construção civil e têm direito à proteção social exigida por lei: aqui inclui-se o direito ao subsídio de desemprego e a reforma/aposentação.

Queremos criar um movimento que faça aumentar os salários a uma velocidade superior à negociada, em sede de concertação social, pois acreditamos que só assim conseguiremos melhorar a vida das pessoas e contribuir para o oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU: trabalho digno e crescimento económico.

## Plano de Desenvolvimento de Carreira

O plano de desenvolvimento de carreira é uma ferramenta essencial para o grupo e para os trabalhadores. Através do mapeamento de todas as posições, temos a tarefa de colocar as pessoas certas nos cargos certos facilitada.

Para os trabalhadores, o plano de desenvolvimento de carreira ajuda a traçar um caminho e, dessa forma, gerir as expectativas, evitando sentimentos negativos como o tédio, a estagnação, a frustração, o stress e o conformismo.

No dstgroup a nossa ambição é completar o plano de desenvolvimento de carreira que já iniciamos com as avaliações aos nossos trabalhadores, o programa de mentorias e as vagas de mobilidade interna.

## Atividades Sociais

Os nossos valores são algo que não negociamos. É essencial que todos os sintamos. As atividades sociais são um fator humanizador das relações de trabalho, são uma forma de marcar os nossos valores indelevelmente a todos quantos nelas participam. São também uma possibilidade de integrar e de sentir o comunitarismo que existe no nosso grupo.

As atividades que promovemos vão desde torneios de desporto até encontros de viaturas clássicas, para além dos convívios mais alargados, como o jantar de Natal, o arraial de S. João, o magusto ou o Sunset da rentrée.

Disponibilizamos ainda uma discoteca no laboratório do nosso campus em Braga, para que os nossos trabalhadores possam organizar festas, com oferta do catering, animação e restante produção.

Avaliação regular de desempenho	2024
Trabalhadores permanentes do género Feminino sujeitos a avaliação de desempenho	399
Classificação média	83%
Trabalhadores permanentes do género Masculino sujeitos a avaliação de desempenho	686
Classificação média	84%

## Ativismo Social

Pelas nossas instalações estão espalhados espelhos com uma inquietação: «Por que não eu?». Esta é uma pergunta que queremos que todos os nossos trabalhadores tenham presente no seu dia-a-dia. Queremos que todos se sintam capazes de mudar o mundo, o seu mundo e o mundo de todos.

Sendo a cultura parte indissociável do nosso ADN empresarial, continuamos a estimular hábitos de leitura através da série Leitura Furiosa às Quintas, criada em 2021. Semanalmente, à quinta-feira, a Clarisse, a nossa responsável de desenvolvimento humano, alter ego literário do grupo, e o seu fiel amigo Leopoldo, partilham com os nossos trabalhadores excertos de livros, crónicas e artigos, sugeridos pelos próprios trabalhadores, para serem debatidos num formato de leitura partilhada.

Os assuntos que se debatem partem de grande parte dos temas que definem a sociedade, desde o aborto à eutanásia, passando pelas doenças mentais ou pela globalização. O maior propósito é enriquecer o espírito crítico de cada um e consequentemente o do grupo.

## Boas Relações Laborais

Sabemos que em ambiente laboral podem surgir momentos de tensão extrema, no entanto, quase tudo tem solução, e é, portanto, imperativo que as nossas relações não se deterioreem.

O nosso Código de Conduta, que pode ser consultado [aqui](#), traduz-se em 14 mandamentos e tem, neste âmbito, uma missão fundamental. Para além disso, dispomos de canais de comunicação, tais como o canal de denúncias, para que todas as partes interessadas se possam fazer ouvir.

Por vezes, os canais digitais não conseguem suplantar-se à conversa presencial, por isso, criamos, no nosso campus, o spot "Preciso de Falar Contigo". É um lugar de cooperação e de discussão multissensorial onde iremos parar para ouvir o oculto uns dos outros e de onde todos sairemos a ganhar.

Realizamos inquéritos de satisfação, anualmente, a todos os nossos trabalhadores, de forma a adaptarmos as nossas políticas às suas necessidades e também medir a confiança que têm nas nossas estruturas e nos nossos processos. Todas as preocupações daí resultantes são tratadas com cuidado, respeito e avaliação interna.

Realizamos, também, anualmente, um processo de avaliação de desempenho que formaliza mais um canal de comunicação entre os trabalhadores e as suas chefias.

Para além destes processos, o nosso Presidente do Conselho de Administração, José Teixeira, reserva mensalmente um período para dialogar diretamente com os trabalhadores.

Procuraremos, no entanto, que na criação da nossa nova política social, de acordo com as orientações da UNGC e da OCDE, que os nossos trabalhadores sejam mais envolvidos, de forma a dar uma resposta rápida e eficaz às suas expectativas e necessidades.



# libertar a liberdade

50 anos do 25 de abril  
no dstgroup



**50 anos do dia mais verdadeiro**

**Libertar a liberdade**

Ao longo do último ano, celebrámos os 50 anos do dia mais verdadeiro, o dia inicial inteiro e limpo: o 25 de Abril de 1974.

Para Portugal e para os portugueses, 25 de Abril de 1974 é o dia lustral. O dia que marca o fim da escuridão e do medo, e o nascimento da democracia – o dia por que ansiava Jorge de Sena, o dia da descoberta da cor da liberdade.

Com a queda do regime que vigorava, Portugal despiu as amarras da Censura, da repressão da polícia política da PIDE e da ditadura da União Nacional. O nascimento da democracia significou direitos, no entanto, nenhum deles foi concedido, todos foram conquistados.

O direito e o exercício de vir à rua manifestar-se, o direito e o exercício de organizar-se, a passagem à legalidade dos partidos clandestinos e a génese de novos partidos, o direito de falar, de ouvir, de escrever e de ler livremente, o direito de votar em liberdade e escolher quem nos representa e como nos governa.

A conquista destes direitos resulta da luta dos militares e da sociedade civil, de um processo difícil, caótico, com avanços e recuos, que durou anos e que, em bom rigor, é um processo ainda em curso nos nossos dias.

A liberdade é a pedra basilar da sociedade que queremos para nós e para os nossos, e por isso este ano orgulhamo-nos de sermos um dos poucos grupos empresariais que, ao longo do último ano, celebra esta data, com um programa digno da efeméride.

Começámos esta celebração no mês de Março com a inauguração de um mural comemorativo com trabalhos de Alfredo Cunha, o fotojornalista da Revolução, e colaborações com o artista Vhils, para além de uma mesa-redonda com convidados tão ilustres como a comissária executiva da Comissão Comemorativa de 50 anos do 25 de Abril, Maria Inácia Rezola, o coronel Carlos Matos Gomes, o jornalista Adelino Gomes e o próprio Alfredo Cunha.

Durante todo o mês de Março, relembramos o percurso e o legado de mulheres como Natália Correia, Maria Barroso, Celeste Caeiro, Madalena Perdigão, ou ainda as autoras de Novas Cartas Portuguesas, Maria Teresa Horta, Maria Isabel Barreno, e Maria Velho da Costa – as “Três Marias” –, que arriscaram a prisão pelo seu grito poético contra o regime opressor.

No dia 23 de Abril, convidamos a pianista Joana Gama para um concerto temático e, inauguramos o mural “Porquê não sei”, de Maria Pimentel que homenageia o cantor revolucionário José Mário Branco. A 24 de Abril, na antecâmara da data que celebramos, recebemos o historiador José Pacheco Pereira para nos contar a história do 25 de Abril.



## Benefícios

O bem-estar dos nossos trabalhadores é outra das nossas prioridades, pelo que disponibilizamos um conjunto de benefícios, em diversas áreas, desde a saúde, educação, bem-estar e lazer. Este programa é revisto regularmente de maneira a adaptar-se às necessidades dos nossos trabalhadores.

### Vida Ativa

- Campos de futebol;
- Campo de ténis;
- Campo de street basket;
- Courts de padel;
- Aulas de ginástica disponíveis no campus;
- Vagas gratuitas em ginásios;
- Protocolos com clubes de golf.

### Educação

Protocolos com:

- Creches e escolas privadas;
- Escolas tecnológicas de programação para crianças e jovens.

### Saúde e Bem-estar

- Serviço de manicure no campus;
- Serviço de cabeleireiro no campus;

Protocolos com:

- Clínicas dentárias;
- Clínicas de estética;
- Clínicas de acompanhamento psicológico infantil;
- Centros óticos;
- Farmácias.

### Ócio, Lazer e Cultura

- Discoteca no laboratório do campus;
- Campos de férias para os filhos dos nossos trabalhadores;
- Oferta de livros e biblioteca com milhares de livros;
- Bilhetes para os espetáculos do Teatro Circo;
- Acesso gratuito à zet gallery;
- Centenas de obras de artes espalhadas pelo campus;
- Protocolos com agências de viagem, hotéis e restaurantes;
- Protocolos com livrarias;
- Protocolo com a Fundação Serralves.

### Vida Saudável

- Horta Comunitária;
- Protocolo com a PROVE – cabazes de hortícolas produzidos por produtores locais.

### Outros

Protocolos com:

- Entidades bancárias;
- Operadoras de telecomunicações;
- Combustíveis;
- Condições especiais na compra de viaturas;
- Clínicas veterinárias;
- Cacifo entregas Locky;



### Workshop culinária

No grupo dst, acreditamos que a vida deve ser tão rica e estimulante quanto o trabalho que aqui realizamos. É com esse espírito que criámos o Master Chef dstgroup, um ciclo mensal de workshops de culinária orientado pelo chef Mário Costa, responsável pelo nosso restaurante T5. A jornada começa cedo, com o momento de "Conspiração": entre as 07h00 e as 07h30, no Mercado Municipal de Braga, depois de um pequeno-almoço partilhado, é escolhido o menu do dia – composto por entrada, sopa, prato principal e sobremesa – e são feitas as compras. Segue-se a etapa da "Alquimia", já nos bastidores do nosso conhecido restaurante T5, onde os participantes, orientados pelo chef, põem as mãos na massa e aprendem a preparar uma refeição completa, repleta de sabores da infância e descobertas inesperadas. A experiência culmina com a "Degustação", um almoço servido às 12h30 no próprio T5, harmonizado com um vinho a condizer e partilhado com um convidado especial de cada trabalhador. O foco desta iniciativa está tanto na aprendizagem gastronómica como no prazer de partilhar: sabores, ideias e tempo de qualidade. Para muitos, é também uma forma de aliviar o stress, desenvolver competências como a organização e a criatividade, e até redescobrir talentos escondidos. A cozinha torna-se, assim, uma metáfora poderosa para o nosso dia a dia – onde a colaboração, a atenção ao detalhe e o gosto pelo que fazemos fazem toda a diferença.



### Casamentos dst

O bem-estar dos nossos trabalhadores vai além do ambiente de trabalho e abrange também os momentos mais importantes das suas vidas. Com essa visão decidimos oferecer um benefício verdadeiramente inesperado e pouco comum no mundo corporativo: a organização e financiamento completo de casamentos dos nossos trabalhadores. Uma celebração do amor sem preocupações. Sabemos que casar envolve um grande investimento emocional e financeiro, e queremos que os nossos trabalhadores possam viver este momento especial em plenitude, rodeados de família, amigos e colegas, num ambiente que reflete a alegria e a união deste compromisso.

Ao realizar estas celebrações nas nossas instalações, que integram uma vasta coleção de arte, garantimos um espaço distinto e inesquecível, criando memórias duradouras.

O sucesso da primeira cerimónia já inspira novos pedidos, e estamos entusiasmados por poder contribuir para mais histórias de amor e felicidade dentro da nossa comunidade.



### Lavandaria Comunitária

Eternizada por Beatriz Costa na canção *Aldeia da Roupa Branca* a tarefa de lavar a roupa no tanque comunitário era um ponto de encontro, era o jornal da aldeia.

Era necessário incorporar um momento assim na nossa psique. Surgiu então a ideia de criar a lavandaria comunitária dst. Pensada integralmente pelo nosso presidente, este é um espaço carregado de simbolismo, desde a varanda rosa a remeter para o sabão, até à cobertura feita em chapa zincada, a única que permite ouvir o crepitar da chuva.

Seja para ler, conversar ou só para ouvir o som da forja, o banco de jardim, de frente para as máquinas, torna-se um ponto de convívio para os que por ali passam.



