

**dstgroup**

# **Relatório ESG 2023**

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

# Mensagem do Presidente

Eng.º José Teixeira



Há em nós, há muitos anos, um sentido de dever que não estava escrito nos livros, nem na pedra, que apenas existia no coração dos homens. Um sentido de dever kantiano. Coisas que têm de ser feitas por imperativo categórico. As empresas existem para servir as comunidades. O nosso pensamento é que as empresas existem para criar riqueza, em vez de enriquecerem os seus proprietários. As empresas dependem de quem consigo trabalha. Há um contrato de trabalho que a lei obriga todas as empresas a ter com os seus trabalhadores. Há uma regulação que impõe formas de balizamento institucional e prática empresarial. Mas há, simultaneamente, um contrato social não escrito com os trabalhadores e com a comunidade, onde a empresa opera. Há também um contrato social, não regulado, com a pólis e com o estado. É do que não está escrito que se fará história do que se faz, enquanto temos o privilégio de liderar empresas e de mudar o mundo, no sentido de um espaço mais equilibrado, ético e justo.

Não fazemos frente à biologia, aceitamos que fazer o bem faz bem, que a beleza, a verdade e uma vida com virtude, aliadas à nobreza de espírito, correspondem ao que está certo e à vida que deve ser procurada viver. Seremos tão mais felizes, quanto mais conseguirmos fazer felizes os outros. É neste sentido, nesta direção, que decidimos fazer a viagem empresarial, que fomos encarregues de prosseguir por outros de nós que já cá não estão. Hoje somos muitos mais. Hoje temos de ter a certeza de que os nossos pensamentos, nas várias dimensões da sustentabilidade, são entendidos e reconhecidos por todos os que connosco partilham a sua vida, trabalhando connosco. Temos de ter a certeza de que os nossos valores estão colados à pele de todos os que connosco vivem.

Daí a importância de protocolo e regras claras sobre o nosso ethos. Daí a importância de termos um logos claro e afirmativo, para que a nossa plateia, o nosso pathos, os nossos vizinhos de toda a pólis e todo o país se sintam seguros e confiem na forma como trabalhamos. O logos que temos é o nosso plano para a sustentabilidade. Um logos vivo com metas que têm a

característica dos meios e métodos para chegar, mas, chegando, logo sentimos vontade de voltar a partir. Conta a viagem que fazemos, e a viagem pura e limpa está na procura do que não foi feito. Significa, então, que colocamos novas metas até que, de superação em superação, aperfeiçoando-nos, contribuamos para atingir, no mais curto de espaço possível, as metas dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A sustentabilidade sempre foi entendida por nós como um desígnio semiótico, com uma angular da nossa responsabilidade muito aberta e inquieta. A sustentabilidade, que hoje se inscreve no nosso relatório de sustentabilidade nas três principais dimensões, é um caminho em construção. Sabemos para onde queremos ir. Sabemos que o destino da nossa vontade se cumprirá com os nossos valores éticos e humanistas. Pretendemos que a nossa relação, do “nós” plural, com os nossos fornecedores, com os nossos prestadores de serviços e com os nossos subempreiteiros, seja entendida e aceite por todos os que partilham a vontade de trabalhar para nós ou connosco. Temos, para nós, que somos uma espécie de pescadores, que usamos redes à medida para pescar pescadores para esta espécie de vida quotidiana, interessada na economia e na sociabilização, através do trabalho, mas, ao mesmo tempo, as nossas redes pescam homens e mulheres para uma dimensão espiritual, que tem como objetivo a vida boa para todos. Temos, para nós, que devemos cumprir escrupulosamente com o que está escrito neste relatório e nos documentos que o suportam, mas que é muito importante ouvir o que não foi dito e ver o invisível, para que o mundo pare de adoecer e os Homens de negócios e os que dirigem o mundo ajam de tal forma que a mão invisível tenha como condição precedente às suas escolhas o cumprimento, entre doutrinas éticas, da ética mínima.

# Missão

Construir projetos empresariais sustentáveis que acrescentem valor para a comunidade.

A missão que norteia o nosso trabalho diário conjuga a elevada competência técnica nos setores da construção civil, do ambiente, das energias renováveis, das telecomunicações, do real estate e das ventures, com elevado sentido de rigor pela satisfação dos nossos clientes, por via da qualidade dos projetos construídos, dos produtos desenvolvidos e dos serviços prestados, num quadro de sustentabilidade económica, ambiental e social que contribui para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde nos inserimos.





# Visão

Construir com arte e engenho para ficarmos na história como os empreendedores “renascentistas” do século XXI.

A nossa ambição eleva-se a um patamar de exigência, elegância e bravura, que nos coloca numa posição distinta dos players que nos acompanham no mercado.

Não pretendemos apenas construir com os mais altos padrões de qualidade e inovação. Colocamos arte e sentido estético em tudo aquilo que fazemos, porque somos, intensamente, em construção.

Construímos paixões, construímos ideias e construímos cultura. Porque a cultura não é a redutora expressão de um povo, de uma forma de estar e de ser. A cultura é esse povo, a cultura é identidade, a cultura é constante construção.

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

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

# Introdução

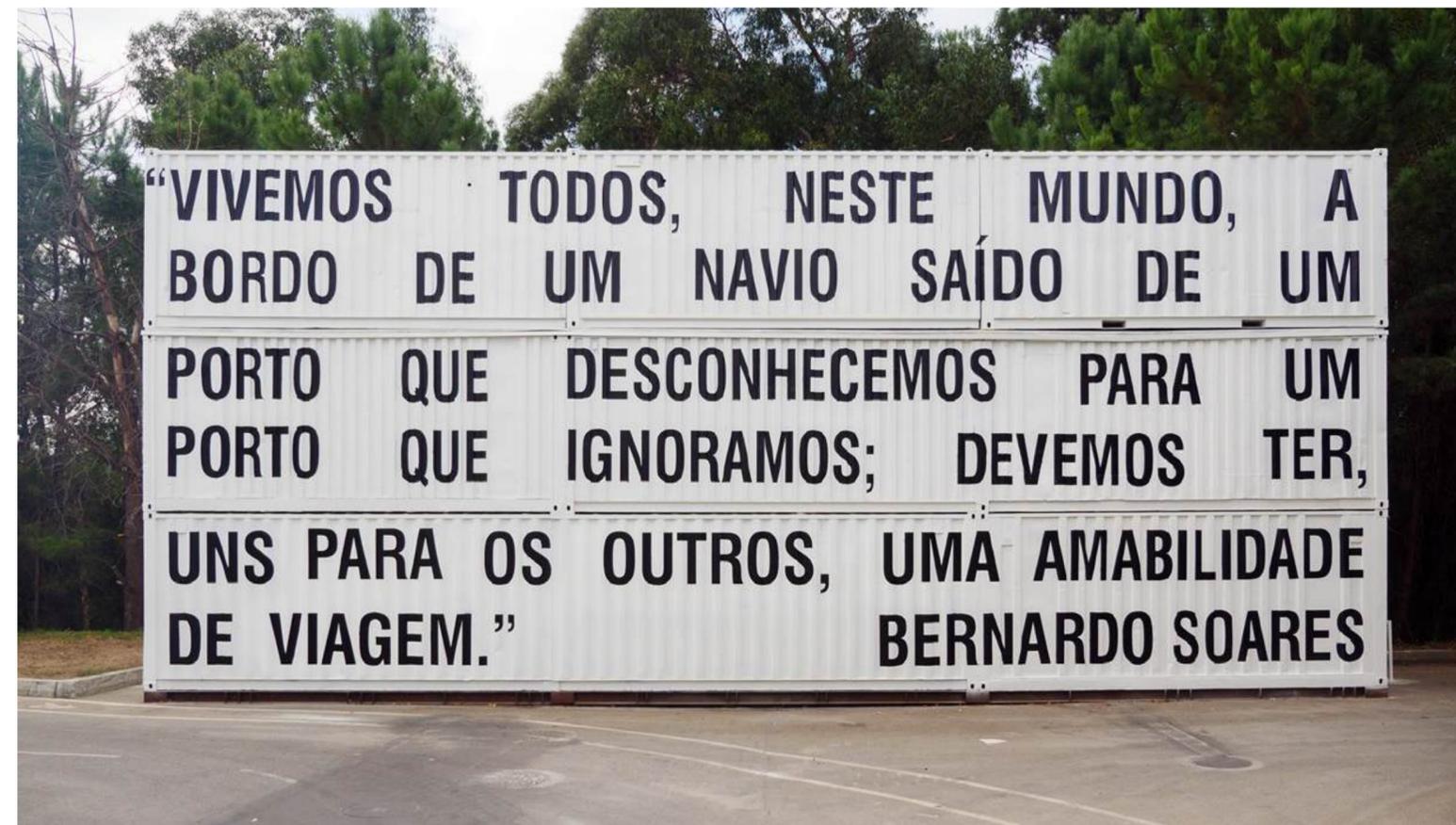
## NESTE CAPÍTULO →

- 8 Relatório de Sustentabilidade
- 9 O logos do dstgroup
- 10 Estrutura Acionista
- 11 Presença Global
- 12 2023 em Números
- 13 Stakeholders
- 14 Matriz de Materialidade
- 16 Estratégia

# Relatório de Sustentabilidade

É com muito orgulho que apresentamos o nosso Relatório de Sustentabilidade do ano 2023. 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 2023 a 31 de dezembro de 2023.