### Hair Lab António Variações

No panorama da música portuguesa não houve ainda outra revolução que atingisse proporções semelhantes às do aparecimento de António Variações.

Natural do concelho de Amares, em Braga, nele encontrávamos o cosmopolis e a província, o dar e o receber, o só estar bem onde não estamos.

Mas para além de músico, António Variações foi também um conhecido cabeleireiro. Quando decidimos criar um espaço dedicado ao corte e ao cuidado do cabelo dos nossos trabalhadores, o nome não poderia ser outro que não uma homenagem ao nosso conterrâneo António Variações, e daí nasceu o spot Hair Lab António Variações.



### Olimpíadas dst

No grupo dst, acreditamos que o espírito de equipa, a superação e o bem-estar dos nossos trabalhadores são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho saudável. Inspirados no legado das primeiras Olimpíadas da Era Moderna, realizadas em 1896, em Atenas, promovemos a primeira edição das Olimpíadas dst.

Ao longo de um dia inteiro, os nossos trabalhadores participaram em torneios de futebol, ténis e padel, desafiaram-se em corridas de corta-mato e BTT (15 km) e experimentaram atividades que promovem o equilíbrio físico e emocional, como cycling, crossfit, yoga, meditação e pilates. O programa incluiu ainda palestras dedicadas à saúde emocional, reforçando o nosso compromisso com uma abordagem holística ao bem-estar. Mais do que competição, as Olimpíadas dst auguram ser um espaço de superação, energia positiva e de reforço de laços entre colegas de diferentes áreas.



### Campus desportivo e de lazer

A vida ativa tem um espaço totalmente dedicado no nosso campus. Equipado com courts de padel, ténis, campos de futebol e um circuito de manutenção, este espaço foca-se em mantermos o nosso corpo são.

Sabendo que grande parte dos nossos trabalhadores vive na urbe e que nem sempre a cidade dispõe de zonas verdes que promovam a vida ao ar livre, abrimos este espaço também às suas famílias. Desta forma, podem usufruir de momentos recreativos em contacto com o ambiente.



### Atelier Kandinsky

Conhecemos o papel das artes liberais na formação do homem livre. Apesar de desempenharmos a nossa atividade no campo da técnica auguramos que todos os nossos trabalhadores se sintam livres.

Já temos muito caminho feito nesta senda. Temos, no entanto, outro tanto para caminhar. Este ano decidimos criar um espaço no nosso campus dedicado total e unicamente ao ensino das artes liberais.

Chamamos-lhe Atelier Kandinsky, em homenagem ao pintor russo Wassily Kandinsky, professor na Bauhaus desde 1921 até ao seu encerramento pelos nazis em 1933. Wassily procurou sempre derrubar o muro existente entre os artistas e os artesãos.

Neste atelier damos aulas de pintura e de artes plásticas, em horário laboral, aos nossos trabalhadores. Para Kandinsky, “criar uma obra de arte é criar um mundo” e é essa a mensagem que queremos passar.



### Spot Estou Armado em Fangio

Estudos sobre o trabalho concluem que jogos no local laboral contribuem para a redução do stress, criar espírito de equipa, entre outros benefícios.

Se antes já tínhamos o nosso campus desportivo, este ano decidimos trazer os jogos para dentro das nossas instalações.

Equipamos o spot Estou armado em Fangio com vários jogos e máquinas para que os nossos trabalhadores possam descomprimir. *Work hard, play harder.*



### Ciclo de conferências Escutar o Silêncio

Para o filósofo Søren Kierkegaard, silêncio é interioridade, é íntimo. Em 1846 Kierkegaard escrevia que tudo o que acontecia na sociedade era frívolo e ainda assim o ruído da comunicação era ininterrupto. Kierkegaard concluía que da ausência de silêncio, de reserva e de meditação nunca poderia surgir algo que merecesse ser público, exposto, mostrado, pois o processo interno de desenvolvimento qualitativo haveria sido sempre insuficiente.

Mais tarde, o filósofo Ludwig Wittgenstein teoriza sobre a estética do silêncio. Para ele, existem assuntos que não obedecem aos limites da linguagem e, como tal, não devem, de todo, ser falados. De acordo com Wittgenstein para esses assuntos o silêncio seria a única abordagem possível.

Nos dias de hoje, Slavoj Žižek, filósofo esloveno, critica a imediatez que nos rodeia, a partir de Karl Marx que dizia que “os filósofos limitam-se a interpretar o mundo, o que precisamos agora é mudá-lo”. Contrariamente a Marx, Žižek diz-nos que no séc. XXI já mudamos demasiado o mundo, o tempo agora é de pensar antes de agir.

Durante 2024 este ciclo de conferências recebeu nomes tão distintos como Alberto Filipe Araújo, Teolinda Gersão, António Pedro Pita, Raquel Castro, D. Bernardino Costa, Pedro Abrunhosa, Luís Cláudio Ribeiro, D. José Cordeiro, João Norton Matos, Paulo Pires do Vale e Joana Gama.

Para nós é importante que os nossos trabalhadores reconheçam a necessidade do silêncio, do amadurecer interno das ideias e das palavras. Programamos, então, um ciclo de conferências onde convidamos várias individualidades que reconhecem o silêncio como essencial nas suas vidas para partilharem connosco as suas experiências.



### Conferência sobre Inteligência Artificial

Com o surgimento dos Large Language Models (LLM) e a sua democratização, a Inteligência Artificial foi sem dúvida um dos *hot topics* de 2024.

De forma a melhor compreendermos o que está por trás desta tecnologia e os desafios e oportunidades que advém da sua utilização, convidamos o professor Arlindo Oliveira, doutorado em Engenharia Eletrotécnica e de Computadores e docente no Instituto Superior Técnico (IST).

Reconhecido pelo seu trabalho de investigação nas áreas de algoritmos, aprendizagem automática, bioinformática e neuroengenharia, o professor fez nos o enquadramento desta tecnologia desde Alan Turing até aos possíveis futuros AI Agents.

Pelo meio foram debatidas as recorrentes questões "Podem os computadores ter sentimentos?", "Serão os LLM éticos?"

Esta conferência ajudou-nos a perceber que, mais do que uma revolução tecnológica, estamos perante uma transformação que exige responsabilidade.



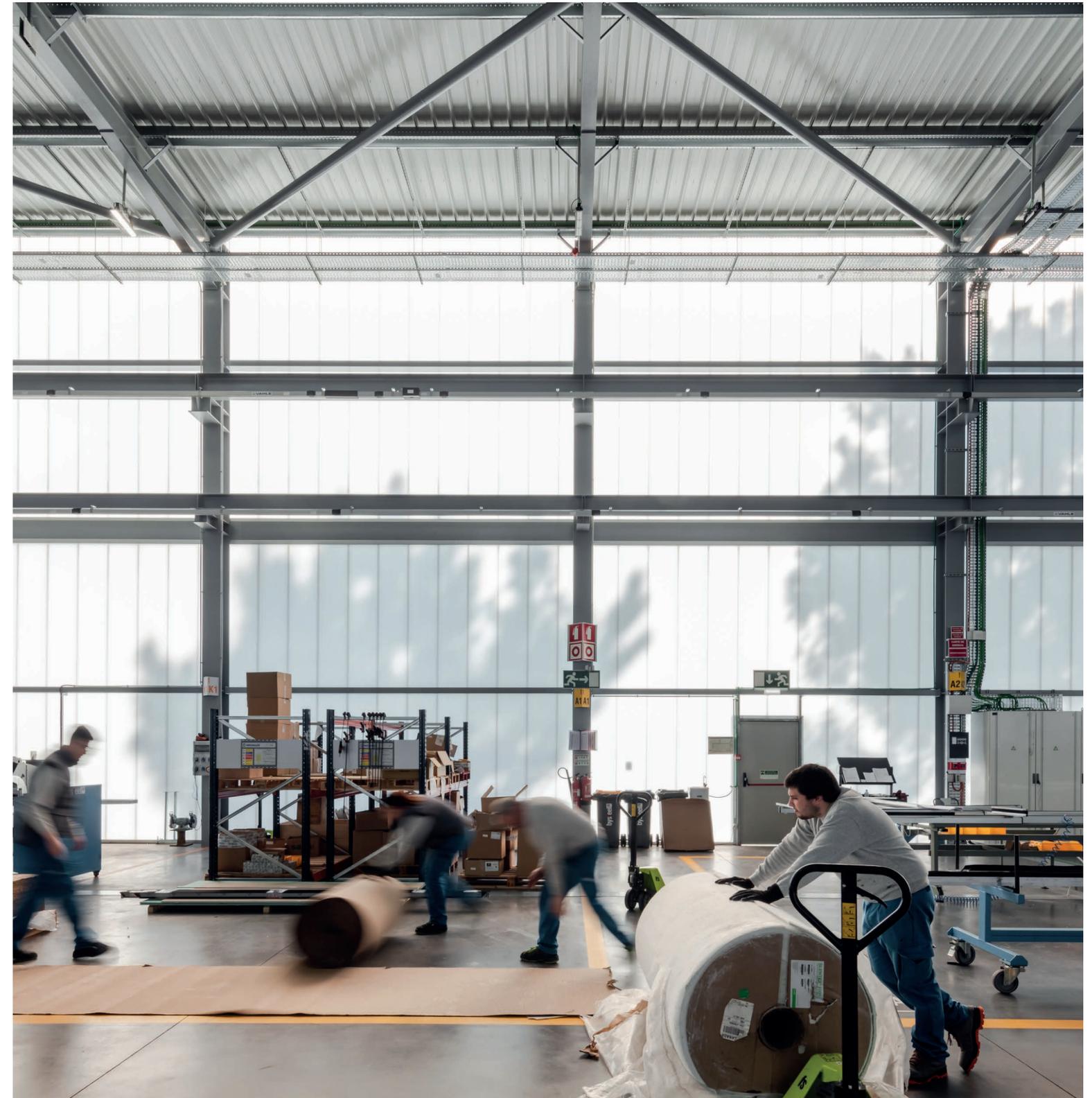
### Anatomia de um filme

Este ano lançamos mais uma série com foco na cultura e nas artes. "Anatomia de um Filme", procura proporcionar aos nossos trabalhadores uma experiência única, onde a sétima arte é explorada em profundidade, revelando os seus bastidores e processos criativos. Na primeira edição, tivemos o privilégio de contar com Nuno Lopes, que nos guiou pelos detalhes do filme "São Jorge", oferecendo uma visão autêntica sobre a construção das personagens, dos sets, e a arte de contar histórias no grande ecrã. Momentos como este reforçam o nosso compromisso em aproximar a cultura dos nossos trabalhadores e da comunidade, estimulando o pensamento crítico e a paixão pelo cinema.

# Trabalhadores na Cadeia de Valor

Atualmente, o perímetro da nossa análise de materialidade não abrange ainda os trabalhadores da nossa cadeia de valor. No entanto, sabemos que temos o dever de garantir que os trabalhadores dos nossos parceiros de negócio sejam tratados em pé de igualdade como os nossos próprios trabalhadores em matérias de direitos humanos, diversidade e igualdade, formação, saúde e segurança. Partindo desse pressuposto, este ano lançamos um inquérito aos nossos parceiros de negócio para aferirmos o grau de maturidade das suas políticas sociais.

Sabemos que esta é uma transformação em curso, por isso, a nossa abordagem será sempre na ótica de os apoiar a melhorarem as condições dos seus trabalhadores. Atualmente, o nosso Código de Conduta e Ética é já aplicável aos nossos parceiros de negócio.



O Contrato Social com a nossa cidade e com o nosso país é algo que temos sempre presente. Todos os anos, incluimos uma rubrica no nosso orçamento exclusivamente para o que vamos investir na nossa pólis. Só desta forma garantimos que o que dizemos corresponde ao que realmente fazemos. De ano para ano, aumentamos o nosso investimento porque acreditamos que as empresas só existem para servirem as comunidades.

# Contrato Social com a Pólis

## Materialidade



**comunidades locais e solidariedade**  
limitativo



**cultura**  
crítico

## Comunidades locais e solidariedade

A solidariedade é um dos nossos valores. Ser solidário é ser amigo, é ser bom. Enquanto grupo empresarial desde sempre demos importância à solidariedade ao apoio das comunidades onde atuamos.