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.



# Estrutura Acionista

Atuamos em seis áreas de negócio e são dezenas as empresas que temos consolidado ao longo dos anos, especializando, renovando e desenvolvendo o nosso capital humano para dar resposta aos mais exigentes desafios.

## dstgroup

dstcenter 100,0%

### Engenharia & Construção

dst 100,0%  
 dte 100,0%  
 bysteel 100,0%  
 bysteel uk 100,0%  
 tconcrete 100,0%  
 tagregados 100,0%  
 bysteel fs 100,0%  
 dstangola 100,0%  
 fibert 100,0%  
 prelab 100,0%  
 dstrainrail 89,6%  
 caminhaequi 51,0%  
 conceito original 20,0%  
 way2b sgps 20,0%  
 way2b northafrica 10,0%

### Ambiente

loopwater 100,0%  
 b.again 60,0%

### Energias Renováveis

dst wind 100,0%  
 dstsolar 100,0%  
 dst hydro 100,0%  
 tcer 100,0%  
 ventos de inhambane 100,0%

### Telecomunicações

dstelecom 37,9%  
 dstelecom norte 39,2%  
 dstelecom alentejo e algarve 39,2%  
 derivadas e segmentos 37,9%  
 vpartner 37,9%  
 geton 37,9%  
 minhocom 18,6%

### Real Estate

dst-i 100,0%  
 ipplus 100,0%  
 karmavalor 72,0%

### Ventures

innovationpoint 100,0%  
 assim store 100,0%  
 2bpartner 90,5%  
 bim + 84,5%  
 level 60,0%  
 fmii 48,3%

# Presença Global



## ● Operações

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

## ● Atividade Comercial

Alemanha, Costa do  
Marfim, Gana, Senegal,  
Suíça, Turquemenistão

Distribuição geográfica dos nossos trabalhadores  
**Portugal** 2 056 — **Europa** 154 — **África** 595

## 2023 em números

---

---

**443M €**

turnover do grupo

---

**2 805**

trabalhadores

---

**400k €**

investidos em cultura e  
responsabilidade social

---

**46 886**

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.

Esta foi a nossa primeira avaliação da materialidade, processo que voltaremos a realizar no início de 2025.

## 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

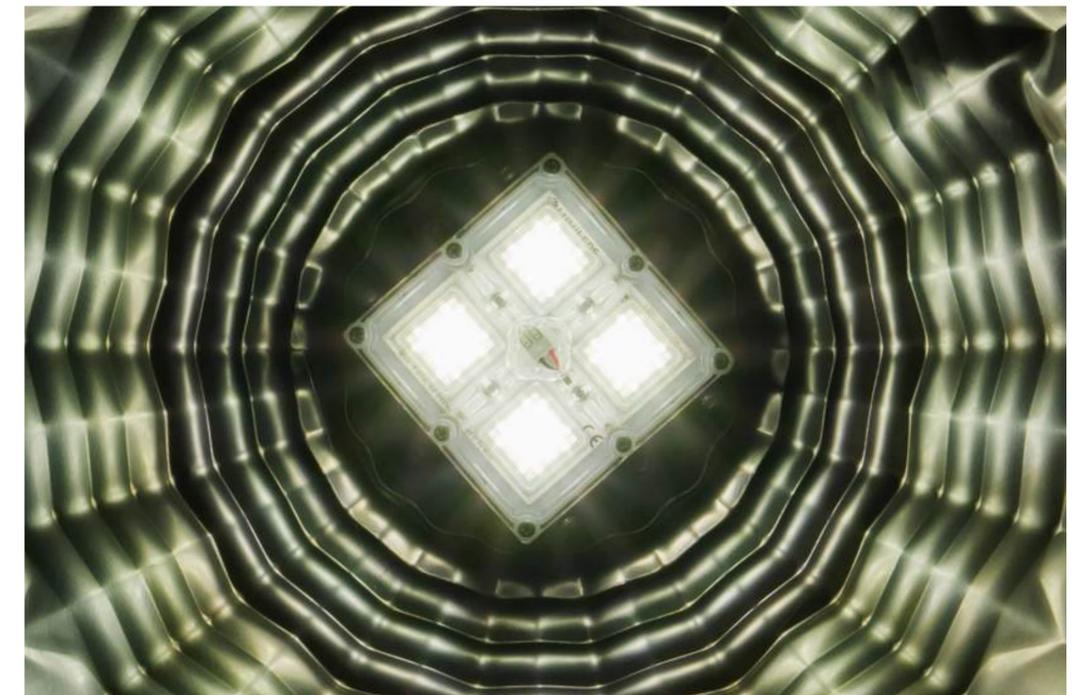
Avaliamos internamente, através da gestão de topo e do Comité de Sustentabilidade, a materialidade financeira de cada tema. Esta análise tem em conta a tendência dos riscos ao nível macro e micro.