Procuramos apoiar os jovens estudantes e, dessa forma, atribuímos Bolsas de Estudo e Mérito, no valor das propinas do curso, a alunos do curso de Engenharia Civil da UMinho. Para além da contribuição financeira, promovemos também formações curtas que são propostas por nós e que contam com trabalhadores do grupo a lecionar as aulas. Pretendemos com isto ajudar estes alunos a preparar o seu futuro profissional, e, portanto, abrimos ainda a possibilidade de frequentarem Estágios de Verão durante o percurso académico e, no final, estágios de integração dos recém-formados na vida ativa.

Para além dos apoios aos mais jovens, apoiamos também as comunidades através de donativos a instituições como a BragaHabit, associações de pessoas com incapacidades ou deficiências, escolas e núcleos de estudantes e também associações desportivas. Para além dos donativos ao Banco Alimentar contra a Fome, promovemos internamente campanhas de voluntariado para que os nossos trabalhadores se possam unir a esta causa e

contribuir ativamente para o primeiro Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, erradicar a fome.

As comunidades locais onde operamos podem entrar em diálogo connosco através dos nossos contactos públicos, diretamente nas nossas instalações ou através do nosso Canal de Denúncias para reporte de irregularidades.

A nível social procuramos atuar através de dois vetores:

- Garantir empregos dignos e de qualidade;
- Dinamizar e democratizar o acesso à cultura e às artes.

## Responsabilidade Social e Mecenato

Desde sempre atribuímos importância maior à cultura, apoiando diferentes iniciativas capazes de promover o conhecimento e a aproximação às artes nas suas diversas formas. A cultura é a base fundamental da criatividade e da imaginação, fundamentais para a produtividade e competitividade de qualquer setor. Defendemos que a economia deve, cada vez mais, falar de cultura, razão pela qual fundamos o nosso crescimento numa imagem que apelidamos de triple c: culta, cosmopolita e cool.

São inúmeros os apoios que concedemos a instituições e associações, entre os quais:

- Mecenaz da Companhia de Teatro de Braga há mais de 35 anos;
- Principal mecenaz da Feira do Livro de Braga durante mais de 35 anos;
- Apoio regular a edição de livros e revistas de vários autores locais e nacionais;
- Apoios aos agrupamentos Escolares, Sá de Miranda, Alberto Sampaio, D. Maria II, E.B. 2, 3 de Amares e Lamações, bem como o Conservatório Calouste Gulbenkian;
- Apoio ao ciclo radiofónico Livros Com RUM – A Literatura e os Autores ao Vivo, produzido pela Rádio Universitária do Minho;
- Apoio à 42 Lisbon, que reconhece a importância de explorar novos modelos de educação, mais inclusiva, disruptiva e tecnológica;
- Apoio à Fundação de Serralves, considerada um dos mais bem-sucedidos e consolidados projetos culturais do país e que auferiu de uma singular projeção e reconhecimento internacionais.

Adicionalmente, temos várias iniciativas para estimular a participação em ações de voluntariado junto de várias entidades, entre as quais o Instituto Português do Sangue e da Transplantação e a Cruz Vermelha de Braga.

# DESAPARECIMENTO VIALE SIVO MOUTINHO

dstgroup

Grande Prémio  
de Literatura dst  
2024

Se ninguém sabe o teu nome  
encoberto, se os teus dentes  
apodreceram, se os pastores  
não te reconhecem como o senhor  
das cabras que hão-de vir,

não venhas, não serás o rei nem  
o roque, viverás nessa mansarda  
com as ratazanas e o muito pó  
da história, serás um romance  
mas, crê, nada mais do que isso.

José Viale Moutinho,  
in Desaparecimento progressivo

Para além dos mencionados apoios, patrocinamos e promovemos eventos culturais nas comunidades locais onde nos inserimos. Exemplo disso são os 28 anos do Grande Prémio de Literatura dst em Portugal, o Prémio de Literatura dstangola/Camões (em parceria com o Instituto Camões) em Angola, o festival Trêspê, o apoio ao Theatro Circo ou ainda o prémio Arte e Sustentabilidade em espaço público, com a zet gallery.



## Cultura

Nunca nos esquecemos que enquanto dstgroup dependemos da sabedoria das multidões e que a nossa proposta de valor é indissociável da aposta consistente na cultura.

Queremos que as pessoas ganhem poder e acreditamos que o caminho mais sustentado para a sua emancipação passa pelo contacto e pela fruição da cultura e das artes. Acreditamos, ainda, que a economia deve falar de cultura, pois é na cultura que reside a salvação da economia e o seu mais impactante eixo competitivo.

Na literatura, na música, no teatro, no bailado, no cinema, na arquitetura, na fotografia, mais do que mostrar o caminho, queremos pavimentá-lo, aumentando, anualmente, o nosso apoio a artistas e iniciativas culturais.

### Chão Verde de Pássaros Escritos

Em 2024 tivemos o orgulho de apoiar o documentário «Chão Verde de Pássaros Escritos», uma produção da Um Segundo Filmes, realizada por Sandra Inês Cruz, que lança um olhar profundo sobre a história recente de Angola e sobre o papel que a literatura pode desempenhar na resistência, na consciência política e na libertação pessoal.

Este documentário acompanha a viagem do escritor Luandino Vieira, figura incontornável da literatura e da luta anticolonial angolana, de regresso ao Campo do Tarrafal, em Cabo Verde — o infame campo de concentração onde esteve preso durante oito anos por envolvimento com o movimento de libertação nacional. Através dos seus cadernos, cartas, diários e fragmentos literários, o filme reconstrói uma geografia íntima da prisão, da esperança e da utopia. Os "pássaros escritos" são essas palavras soltas, sobreviventes,

que ao longo dos anos mantiveram vivo o sonho de independência e liberdade.

«Chão Verde de Pássaros Escritos» é uma reflexão poética e política sobre os custos profundos da libertação de Angola — não apenas os custos históricos e sociais, mas também os afetivos, os criativos, os silenciosos. É um convite à escuta, à memória e à leitura crítica de um passado que continua a reverberar no presente.

A dimensão sensível do filme é também acentuada pela música original de Luís Cília, nome maior da canção de intervenção e da música de resistência em língua portuguesa.

Apoiar este documentário é, para o nós, uma forma de afirmar a nossa posição em tempos conturbados. Acreditamos que filmes como este têm o poder de abrir diálogos intergeracionais, e resgatar narrativas que não podem — nem devem — ser esquecidas. Porque promover cultura é, para nós, também promover verdade, memória e dignidade.



## Calçada para o conhecimento

### Common Home

É inegável o importantíssimo papel que a Universidade do Minho desempenha no desenvolvimento da sociedade, promovendo o conhecimento, a inovação e o progresso, tanto na região do Minho como a níveis nacional e internacional.

Em agradecimento por esta tão nobre missão, este ano bridamos os campi da Universidade do Minho com duas obras de arte, "Calçada para o Conhecimento" e "Common Home".

"Calçada para o Conhecimento", instalada no campus de Gualtar, em Braga, é da autoria dos artistas Fernando Maia, Filipe Mendes, Marta Lima e Rui Ferro. A obra assenta em três conceitos fundamentais: Construção, Abertura e Indizível.

Construção representa o esforço humano na edificação do saber, simbolizando a solidez das bases que sustentam a academia. Abertura remete para a recetividade a novas ideias e perspetivas, sublinhando a importância do diálogo e da colaboração no progresso científico e cultural. Indizível sugere tudo aquilo que o conhecimento e a experiência humana não conseguem traduzir completamente em palavras.

"Common Home", inaugurada a 17 de julho no campus de Azurém, em Guimarães, é uma criação de Volker Schnütgen que reflete a interligação entre humanidade e natureza. Esta obra convida à reflexão sobre o futuro do planeta e a responsabilidade coletiva na sua preservação, promovendo um diálogo aberto sobre o papel da arte e do conhecimento na construção de um mundo mais sustentável.

Através destas iniciativas, reafirmamos o nosso compromisso com a educação, a inovação e o pensamento crítico. Como destaca José Teixeira, presidente do dstgroup e fundador da zet gallery, "Plantamos uma semente para o futuro, aproximando talento e inovação". Acreditamos que estas obras não são apenas marcos físicos nos campi da Universidade do Minho, mas pontos de encontro entre gerações, ideias e perspetivas que impulsionam o progresso.





### Podcast "É preciso ter calma" de Pedro Abrunhosa

Este ano juntamos esforços ao Pedro Abrunhosa para criar mais um espaço de conversa com mentes inspiradoras e ideias que fazem pensar.

Ao longo de 12 episódios, este podcast junta algumas das mais influentes personalidades da sociedade portuguesa, de áreas como literatura, política, ciência, música e jornalismo. Catarina Furtado, Rui Moreira, Marta Temido, Hélia Correia, José Teixeira, Maria João Avillez, Sobrinho Simões, Mónica Baldaque, Irene Pimentel, Paulo Portas, Lídia Jorge e Carlos Moedas partilham histórias e visões.

Cada episódio termina, como não poderia deixar de ser, com um momento musical pelas mãos do anfitrião, reforçando a importância da arte e da cultura.

"É Preciso Ter Calma", um convite à reflexão e ao diálogo, uma pausa necessária num mundo acelerado.

## Ler para ver

No grupo dst, acreditamos que a leitura é transformadora. Se muitas vezes ouvimos “uma imagem vale mais do que mil palavras” nós queremos mil palavras para gerar a imagem nunca imaginada. Como empresa, assumimos o compromisso de fomentar o gosto pelos livros e pela literatura, promovendo iniciativas que aproximam as pessoas do conhecimento e da criatividade.



## Semana da Leitura

### Plano Nacional de Leitura

A nossa participação na Semana da Leitura do Plano Nacional de Leitura reflete o nosso compromisso em incentivar o hábito da leitura dentro e fora do ambiente corporativo. Em 2024, estivemos presentes numa mesa-redonda em Aveiro, ao lado de empresas como a Siemens Gamesa, Ivity e Jerónimo Martins, onde debatemos a importância do investimento empresarial na promoção da leitura. Defendemos que uma empresa que incentiva o conhecimento literário contribui para a emancipação dos seus trabalhadores.

### Grande Prémio de Literatura dst

O Grande Prémio de Literatura dst é já um dos mais prestigiados galardões literários em Portugal, recebendo centenas de candidaturas nas suas edições. Desde a sua criação, distinguiu 29 escritores e já atribuiu mais de 300 mil euros em prémios. Em 2024, o prémio virou-se para a poesia, e o júri composto por José Manuel Mendes, Lídia Jorge e Carlos Mendes de Sousa deliberou em favor da obra "Desaparecimento Progressivo" do escritor José Viale Moutinho.

Nas palavras dos membros do júri, Desaparecimento Progressivo revela "a viagem de uma melancolia não desarmada, a digressão do olhar ontológico pelos lugares do declínio e da dor, onde uma luz persiste ou ressurgue como transcurso da esperança".

A poesia de José Viale Moutinho, marcada por uma escrita densa e introspetiva, convida o leitor a uma reflexão profunda sobre a condição humana.

A cerimónia de entrega do prémio ocorreu a 28 de junho de 2024, no Theatro Circo, em Braga.

Com esta vitória, José Viale Moutinho junta-se a um grupo seleto de grandes nomes das letras portuguesas que já venceram este prémio.