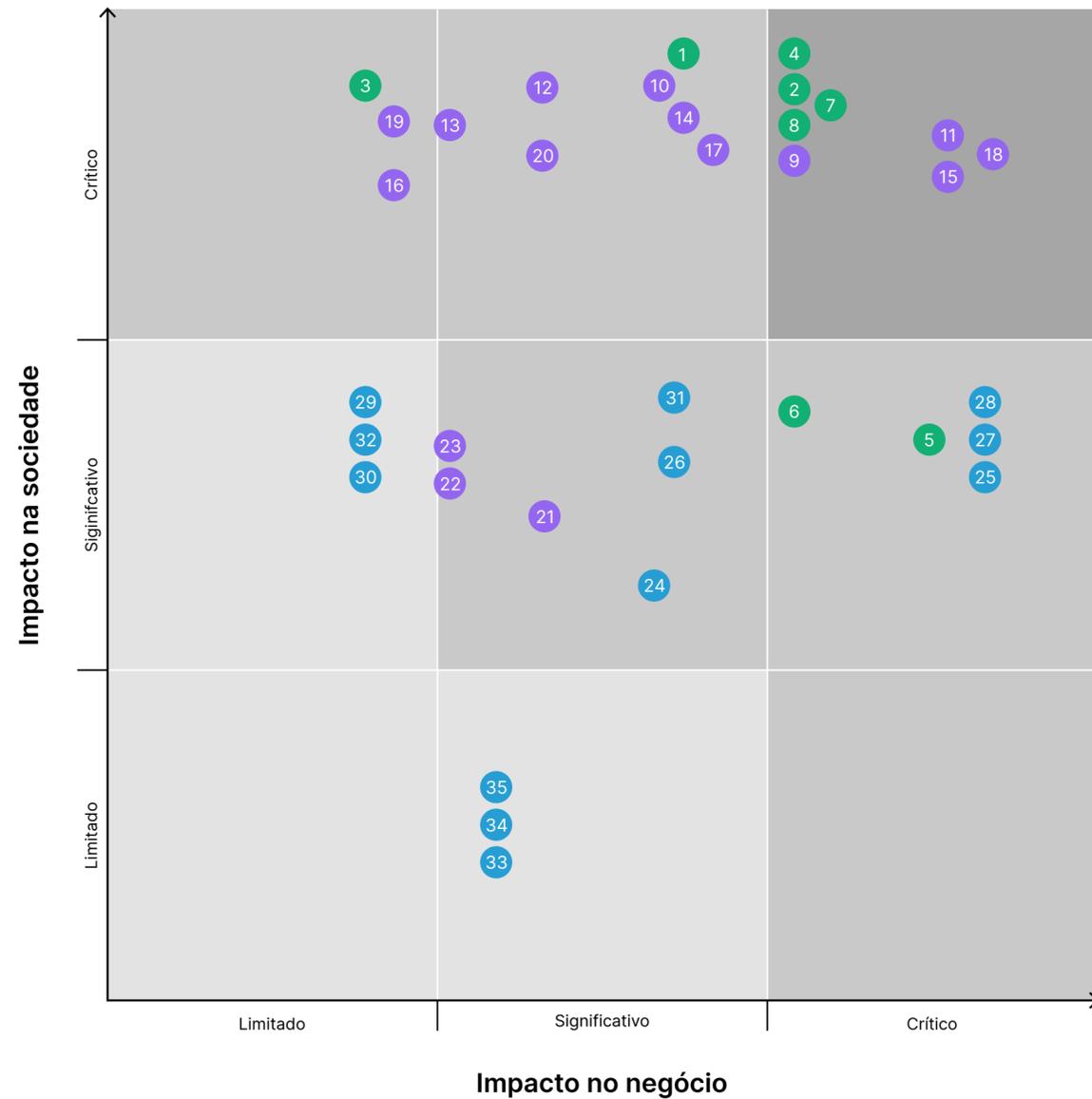
### 4. Matriz de materialidade

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

**Políticas anticorrupção**

- 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

Em 2022, foi criado o nosso Comité de Sustentabilidade, 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 reportará ao *Sustainability Board*. Este órgão terá 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
Sustainability Board	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 →

- 19 Desempenho Ambiental
- 21 Gestão Ambiental
- 22 Alterações Climáticas
- 28 Poluição
- 30 Recursos Hídricos e Marinhos
- 32 Biodiversidade e Ecossistemas
- 34 Recursos e Economia Circular
- 37 Indicadores de Desempenho Ambiental

## Desempenho Ambiental

Em 2023 registamos um crescimento considerável das infraestruturas do nosso campus, em Braga, de entre as quais se destaca o edifício Maria do Alívio Gonçalves Teixeira, o que conduziu a um aumento de consumos e emissões.

+42% Emissões de GEE

10,1 kt CO<sub>2</sub> → 14,4 kt CO<sub>2</sub>  
2022 2023

+16% Emissões de GEE por M€ em Volume de negócios • +51% Produção de energia limpa no nosso campus

+37% Consumo de Água

-13% → +37%  
2022 2023

+12% Consumo de água por M€ em Volume de Negócios • +58% Consumo de água por trabalhador no nosso campus

-15% Produção de Resíduos

216 kt → 183,5 kt  
2022 2023

-30% Produção de resíduos por M€ em Volume de Negócios • +1,5x Produção de agregados reciclados nas nossas UGR

**Estamos  
comprometidos  
com o nosso planeta.**

# 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.



# Alterações Climáticas

## Ambição

- Desenvolvimento de uma estratégia de descarbonização de acordo com o Acordo de Paris e de um preço interno de carbono;
- Auto-suficiência energética do nosso campus;
- Desenvolvimento de formações internas em eficiência energética em edifícios;
- Aumento do número de postos de carregamento de viaturas elétricas no nosso campus;
- Estudo dos riscos associados ao clima na zona do projeto (obra);
- Uso de materiais impermeáveis/estanques e com resistência a altas temperaturas (obra);
- Promoção de zonas de conforto para recuperação dos trabalhadores sujeitos a fenómenos climatéricos (obra).

## Riscos

- Redução dos projetos angariados por não redução das emissões de GEE em linha com os objetivos da UE (Lei Europeia do Clima);
- Interrupção de trabalhos por danos nas instalações e nos projetos devido a catástrofes ambientais;
- Diminuição da produtividade por condições climatéricas extremas;
- Aumento de custos com seguros e licenças relacionadas com a emissão de gases com efeito de estufa.