## Bibliotecas

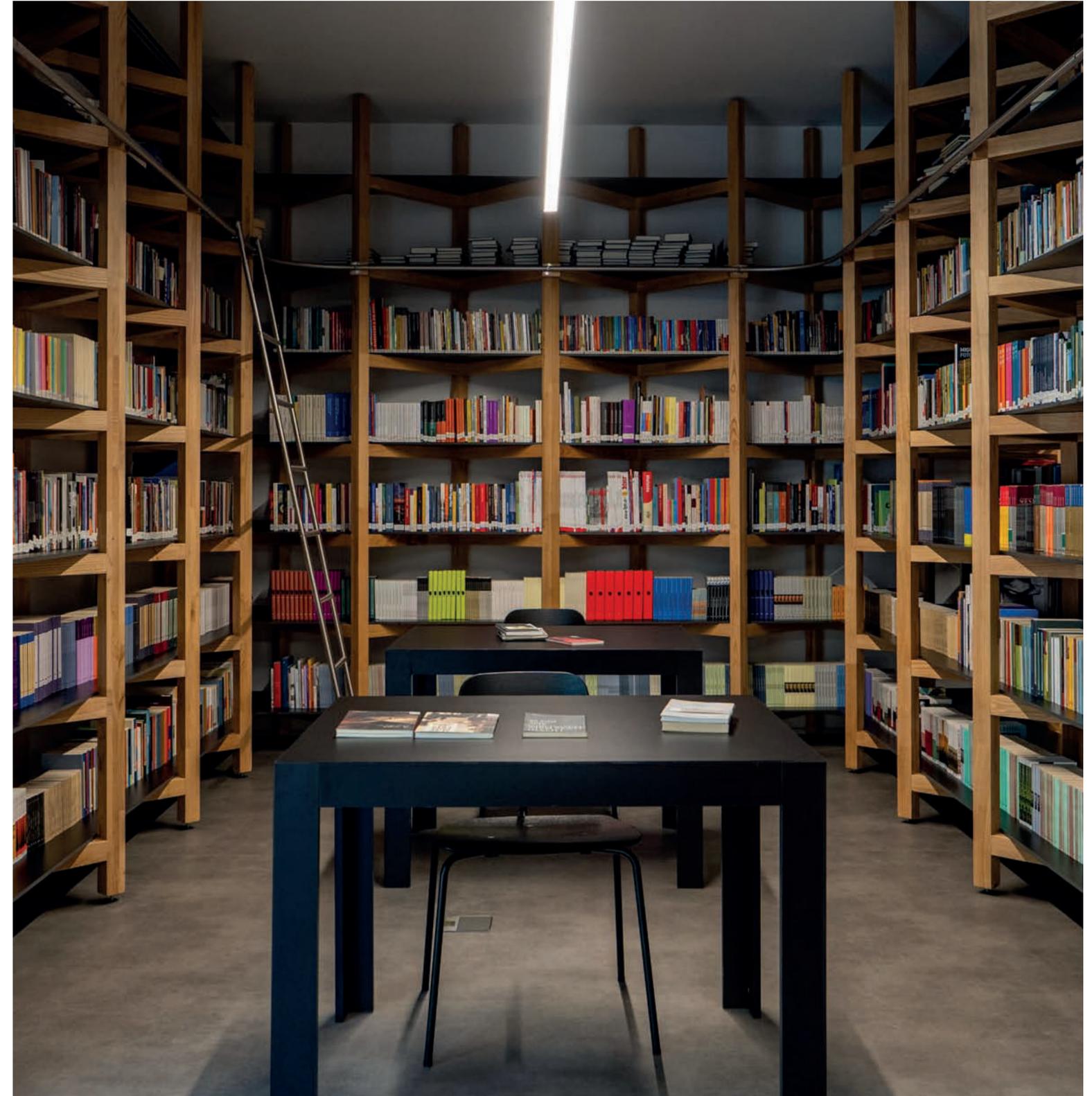
### "Bernardo Soares, o guarda-livros" e "Clarice Lispector"

Para o poeta João Luís Barreto Guimarães, vencedor do Grande Prémio de Literatura dst 2022, o ato de escrever em papel permite uma conexão sensorial entre o material e a matéria que, de outra forma, se perde na ligação fria com as pantalhas.

Nós acreditamos, da mesma forma, que existe uma conexão com os livros que não existe noutros suportes. Um vagar que nos permite viajar para qualquer lugar, a velocidades sónicas, sem nunca emitir um miligrama de CO<sub>2</sub>. Por isso, abrimos estas bibliotecas aos nossos trabalhadores, para que eles viajem.

Uma chamada Bernardo Soares, o heterónimo de Fernando Pessoa cujo destino fosse talvez ser eternamente guarda-livros, e a outra Clarice Lispector, a escritora devoradora de livros para quem escrever uma única linha era, por vezes, suficiente para salvar o nosso próprio coração.

Este ano um dos nossos trabalhadores, através da nossa caixa de inovação, desafiou-nos a levarmos as bibliotecas para os estaleiros das obras. Aceitamos sem hesitar. As nossas obras contam agora com um espaço reservado à leitura onde os nossos trabalhadores podem viajar através dos seus livros ou dos livros por nós disponibilizados.



## Festival Literário Utopia

Orgulhamo-nos de ser patrocinadores do Festival Literário Utopia, uma iniciativa que reforça o papel de Braga como cidade das ideias, da criação e da palavra.

Para além do apoio ao festival dinamizamos várias iniciativas inseridas na programação do festival.

Ao apoiar o Utopia, o reafirmamos novamente o nosso compromisso com a promoção das artes, da leitura e do pensamento, contribuindo para a construção de uma sociedade mais consciente, mais criativa e mais participativa.

## Festival Utopia

dst convida **Leila Slimani**

Convidamos a escritora franco-marroquina Leïla Slimani para uma conversa inserida no Festival Literário Utopia. O encontro decorreu no dia 15 de novembro de 2024, no Espaço Vita, proporcionando à comunidade uma oportunidade única para conhecer uma das vozes mais relevantes da literatura contemporânea.

Reconhecida internacionalmente pelo romance "Canção Doce", vencedor do prestigiado Prémio Goncourt, Leïla Slimani é uma referência ativa na defesa dos direitos das mulheres e da liberdade de expressão. Numa conversa enriquecedora conduzida pela jornalista Maria João Costa refletimos sobre temas atuais, como a negridão, o trabalho doméstico e as desigualdades de género.





### Leituras em Creches, Lares de Idosos, Hospitais, e Estabelecimentos Prisionais

Para nós é essencial que a leitura seja acessível a todos, independentemente da sua condição ou contexto social. Por isso este ano levamo-la a espaços onde é mais precisa e onde pode fazer a diferença. Ler na creche, Ler no lar, Ler no Hospital e Ler na prisão.

A escritora Aline Bei deu início à iniciativa com a leitura de um conto infantil de José Viale Moutinho na Creche da Irmandade de Santa Cruz, seguindo depois para o lar da mesma instituição, onde partilhou poemas de João Melo. No Hospital de Braga, Gonçalo M. Tavares leu poemas de José Viale Moutinho e simbolicamente ofereceu uma estante com duas dezenas de livros da editora Cotovia. A encerrar o ciclo, Álvaro Cúria levou ao Estabelecimento Prisional de Braga os versos de João Luís Barreto Guimarães.

Com esta iniciativa queremos criar momentos de partilha, reflexão e enriquecimento através da leitura, promovendo o bem-estar e a inclusão.

### Reading Party

No âmbito do Festival Utopia 2024, organizámos uma "reading party" no nosso campus em Braga, em conjunto com o Plano Nacional de Leitura, um evento especial dedicado ao prazer da leitura. Durante trinta minutos, participantes de diversas áreas – trabalhadores, estudantes, professores e bibliotecários – dedicaram-se à leitura silenciosa, seguida de um momento de partilha em open mic. O objetivo é fomentar o hábito de leitura nas novas gerações, retirando-a de ambientes mais elitistas através da sua democratização.

### Consultas poéticas

Apesar de inexistente, acreditamos, assim como Paul Valéry acreditava no poder dos livros, que um “Serviço Nacional de Poesia” faria mais pela saúde mental e emocional do que muitos ansiolíticos.

Por isso mesmo, em parceria com a Associação Paisagem Periférica, demos ‘Consultas Poéticas’ aqueles que se encontram com acesso dificultado à poesia.

“como é que estás?”

Pessoas em situação de sem abrigo, ou em vulnerabilidade social foram assim convidadas a tornarem o Centro de Alojamento Temporário da Cruz Vermelha Portuguesa, em Braga, no seu consultório. No final da conversa cada utente recebeu uma prescrição poética passada pelo médico especialista em poesia.

Acreditamos no poder transformador da arte, especialmente no domínio da intervenção social, estas consultas poéticas, são fazer acreditar em novas formas de vida, em busca de quotidianos mais justos e belos.

Estas consultas integraram a iniciativa “Noël Solidaire -Théâtre de la Ville” e contaram com um grupo de cinco artistas (dois atores, uma bailarina, um músico e um diseuse).





### Ler ao café

Vemos os cafés como um local social por excelência. Com o florescer do iluminismo, no séc. XVII, os cafés tornaram-se locais de debate intelectual onde se difundia conhecimento e se escreviam muitos livros.

Procurando evocar esse nobre papel dos cafés e tentando aproximar os cidadãos da literatura e da poesia, distribuímos 270 livros por dez cafés de Braga, todos os títulos vencedores do Grande Prémio de Literatura dst.

Esperamos com esta iniciativa partir as correntes dos ecrãs e do scroll libertando os leitores para a homeostasia, como afirma o nosso presidente.

### Vivos nas livrarias

Mensalmente, levamos autores portugueses a lerem contos das suas obras nas livrarias que resistem nas cidades de todo o país.

O que pretendemos com esta iniciativa é fundar uma tradição de leituras públicas em Portugal, enquanto procuramos descentralizar a cultura.

Segundo o escritor Jacinto Lucas Pires, vencedor do nosso prémio literário em 2013 e curador da dst – vivos nas livrarias “esta é uma oportunidade de a literatura se cruzar também com a cidade, de o íntimo se cruzar com o público e de as palavras ganharem um movimento novo, maior, partilhável”.

### Museu de Arte Contemporânea zet

Para além do nosso empenho em apoiar iniciativas, associações e outros organismos da nossa comunidade, acreditamos que o melhor que temos para criar e partilhar com a sociedade é parte daquilo que nos diferencia.

Vamos dotar a cidade de Braga de um Museu de Arte Contemporânea. Com este gesto, pretendemos, por um lado, equipar a cidade com uma instituição moderna, mas também, por outro, aprofundar o alcance da nossa missão de dinamização do tecido artístico nacional e do acesso livre e democrático à fruição da Cultura e das Artes - talvez seja este, afinal, o melhor modo de entregar parte da riqueza.

Um projeto deste arrojado não poderia prescindir da orientação esclarecida daqueles que não só integram a nossa comunidade, mas que a pensam e têm voz ativa no seu desenvolvimento social e urbano. Foi por isso que decidimos convidar para este projeto o arquiteto Carvalho Araújo, cuja obra tem marcado tão indelevelmente as linhas da nossa cidade. Uma cidade do Mundo, a dar passos para se tornar uma verdadeira cosmopolis.

### Ágoras de Cá

Através das exposições patentes na nossa galeria de arte, a zet gallery, organizamos, regularmente, conversas, debates ou conferências, com pensadores de diferentes disciplinas, para discutir temáticas transversais à sociedade, a partir da criação artística.



**Prémio Manuel Graça Dias  
dst — OA, Primeira Obra**

Manuel Graça Dias foi um dos mais ecléticos arquitetos portugueses. Deixou-nos em 2019 com 65 anos, mas ficamos com o seu legado, vibrante e cosmopolita, que tanto enriquece o nosso território.

A relação do dstgroup com Manuel Graça Dias remonta aos anos 90 com o projeto de habitação do Salgueiral Sul, em Guimarães. Um projeto que se caracteriza pelo potente verde com o qual foi pintado e pela rotura com a padronização da altura.

Quando, em 2004, o entrevistamos para a nossa newsletter interna, a dstnews, rematava a entrevista dizendo: «Considero o pretense "monopólio do saber", uma das atitudes mais mesquinhas e medíocres que se podem abater sobre o género humano. A meu ver, o saber é sempre para ser partilhado, divulgado, espalhado, discutido. A arquitetura, como as outras formas de cultura, deve ser "dada a conhecer». Quando pensamos em apoiar e dar a conhecer os novos arquitetos portugueses, criando um prémio dedicado à sua primeira obra, de imediato percebemos que seria a oportunidade ideal para prestar a devida homenagem a uma figura incontornável da arquitetura portuguesa.

→  
"Pavilhão de Jardim. Forma | Foyer", obra do arquiteto José Pedro Lima, vencedor da 2ª edição do prémio.

Fotografia de Ivo Tavares.



# Indicadores de Desempenho Social

Em 2024 continuamos a promover o trabalho digno aumentando em número e percentagem contratos de trabalho estáveis, sem termo.

2024 foi ainda um ano histórico em termos de formação. Conseguimos aumentar o número de trabalhadores formados para o mais alto à data, e ao mesmo tempo aumentar também o número médio de horas de formação por trabalhador. Igualmente aumentamos em percentagem, e em termos absolutos, a quantidade de trabalhadores que realizaram avaliação de desempenho.

Caraterização dos trabalhadores	2024	2023
Total de trabalhadores	2 452	2 805
Género Feminino	23%	19%
Género Masculino	77%	81%
Novas contratações	489	917
Saídas	625	533
Contratações de estágios	20	137
Trabalhadores com deficiências	19	17

Igualdade de género	2024	2023
Mulheres em cargos de administração	36%	36%
Mulheres em cargos de chefia	22%	21%

Formação	2024	2023
Horas totais de formação	79 381	46 886
Trabalhadores que receberam formação	89%	81%
Média de horas de formação por trabalhador	32	23

Vínculo de trabalho	2024	2023
Contrato sem termo	73%	72%
Contrato a termo certo	27%	28%
Trabalhadores temporários	0%	0%
Trabalhadores em part-time	1%	1%

# Governança

gerir para além do dever

NESTE CAPÍTULO →

- 78 Conduta Empresarial
- 81 Inovação
- 88 Relações Públicas
- 90 Objetivos e Desenvolvimento Sustentável

Índice

# Conduta Empresarial

## Ambição

## Horizonte Temporal

## Progresso

## Riscos

Plano de formação especificamente relacionado com a ética, de forma a prevenir irregularidades, especialmente na área da corrupção

Curto prazo



Redução das oportunidades de negócio por incumprimento de requerimentos éticos e de sustentabilidade

Certificação ISO 37001 do sistema de gestão anti corrupção

Médio prazo



Danos reputacionais no caso de fuga de informação confidencial que exponha partes interessadas no negócio

Inclusão nas apólices de seguro de uma cobertura contra ciberincidentes

Médio prazo



Aumento de custos com multas por incumprimento

Plano de formação e consciencialização sobre cibersegurança

Curto prazo



Roubo de *know-how* e/ou propriedade intelectual/industrial e/ou informação confidencial por ciberataques

Análise de novos mercados

Médio prazo



Desenvolvimento de um modelo de Gestão de cibersegurança

Médio prazo



Danos graves na reputação corporativa por comprometer a privacidade dos *stakeholders*

Criação de um canal interno para os trabalhadores colocarem as suas dúvidas e preocupações, fomentando uma cultura aberta

Médio prazo



Impacto causado por fraude

Aumento de custos com resgates de *ransomwares* e outros ataques

# Inovação

Aumentar até 4% o investimento em Inovação em relação ao volume de negócios

Curto prazo



*Trade-off* entre a inovação tecnológica e a segurança

Desenvolvimento de um modelo de Gestão de cibersegurança

Médio prazo



Danos reputacionais pela negligência das desigualdades no acesso às plataformas digitais

Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a uma conta de email profissional onde recebam as comunicações do grupo

Curto prazo



# Relações Públicas

Submissão da estratégia e do relatório ESG a índices de rating da área

Médio prazo



Redução das oportunidades de negócio por fragilidade da relação com clientes, investidores e academias

Recolha de feedback/inquéritos de satisfação por parte dos *stakeholders*

Curto prazo



Concluído Em curso Por implementar

# Conduta Empresarial

## Materialidade



**privacidade e tratamento de dados pessoais** significativo



**cumprimento da legislação ambiental e socioeconómica** limitado



**políticas anticorrupção** limitado



**cibersegurança** significativo



**mecanismos contra a manipulação do mercado** limitado



**transparência e boa governança** limitado

A sustentabilidade exige uma abordagem integrada, onde a governança corporativa desempenha um papel fundamental na promoção da ética, transparência e responsabilidade empresarial. No dstgroup, a adoção de boas práticas de governança é refletida no seu Código de Ética e Conduta, um documento orientador que estabelece os princípios e valores que norteiam a atuação da empresa e dos seus trabalhadores, bem como os demais stakeholders.

## Código de ética e conduta

No dstgroup esforçamo-nos por fazer bons negócios e de manter ótimas relações com todos os nossos stakeholders. Para isso, é essencial ter sempre em mente um conjunto de fortes princípios que nos orientam nos nossos relacionamentos profissionais.

O nosso Código de Ética e Conduta constitui a base da nossa estratégia de governance e do nosso programa de compliance, orientando as atitudes e decisões diárias dos nossos trabalhadores e de todos os que conosco trabalham. Este código permite orientar para escolhas corretas e demonstrar os mais elevados padrões de integridade e comportamento ético.

Uma parte fundamental do processo dita que qualquer atitude, comportamento ou atividade que esteja em conflito com os valores e princípios previstos no Código de Ética e Conduta pode e deve ser reportado logo que possível, nomeadamente, através do nosso canal de denúncias, que se encontra referido mais à frente neste documento. Asseguramos examinar com a maior confidencialidade, em todas as fases da investigação, o conteúdo das comunicações recebidas. Adicionalmente, comprometemo-nos a não prejudicar ou retaliar contra os stakeholders que apresentem uma reclamação e garantimos igualmente o justo tratamento dos visados no relato do evento, tendo sempre presente a presunção da inocência dos mesmos aquando do apuramento da verdade.

Anualmente, avaliamos a nossa cultura corporativa através do nosso inquérito anual aos trabalhadores, que inclui questões específicas sobre a cultura e a forma como conduzimos os nossos negócios.

## Política anticorrupção e antissuborno

Os nossos valores, princípios, práticas e atitudes empresariais fundamentam-se no rigor e transparência que cultivamos em todas as nossas interações. Desta forma, dispomos de uma Política de Anticorrupção e Antissuborno, que reflete o compromisso do dstgroup em conduzir os negócios de forma ética e com integridade.

Esta política visa fortalecer a confiança dos vários stakeholders do dstgroup, incluindo trabalhadores, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e a sociedade em geral. Ao estabelecer diretrizes claras para a conduta ética, a Política de Anticorrupção e Antissuborno ajuda a prevenir práticas ilícitas, assegura a conformidade com legislações nacionais e internacionais e promove uma cultura organizacional baseada na responsabilidade e na ética.

A postura do dstgroup face à corrupção e infrações conexas e ao suborno é de tolerância zero. Todos os nossos trabalhadores e parceiros de negócio têm a responsabilidade individual e coletiva de atuar com ética e colaborar na prevenção de práticas corruptas.

Adicionalmente, o dstgroup dispõe ainda de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), que para além de cumprir as orientações do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, assume-se também como uma oportunidade de reflexão interna para a melhoria das práticas existentes. É um documento que incorpora uma metodologia de gestão de risco e que envolverá um esforço especial para a sua

implementação e permanente atualização. O desafio que temos diariamente é de dar a conhecer e fazer com que todos os nossos trabalhadores, sobretudo os que lideram, se identifiquem com o nosso pensamento e o nosso plano e sejam eles também os agentes ativos neste processo de prevenção de riscos de corrupção.

O mesmo trabalho de divulgação e sensibilização é feito com todos os que conosco trabalham, quer na qualidade de fornecedores, de prestadores de serviços ou de subempreiteiros.

O PPR resulta de uma análise extensiva de toda a organização do dstgroup, em que foram identificados os riscos em cada uma das áreas de atividade do grupo, bem como as medidas preventivas e corretivas para mitigar esses riscos. Anualmente, a manutenção deste plano visa aumentar a consciencialização e formação dos nossos trabalhadores e obter uma maior confiança por parte dos vários stakeholders.

O PPR do dstgroup encontra-se disponível [aqui](#).

A este propósito, o dstgroup compromete-se com um programa de formação interna, direcionado para a prevenção de corrupção e do suborno, de forma periódica, para todos os trabalhadores e dirigentes. O conteúdo destas formações tem em consideração a diferente exposição dos trabalhadores e dirigentes aos riscos de corrupção e infrações conexas identificados.

### Provedor de ética

O dstgroup dispõe de um Provedor de Ética que tem um papel fundamental na definição da estratégia de ética do grupo, assim como no desenvolvimento de políticas e iniciativas que promovam comportamentos éticos junto de todos os nossos trabalhadores.

Adicionalmente, o Provedor de Ética tem ainda a função de acolher, analisar e orientar todas as preocupações e dúvidas que os nossos trabalhadores possam ter em qualquer matéria de índole ética, salvaguardando o anonimato e confidencialidade de qualquer comunicação.

### Reporte de irregularidades

#### Whistleblowing

O dstgroup dispõe de um canal de denúncias para reporte de irregularidades. Este canal tem como objetivo o reporte dos crimes ou infrações previstas na Lei n.º 93/2021, assim como de qualquer ato contrário às políticas constantes no Código de Ética e Conduta do dstgroup.

Para o efeito, o dstgroup dispõe de uma Política de Gestão de Denúncias onde é detalhado todo o processo desde a receção da denúncia, ao seu tratamento e investigação, até à sua resolução e arquivo. Nesta política, o dstgroup compromete-se a garantir a proteção integral dos denunciantes assegurando que

estes não sofrerão qualquer forma de retaliação ou prejuízo em virtude da sua denúncia. Nenhuma das informações é partilhada internamente, exceto quando é necessário no âmbito do processo de investigação, processo este que é conduzido de forma imparcial e neutra, com absoluta confidencialidade, tendo como único objetivo aferir sobre a realidade dos factos.

O dstgroup tem tolerância zero para discriminação ou retaliação contra denunciante. Promover uma cultura de *“speak up”*, na qual os trabalhadores se sintam encorajados a falar sobre qualquer questão sem medo de consequências negativas, é essencial para o dstgroup.

O canal de denúncias do dstgroup encontra-se disponível através dos seguintes meios:

- Plataforma de denúncias online: <https://denuncias.dstsgps.com/>;
- Linha telefónica confidencial: 253791122;
- Possibilidade de enviar a denúncia por correio postal dirigido à área de Risco & Compliance para o endereço: Rua de Pitancinhos 4700-727, Palmeira, Braga;

Durante o ano de 2024 foram apenas recebidas 4 denúncias no canal que, após investigação, se concluiu que não se tratavam de verdadeira irregularidades e nenhuma delas se reportava a atos de corrupção ou infrações conexas.

### Privacidade e tratamento de dados pessoais

No dstgroup compreendemos que a utilização de dados pessoais requer confiança e, para tal, definimos uma Política de Proteção de Dados Pessoais. Nesse sentido, esta nos sujeitos aos mais elevados padrões de privacidade e apenas utilizamos dados pessoais para finalidades claramente identificadas e de acordo com os direitos de proteção de dados. A confidencialidade e a integridade de dados pessoais são uma das nossas principais preocupações. A nossa Política de Privacidade estabelece e descreve a forma como utilizamos dados pessoais dos clientes, fornecedores, parceiros e demais intervenientes e pode ser consultada [aqui](#).

denúncias dstgroup

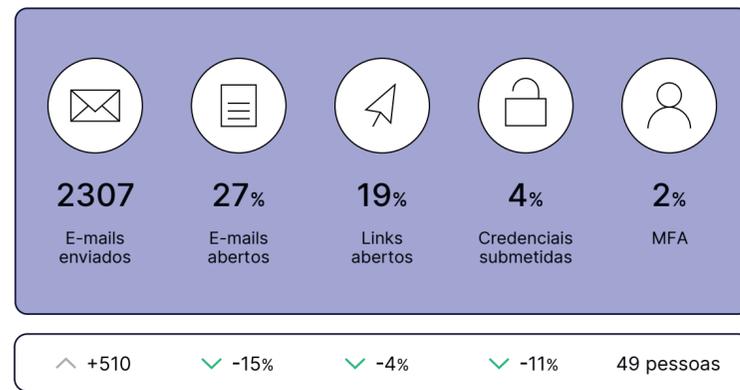


### Cibersegurança

A presença das tecnologias digitais nas nossas vidas tem aumentado exponencialmente nas últimas décadas. Atualmente, praticamente qualquer ação depende ou comunica com um sistema informático. Este cenário é altamente propenso para cibercrimes e ciberataques, sendo estes considerados um dos dez maiores riscos que o nosso planeta enfrenta tanto a longo como a curto-prazo.

Conscientes disso definimos um *roadmap* para a cibersegurança, do qual já resultou, em 2024, a implementação de novas ferramentas de Gestão de Informações e Eventos de Segurança (SIEM), Este ano continuamos a conduzir ações de engenharia social (*phishing simulation*) através de emails para criar mais defesas por parte dos nossos trabalhadores a este tipo de tentativa de ataques que podem infiltrar-se nas nossas infraestruturas.

Os resultados destas ações foram depois partilhados com os nossos trabalhadores de forma a vincar ainda mais a importância da segurança dos dados. Adicionalmente, foram ainda transmitidos quais os sinais de alerta que os trabalhadores devem ter em atenção de forma a evitar situações futuras.



evolução face a dezembro de 2023

### Gestão de Risco

As organizações empresariais devem desenvolver estratégias e objetivos contando com um conjunto de incertezas, ameaças e riscos. Devem, também, possuir instrumentos que permitam identificar a ocorrência dessas situações, bem como de eventuais oportunidades, preferencialmente de forma antecipada, de modo a ajustar ou realinhar as suas políticas e metas.

A gestão de risco trata-se pois de uma abordagem completa e sistemática, sendo um instrumento essencial para a tomada de decisão, através da permanente monitorização dos riscos a que se encontra exposto, sensibilizando a organização de uma forma abrangente, para uma cultura de risco que inclua a perspectiva de os evitar, mas, também, a perspectiva positiva de assumir riscos controlados.

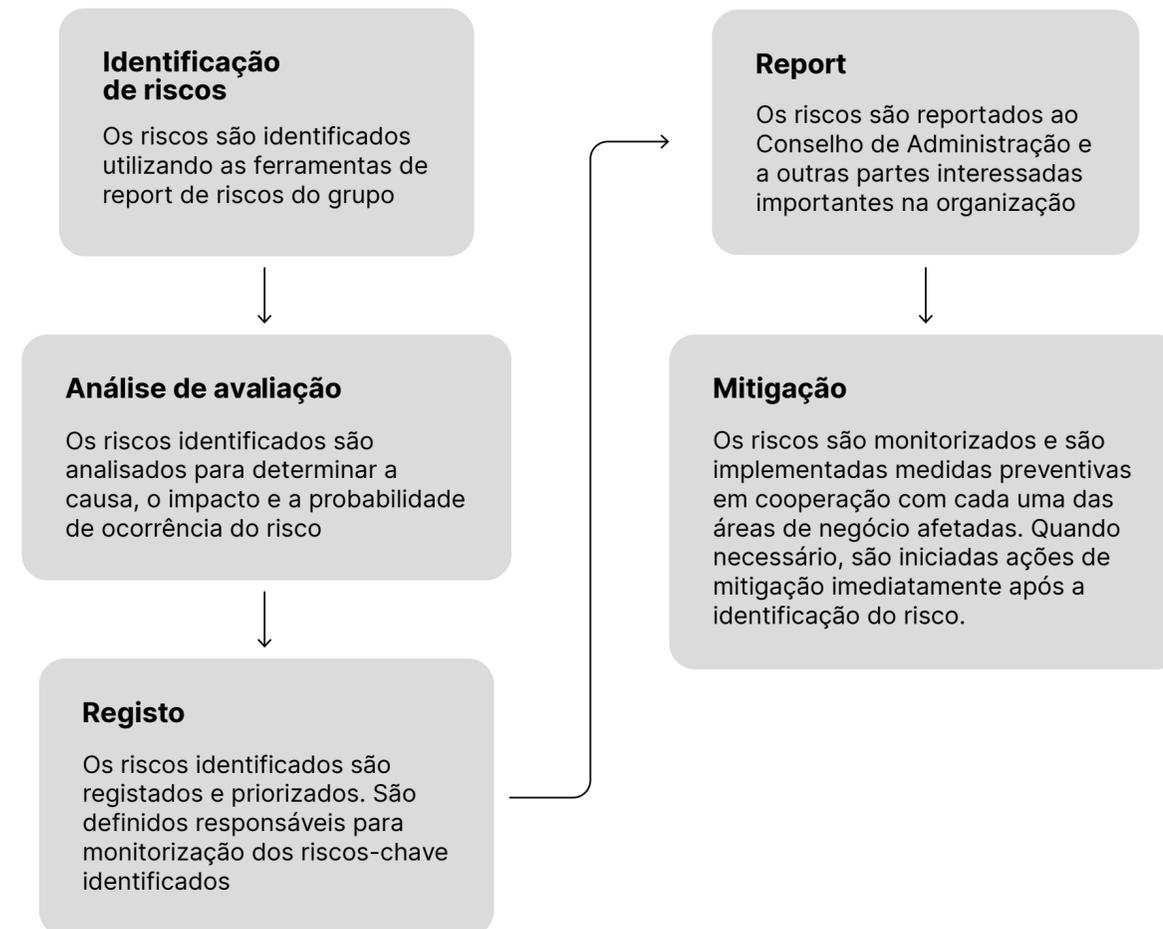
No dstgroup a gestão do risco empresarial visa atingir os seguintes objetivos:

- Identificar e gerir riscos múltiplos;
- Alinhar a exposição ao risco com a estratégia adotada;
- Fortalecer as decisões para resposta aos riscos;
- Aproveitar oportunidades;
- Reduzir as surpresas e prejuízos operacionais;
- Otimizar o capital.

O nosso processo de gestão de risco segue as melhores práticas e modelos de gestão de risco internacionalmente aceites, entre os quais estão o COSO II - Integrated Framework for Enterprise Risk Management e mais recentemente a norma ISO 31000:2018.

Grande parte das nossas empresas estão devidamente certificadas, em vários referenciais, o que permite reduzir significativamente o nível do risco a que estão expostas.

No dstgroup entendemos que a gestão de risco constitui uma ferramenta para o governo das sociedades, devendo, por isso, ser incorporada em todos os processos internos e garantir o envolvimento de todos os nossos trabalhadores.



# Inovação

## Materialidade

●○○  
novos modelos de  
negócio e adaptação  
dos existentes  
limitado

●●○  
desenvolvimento de  
novos produtos e soluções  
amigos do ambiente  
significativo

●○○  
transformação  
e inclusão digital  
limitado

## Indicadores de inovação



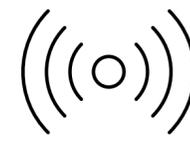
Energia



Construção Industrial



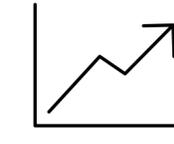
Economia Circular



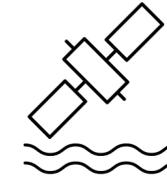
Digitalização e IoT



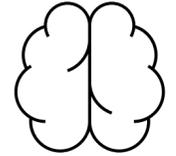
Indústria 4.0



Produtividade



Espaço & Mar



Inteligência Artificial

# +1000

ideias submetidas na caixa de inovação

# +500

trabalhadores envolvidos em projetos de investigação e desenvolvimento

# 300

ideias implementadas

# 50

projetos de I&D em curso

# 8M €

estimativa da despesa em I&D em 2024 (aumento de 27% faace a 2023)

**No nosso quadro estratégico, reforçar a atividade no domínio da IDI tem sido uma missão ubíqua e imprescindível para assegurar um crescimento sustentável e competitivo.**

**Acreditamos que a Inovação tem de ser democrática e partir de todos os nossos trabalhadores.**

**Novos modelos de negócio e adaptação dos existentes**

O core do nosso modelo de negócio sustenta-se na criatividade e na inovação estabelecendo, sempre que possível, parcerias com as instituições de Ensino e centros de Investigação ou até mesmo outras entidades empresariais.

Sempre que abrimos uma nova área de negócio, para além de mitigarmos o risco de exposição a um determinado setor, estamos também a projetar planos de carreira para os que, no nosso grupo, constroem expectativas de futuro. Partimos da pedra, da engenharia e construção, diversificamo-nos para negócios complementares às do nosso core business e hoje em dia estamos presentes em setores como o Ambiente, as Energias Renováveis, as Telecomunicações, o Real Estate, para além de termos formado uma sociedade de Capital de Risco para investir em startups com potencial de valorização e crescimento.

**Desenvolvimento de novos produtos e soluções amigas do ambiente**

Sabemos que grande parte da satisfação dos nossos clientes passa por comprarem produtos ou serviços limpos, que evidenciem, desde o fabrico até ao fim-de-vida, comportamentos ambientalmente sustentáveis.

Atendendo a esta preocupação investimos continuamente em projetos de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico. Resultado deste investimento são por exemplo betões estruturais, betuminosos e agregados, fabricados a partir de resíduos ou subprodutos industriais.

**Transformação e inclusão digital**

A transformação e inclusão digital é uma importante aliada da sustentabilidade. Através da digitalização dos nossos processos e das nossas operações, tornamos a nossa organização mais eficiente e ágil.

Atualmente, as nossas unidades produtivas já se encontram equipadas com softwares de gestão que alimentam o ERP do grupo. Desta forma, conseguimos controlar o uso eficiente de todos os recursos e materiais para além de reduzirmos o uso de papel.

Por outro lado, encaramos o nosso campus como um laboratório tecnológico e equipamo-lo com vários sensores que nos permitem recolher dados relativos à qualidade do ar, da água ou a intensidade sonora.

Todos os dados recolhidos permitem uma tomada de decisão mais informada e conseqüentemente mais rápida e eficaz.

Adicionalmente, em 2024, todos os trabalhadores passaram a dispor de uma conta de email profissional onde recebem as comunicações do grupo. Este foi um passo importante para a inclusão digital de todos os nossos trabalhadores e que fazia parte da nossa ambição.

**Gestão da inovação**

A gestão da investigação, desenvolvimento e inovação opera dentro de um modelo de Ecosistema de Inovação que atua em quatro grandes domínios:

- Investigação e Desenvolvimento;
- Inovação;
- Academia;
- Empreendedorismo.

Este modelo foi desenhado com o objetivo de, por um lado, permitir uma plataforma de inovação multidimensional focando a importância do envolvimento e da cultura de todos os trabalhadores e, por outro lado, capacitar os intervenientes com novas competências para o processo de criação de valor, numa economia globalizada e assente no conhecimento, sendo fundamental a inclusão de todos os trabalhadores no processo de inovação.

Em termos de modelo organizacional, existe um Departamento de Gestão de Inovação que reporta a um Innovation Board. Por sua vez, este órgão tem como principal objetivo apoiar o Conselho de Administração do grupo na definição e implementação da política e estratégia de inovação:



Em 2022 identificamos como ambição obter a certificação de acordo com a norma NP 4457:2021 para o nosso sistema de gestão da inovação. Neste momento, 7 das nossas empresas são certificadas pela NP 4457:2021. Esta norma, que estabelece requisitos e procedimentos para um sistema eficaz de gestão da investigação, desenvolvimento e inovação (IDI), destaca o nosso compromisso em impulsionar a excelência nas áreas de inovação. Ao adotar as diretrizes desta norma estamos a fortalecer a nossa capacidade de atingir objetivos, consolidar a posição como líderes comprometidos com a promoção contínua da inovação, investigação e desenvolvimento.

Adicionalmente, transversalmente a todo o grupo, é fomentada uma cultura ativa de inovação a todos os seus trabalhadores, incentivando-os a contribuir com ideias de inovação através de vários mecanismos, incluindo uma plataforma proprietária de gestão do processo de inovação, workshops periódicos sobre inovação denominados "innovation talks" e campanhas de comunicação.

Dispomos de uma Caixa de Inovação para dinamização local da cultura de inovação. Esta Caixa recebe ideias passíveis de submissão por qualquer trabalhador da organização. Até ao final do ano de 2024 foram submetidas, desde sempre, mais de 1.000 ideias, das quais 300 foram implementadas.

Em 2024, foi ainda promovida a iniciativa “A inovação compensa quem inova” que teve como objetivo principal fomentar e reconhecer a criatividade e a contribuição dos trabalhadores para o desenvolvimento contínuo da empresa através da apresentação de ideias e soluções inovadoras. Por cada ideia ou interação com outras ideias na nossa Caixa de Inovação, o trabalhador acumulava pontos e no final do ano o top 3 recebeu uma estante de autor com dezenas de livros para a sua casa, mais um pack de bem-estar. Esta iniciativa conduziu a um aumento das ideias de inovação apresentadas de 72% face às registadas em 2023, o que levou a que 10% dos trabalhadores tenham participado com ideias na Caixa de Inovação.

**Projetos I&DT**

Como prova das boas práticas implementadas e da qualidade dos processos existentes, desde 2020 vimos mais de 20 projetos de I&DT serem financiados, totalizando mais de 69 milhões de euros de investimento. Desenvolvidos em estreita colaboração com 50 parceiros, incluindo empresas e instituições do sistema científico e tecnológico nacionais e internacionais, estes projetos deram já origem a produtos, processos e serviços em áreas de atuação tais como economia circular, digitalização, energias renováveis, engenharia, entre outros.

Neste momento estes são alguns dos projetos que temos em curso:

**Lego Box:** blocos de contenção sustentáveis, produzidos a partir de betão proveniente dos desperdícios diários gerados nas centrais de betão.

**Pré-fabricados com incorporação de Resíduos da Construção e Demolição (RCD):** desenvolvimento de soluções de pré-fabricados ligeiros com incorporação de altas percentagens de resíduos de construção e demolição.

**UPGRADE:** projeto europeu Marie-Curie para promover intercâmbios para partilha de conhecimento e desenvolvimento de tecnologias inovadoras na área da geotecnia e infraestrutura.

**Geocrit:** desenvolvimento de tecnologia baseada em sensores de IoT para monitorização de ativos geotécnicos e de plataforma capaz de combinar diferentes fontes de informação para a análise de risco das infraestruturas em cenários de alteração climática.

**Smart HardHat:** desenvolvimento de um capacete inteligente sensorizado que permite redefinir os padrões de segurança no trabalho ao incorporar sensores avançados que monitorizam em tempo real a saúde do trabalhador e as condições ambientais,

garantindo uma atuação rápida em situações de risco. Foi projetado pelo dstgroup e desenvolvido em parceria com o CENTI – Centro de Tecnologia e Inovação e o DTx – Digital Transformation CoLAB. Dotado de múltiplos sensores, inclusivé com inteligência artificial treinada no capacete, vai permitir aumentar significativamente a segurança em ambiente de obra e industrial, sendo convicção do dstgroup que atuação rápida com base na alarmística poderá salvar vidas.

**Fictions:** em conjunto com a Franhoufer Portugal procuramos melhorar as competências digitais de trabalhadores da indústria transformadora e adaptar os seus postos de trabalho para a chegada de tecnologias emergentes.

**New Space Portugal:** pretende estabelecer a capacidade para conceber, desenvolver e produzir satélites completos, payloads e oferecer serviços transacionáveis de alto valor acrescentado, baseados na exploração de dados da Observação da Terra (OT), a partir do Espaço.

**5G RURAL:** prevê a instalação de 25 antenas 5G no formato multioperador em seis municípios do Alentejo para dar às suas populações conetividade que permita a implementação e usufruto de smart communities nas áreas da saúde, educação, agricultura, turismo, arte e energia.

**Aeros Constellation:** tem como objetivo o desenvolvimento de uma plataforma nano satélite como um precursor de uma futura constelação para explorar, monitorizar e valorizar os oceanos e o espaço, de uma forma sustentável, e assim alavancar as sinergias científicas e económicas.

## R2U Technologies

### Construção Modular

Iniciado em 2022, trata-se de um projeto em conjunto com 48 entidades, entre as quais 29 empresas e 19 entidades não empresariais do sistema de I&I (ENESII), conquistamos uma agenda do Plano de Recuperação e Resiliência.

Este projeto surge de uma forte consciência das crescentes necessidades do mercado global e dos novos desafios que hoje se impõem ao setor da construção, principalmente nas áreas de design, sustentabilidade, personalização, construção inteligente e proteção ambiental.

Definimos os princípios do sistema construtivo modular com o objetivo de oferecer opções e soluções técnicas, pensadas no design, na estética, na indústria e na inteligência, de forma a maximizar a flexibilidade e a liberdade aquando do exercício de Arquitetura.

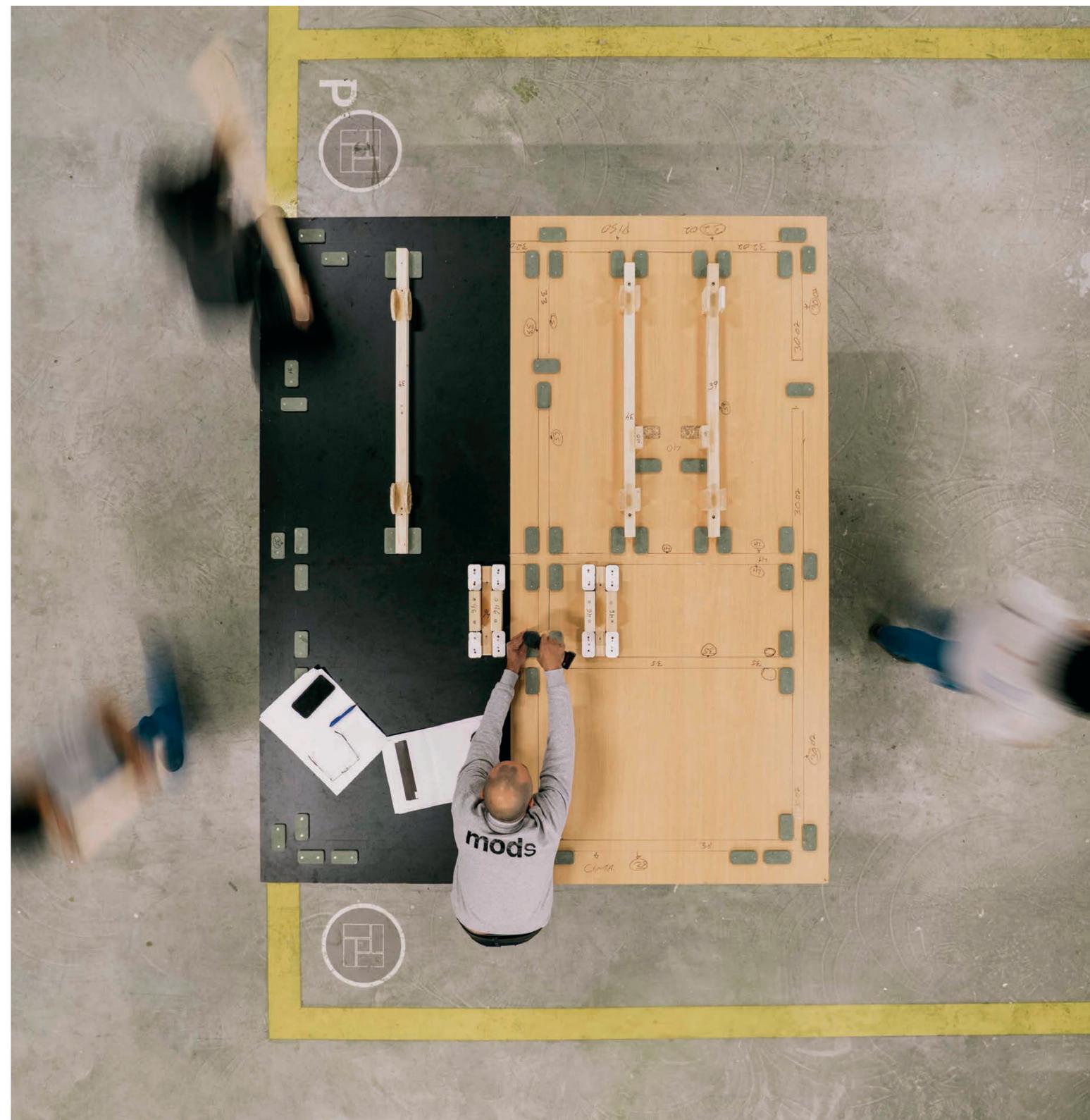
Para avaliar a qualidade e capacidade do sistema construtivo modular e conceitos desenvolvidos neste projeto, estamos atualmente a construir um protótipo, no nosso complexo em Braga, que consistirá num "laboratório vivo" – living lab – com cerca de 4 000 m<sup>2</sup> e albergará aproximadamente 100 módulos habitáveis que simularão quatro programas funcionais: residências de estudantes, habitações plurifamiliares, hotéis, residências hospitalares e seniores.

A conceção arquitetónica do living lab está a cargo de Norman Foster, com a sua equipa de arquitetura da fundação Norman Foster, que garante com o seu currículo e visão industrial da construção a prova necessária de que é possível combinar design, sustentabilidade, tecnologia de ponta, eficiência, modularidade, criatividade e inovação.

O ano de 2024 pauta-se por vários desenvolvimentos e progressos consistentes, por um lado, no avanço da construção de unidades industriais previstas no projeto

e, por outro lado, pelos avanços registados ao nível da prototipagem e teste de soluções. Em concreto, assistiu-se ao avanço da construção de uma unidade industrial de caixilharia minimalista, com a assinatura do arquiteto Souto Moura, com a qual se introduziu uma nova marca do dstgroup: a Lyrical Design Windows. Com aproximadamente 10 mil metros quadrados, a fábrica da Lyrical está projetada para que o seu sistema produtivo seja o mais eficiente possível, minimizando desperdícios e ineficiências em toda a cadeia de produção. A sua principal vantagem competitiva será a sua alta performance térmica, que se pretende que se destaque como a melhor do mercado europeu.

Esta marca foi apresentada na BAU, em Munique, feira bienal líder dos setores de arquitetura, materiais e sistemas de construção, em meados de Janeiro de 2025. Em conjunto com a Lyrical, foi também apresentada a mods, a nossa marca de subsistemas de construção industrial em diferentes materiais nomeadamente madeira e light steel frame, personalizadas às necessidades de cada cliente, consoante o projeto e o tipo de grupo funcional, desde hotéis, residências seniores e de estudantes, a edifícios residenciais multifamiliares. Os pods podem ser constituídos apenas por casas de banho, ou integrar também kitchenette, de diferentes dimensões, de acordo com as especificações do projeto. São produzidos em contexto industrial, com a garantia da máxima qualidade, personalização e cumprimento rigoroso de prazos.



## New Generation Storage

Durante o ano de 2024, a agenda mobilizadora NGS – New Generation Storage – registou com avanços significativos na execução global do projeto, alcançando cerca de 50% de concretização.

Alinhado com a estratégia da União Europeia para a transição energética até 2040 e a eletrificação da mobilidade até 2035, este pacto de inovação está estruturado em oito workpackages (WPs), envolvendo 47 entidades. O objetivo é criar um ecossistema tecnológico de baterias competitivo, impulsionando a transformação do tecido produtivo nacional para uma cadeia de valor completa e circular.

A implementação de uma cadeia de valor verdadeiramente circular, desde a produção até ao fim de vida útil das baterias, coloca um foco especial na reciclagem e na capacitação tecnológica do setor. Como resultado, prevê-se uma redução de aproximadamente 52% nas emissões de CO<sub>2</sub> durante o processo de refinação de lítio.

Ao longo deste ano de projeto, foram alcançados progressos significativos nos diferentes WPs, destacando-se marcos relevantes no contexto da sustentabilidade e da proteção ambiental:

- No desenvolvimento de células à escala piloto, está em curso o estudo de arquitetura de comunicação dos sistemas de monitorização dos impactos ambientais;
- Assemblagem de células prismáticas equipadas com sensores para validação funcional, permitindo monitorizar a sua utilização e performance e, consequentemente, reduzir o desperdício de material;
- Desenvolvimento de um software de gestão de comunidades de energia renovável, com definição arquitetura preliminar;

- Instalação da unidade de reciclagem e segunda vida à escala industrial, com avanços significativos no processo de licenciamento;
- Exploração de processos hidrometalúrgicos para valorização de componentes provenientes da reciclagem mecânica, facilitando a sua reintegração na cadeia de valor das baterias e contribuindo para a produção de novas células;
- Criação da plataforma NGS+ para divulgação e fomento de uma rede de colaboração internacional, permitindo a adaptação e implementação de boas práticas em contexto nacional.

Os avanços registados demonstram o compromisso da agenda NGS com a sustentabilidade e a inovação, reforçando a sua contribuição para um futuro mais verde, eficiente e alinhado com as metas globais de descarbonização e economia circular.



**Mosaic**

Com o aumento da população nas áreas urbanas, a escassez de recursos, o envelhecimento da população, a criminalidade, a insegurança, bem como uma pressão cada vez maior nas infraestruturas existentes, tornou-se fundamental repensar as cidades.

Surge assim a mosaic, a nossa marca focada em oferecer ao mercado soluções para cidades inteligentes, inclusivas e sustentáveis - as chamadas Smart Cities.

Uma Smart City tem diferentes áreas de atuação, desde a governança, mobilidade, energia, ambiente, saúde, educação, economia até ao bem-estar, promovendo os valores da inclusão, inovação e sustentabilidade. Só existe como realidade se centrada nas pessoas, como decorre da agenda urbana 2030 das Nações Unidas, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), onde o ODS11 é dedicado a "Cidades e Comunidades Sustentáveis". Neste sentido, as soluções que oferecemos, através da mosaic, assentam em quatro pilares:

**Sustentabilidade:** Soluções que promovem a economia circular e o controlo das infraestruturas da cidade e incluem serviços como:

- **box de sensores ambientes:** para monitorização de poluentes do ar, qualidade físico-química dos rios, temperatura, humidade relativa, pressão atmosférica, radiação UV, entre outros;
- **mobilidade:** como é o caso da plataforma carsharing e pontos de carregamento para veículos elétricos.

**Pessoas:** Soluções que aproximam o decisor ao cidadão através de serviços universais e de proximidade, centrados no aumento do bem-estar e no exercício da cidadania, fomentando a participação.

Neste pilar, enquadram-se serviços como:

- modelos BIM: materializando digitalmente o edificado existente numa cidade;
- habitação sustentável e construção modular;
- modelos de B-a-a-S: Building as a Service: fachadas e materiais inteligentes, IoT, conectividade, domótica, O&M preditivo, bases de dados avançadas, entre outros.

**Território:** Soluções que promovem a inovação social e económica, a coesão territorial e a inteligência urbana. Incluem opções como plataformas avançadas de gestão de dados para apoiar as decisões de políticas públicas e a gestão operacional do dia-a-dia nas cidades e territórios, aplicáveis em diferentes domínios, como: energia, meio ambiente, resíduos, mobilidade e políticas públicas, bem como plataformas de suporte às CER (Comunidades de Energia Renovável).

**Arte:** Soluções que promovem e divulgam a Arte e os artistas e que apoiam o desenvolvimento das dinâmicas culturais locais assim como a criação de eventos, nomeadamente, através de instalações artísticas ambientais.

Adicionalmente, uma das características diferenciadoras da mosaic é a possibilidade de personalizar cada projeto, em função das necessidades de cada cliente, e de permitir desenhar e construir soluções adequadas ao território.

**Laboratórios vivos para a descarbonização**

O dstgroup, através da dstsolar, innovationpoint e bim+, participa em 4 projetos financiados pelos EEA Grants, que consistem no desenvolvimento de 4 laboratórios vivos para a descarbonização, localizados em Lisboa, Sintra, Gaia e Loures.

Estes projetos têm como objetivo implementar diversas medidas que promovam a descarbonização das cidades

e aumentem a sua resiliência às alterações climáticas, bem como contribuam para o desenvolvimento de cidades mais sustentáveis, com base em soluções tecnológicas nos eixos de economia circular e ambiente, mobilidade urbana sustentável, energia & edifícios, comunidade & arte.

De uma forma integrada, foram incorporadas soluções como: (i) a implementação de Comunidades de Energia Renovável (CER), promovendo o combate à pobreza energética, (ii) sistemas de gestão eficiente da iluminação pública, (iii) aplicações de gestão de resíduos, que incentiva a separação e o depósito correto do lixo doméstico e fomenta a reciclagem e a separação de resíduos, (iv) instalação de equipamentos de sensorização, nomeadamente para monitorização da qualidade do ar (analisando parâmetros como CO, NO2, O3, partículas, ruído, temperatura e humidade), de smart parking, que detetam a presença de veículos por lugar de estacionamento, bem como infraestruturas capazes de proporcionar informação sobre o trânsito, (v) digitalização de edifícios, suportados por digital twins, que simula modelos de baixo carbono dos edifícios, agregando informação BIM e de sensorização/IoT, (vi) soluções de bike sharing, (viii) entre outras.

Estes laboratórios também registaram um importante papel na consciencialização da população local para a relevância da descarbonização e para a adoção de estilos de vida mais saudáveis, bem como na promoção de uma cidadania ativa, incentivando a participação dos cidadãos na vida das comunidades onde vivem e trabalham.



**1 000 ton**

Emissões de CO<sub>2</sub> evitadas por ano

**30 MWh**

energia poupada por medidas de eficiência energética

**≈ 150 MWh**

De energia renovável produzida em 2024

# Relações Públicas

## Materialidade



**satisfação dos clientes**  
limitado



**imagem exterior positiva**  
limitado



**boas relações com os stakeholders**  
limitado

### Satisfação dos clientes

Um dos objetivos da nossa política de gestão é a satisfação dos nossos clientes. Desde o desempenho comercial, passando pela qualidade dos materiais, o cumprimento de prazos e os requisitos ambientais, de segurança e saúde, interessa-nos que os nossos clientes se sintam satisfeitos em todas as etapas de um projeto onde estejamos envolvidos. De forma a medir a nossa performance, assim que concluímos a nossa intervenção nos projetos, solicitamos aos nossos clientes que respondam a um inquérito de satisfação onde podem expor os aspetos positivos e negativos da sua experiência connosco.

### Boas relações com os stakeholders

Tal como as nossas relações com os nossos trabalhadores, também as que promovemos com os demais stakeholders se pautam pelos 14 mandamentos do nosso Código de Ética e Conduta. Acreditamos no diálogo e queremos ouvir o que todos, com quem interagimos, têm a dizer. Para além da consulta de materialidade, dispomos de canais de comunicação abertos como os formulários de contacto nos nossos websites, email ou redes sociais.

### Imagem exterior positiva

A nossa boa reputação é uma garantia do rigor com que todos os dias aplicamos a nossa visão. Gostamos de ser reconhecidos como um grupo empresarial culto, cosmopolita e cool. Esta imagem que projetamos cria no exterior um sentimento de admiração e confiança. No entanto, mais importante do que esse sentimento, esta imagem é uma força motriz para a mudança de paradigma no meio empresarial.

### Top Employer 2024

O certificado Top Employer é atribuído pelo Top Employers Institute, entidade internacional que avalia e audita as melhores práticas de recursos humanos nas organizações de todo o mundo, tendo por base a "HR Best practices survey".

O dstgroup foi certificado como Top Employer 2024 o que significa que é o segundo ano consecutivo que conquista esta distinção, sendo o único grupo empresarial em Portugal do seu setor de atividade a estar entre os melhores, a nível internacional, alinhado assim com mais exigentes padrões de avaliação. Esta certificação é extensível a todas as suas empresas uma vez que a estratégia de Recursos Humanos se aplica a todos os trabalhadores, sem exceção.

De acordo com o Top Employer Institute o nosso desempenho em áreas como aquisição de talento, estratégia de negócio, ambiente de trabalho e 'employer branding' encontra-se acima da média mundial.

Este reconhecimento revela-se muito importante pois valida o nosso compromisso com o bem-estar dos nossos trabalhadores.

### Prémio Expresso Economia – Caixa Geral de Negócios

O Prémio Expresso Economia é um prémio que pretende distinguir empresas que se destacaram ao longo dos três anos anteriores em sete categorias diferentes: crescimento do volume de negócios, crescimento das exportações, crescimento do emprego, mulheres na gestão, empresas com mais de 50 anos, empresas em crescimento e ainda o país e as empresas desse país que mais contribuíram para o crescimento da economia portuguesa.

Em 2024, o dstgroup foi distinguido na 7ª edição deste Prémio, como Conquista Empresarial do Ano, o que comprova o nosso crescimento consolidado ao longo dos anos, o nosso know how especializado e o nosso forte contributo para a economia nacional.



O estabelecimento de relações de proximidade com todos os nossos stakeholders revela-se fundamental para a prossecução da nossa atividade e crescimento do valor do nosso negócio.

Em todas as nossas áreas de negócio e em todas as iniciativas em que nos envolvemos, estamos comprometidos em impactar e deixar uma marca positiva.

# Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

## Gestão Ambiental ODS 6, 12 e 13

- O nosso sistema de gestão ambiental é certificado pela ISO 14001;
- Temos empresas registadas no EMAS – Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria;
- Equipamos a instalação hidráulica com torneiras com ativação sensorial e redutores de caudal;
- Reduzimos em 50% a capacidade de descarga nas nossas instalações sanitárias.

## Alterações Climáticas ODS 7, 11 e 13

- Produção fotovoltaica de 700kW e baterias para armazenamento de até 60kW;
- Disponibilização de buggies e trotinetes elétricos para deslocações dentro do campus, livres de emissões de CO<sub>2</sub>;
- Melhoramos a eficiência da iluminação do nosso campus através de tecnologia LED (projeto enlightened);

- Renovamos os equipamentos de AC com tecnologia mais eficiente e com sensores de monitorização de consumo;
- Desenvolvemos uma plataforma de carsharing para partilha de viaturas entre colegas ou transporte de pequenas mercadorias;
- Estamos a aumentar os postos de carregamento para viaturas elétricas;
- Assinamos o Pacto de Mobilidade Empresarial para a Cidade de Braga (PMEB), que visa contribuir para uma mobilidade mais sustentável do município de Braga.

## Cadeia de Valor ODS 12

- Exigimos os nossos padrões de qualidade aos nossos fornecedores e subcontratados;
- 98% dos nossos resíduos são valorizados;
- Por ano, as nossas Unidades de Gestão de Resíduos reciclam mais de 75.000t de resíduos de construção.



**Gestão de Recursos Humanos**

**ODS 5, 8 e 10**

- Este ano 36% dos nossos cargos de administração foram de mulheres;
- Temos um programa de mobilidade interna para valorização dos trabalhadores;
- Temos um programa de mentoria que acelera e facilita a integração dos novos trabalhadores;
- Promovemos as nossas vagas de emprego de modo a quebrarem o paradigma de que a construção é um setor masculino;
- Através da responsável pelo nosso Desenvolvimento Humano, a Clarisse, temos voz ativa na consciencialização de temas como a paridade de género, a homofobia, a saúde mental e o racismo.

**Contrato Social com os Trabalhadores**

**ODS 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 10**

- Todos os salários praticados no grupo são superiores ao salário mínimo nacional;
- Damos preferência a contratos de trabalho sem termo;
- Formamos os nossos trabalhadores em áreas que vão desde a pintura à gestão avançada;
- No nosso centro de saúde Vânia Xisto disponibilizamos consultas de medicina curativa, dentista e psicologia para os nossos trabalhadores;
- Para além disso temos protocolos com várias clínicas e farmácias;

- Promovemos um mês com várias conversas e atividades dedicadas à saúde chamado "Toda a Saúde";
- Realizamos regularmente diversos rastreios e campanhas de vacinação e dádiva de sangue;
- Criamos uma sala de amamentação para as mães trabalhadoras.

**Contrato Social com a Pólis**

**ODS 1, 2, 3, 4, 8, 10 e 17**

- Temos um programa de bolsas de mérito de Engenharia Civil na Universidade do Minho;
- Apoiamos, com donativos, as escolas das comunidades locais;
- Promovemos iniciativas com o Instituto Português do Sangue e com o Banco Alimentar;
- Recebemos, anualmente, mais de 50 estagiários para iniciarem aqui a sua carreira profissional;
- Acolhemos e integramos refugiados vindos de zonas em conflito;
- Estabelecemos parcerias com a Bragalabs para inserir e reinserir pessoas com Autismo/ Deficiências;
- Promovemos, há 27 anos, o Grande Prémio de Literatura dst e criamos, em parceria com o Instituto Camões, o Prémio de Literatura dstangola/Camões e a sala de leitura do Instituto;
- Somos o principal mecenas da feira do Livro de Braga e do Teatro Circo;
- Requalificamos o auditório da Escola de Economia e Gestão, passando a ser o auditório dst;



**Inovação**  
ODS 9 e 17

- Temos mais de 500 trabalhadores envolvidos em mais de 90 projetos de investigação e desenvolvimento tecnológico;
- O nosso sistema de gestão da Inovação encontra-se certificado pela NP4457;
- Temos uma caixa de inovação aberta a todas as ideias dos nossos trabalhadores.

**Ética**  
ODS 16 e 17

- Temos um Código de Conduta e um Plano de Prevenção de Corrupção e Infrações Conexas;
- Implementamos um canal de denúncias;
- Somos sponsors do Fórum de Ética da Universidade Católica.

**Relações Públicas**  
ODS 16 e 17

- Realizamos inquéritos de satisfação aos nossos clientes e fornecedores.



building culture