## 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.

Este ano divulgamos as nossas emissões de âmbito 1 e 2 pela primeira vez. Estamos neste momento a calcular as emissões de âmbito 3 e com o inventário integral avaliaremos quais as atividades que mais impactam o clima. Com base nisso, criaremos um plano de ação detalhado com metas e ações realistas.

Acreditamos também que temos o desafio de abrir caminho nesta área, por isso, criaremos um hub de conhecimento sobre sustentabilidade onde partilharemos informação com os nossos trabalhadores, clientes e outras partes interessadas.

### 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). Constituímos, 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. Em conjunto, estas medidas evitam a emissão de cerca de 190 t de CO<sub>2</sub> por ano, comparativamente a 2017.

<b>Emissões de GEE</b>	<b>t</b>	<b>2023</b>
Emissões de GEE evitadas	t	353
Emissões de GEE calculadas	t	14 929
Emissões diretas (Scope 1)	t	13 680
Emissões diretas (Scope 2)	t	1 249
Intensidade carbónica	t/M€	33,70



**> 1000 MWh**

Energia verde gerada pelas nossas unidades de produção em 2023

### Contentores 5S

Partindo de uma ideia colocada por um trabalhador na nossa caixa de inovação, equipamos os nossos contentores com módulos fotovoltaicos para reduzir as emissões associadas às nossas obras.

Num grupo de trabalho composto por trabalhadores de várias empresas do grupo, desenvolvemos inteiramente a estrutura e todos os sistemas necessários para o bom funcionamento dos seis módulos fotovoltaicos encarregues de gerar energia.

Com esta solução, a restante energia produzida é encaminhada para o quadro da obra. Cada contentor evita a emissão de mais de 600 kg de CO<sub>2</sub> por ano.

### Descarbonização da tconcrete

Alinhados pelo roteiro para o Betão Neutro em Carbono 2050, estamos a equipar as nossas centrais de betão pronto com unidades de produção fotovoltaica para autoconsumo e recicladores de resíduos de betão.

Estes recicladores permitem que, através de processos mecânicos, se reciclem os resíduos da produção e transporte do betão, bem como toda a água consumida na lavagem dos camiões. Seguindo os princípios da circularidade, depois de separados, os materiais são reintroduzidos na cadeia de valor, contribuindo assim, para a diminuição do consumo de matérias-primas.

Para além dos recicladores, também estamos a instalar unidades de produção fotovoltaica para autoconsumo que fornecerão até 85% das necessidades energéticas das nossas centrais, permitindo reduzir em 20% as emissões de gases com efeito de estufa associadas à produção de betão pronto.

### 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, 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 2023 as nossas viagens de carga transportaram em média 83% da sua capacidade total.

Para além destas iniciativas, uma das nossas empresas do grupo, a dte, é **operadora de postos de carregamento de veículos elétricos**, públicos ou privados, contribuindo para a construção de uma rede de postos de carregamentos coesa. Por outro lado, em 2021 assinamos o **Pacto para a Mobilidade Empresarial de Braga** promovido pelo Business Council for Sustainable Development.

No âmbito deste pacto, aumentamos os postos de carregamento de viaturas no nosso campus, a percentagem de viaturas elétricas ou híbridas na nossa frota e disponibilizamos meios leves e 100% elétricos para deslocações dentro das nossas instalações.

Estamos ainda a trabalhar para estabelecer parcerias com operadores de transportes coletivos, de forma a reduzir as emissões associadas às rotinas dos nossos trabalhadores.

### Laboratórios vivos para a descarbonização

Através da dstsolar, innovationpoint e bim+, participamos em quatro projetos financiados pelos EEA Grants, que consistem no desenvolvimento de quatro laboratórios vivos para a descarbonização, localizados em Lisboa, Sintra, Gaia e Loures.

Estes projetos têm como objetivo implementar diversas medidas que conduzam a um aumento do nível de descarbonização de bairros localizados nestas cidades.

As nossas empresas irão, neste âmbito, participar no desenvolvimento de comunidades de energia renovável e aplicações de promoção de reciclagem, instalação de equipamentos de sensorização, monitorização de consumos com vista à diminuição do consumo de recursos e ainda desenvolvimento de modelos digitais de edifícios.

# 600 kg CO<sub>2</sub>

Energia verde gerada pelas nossas unidades de produção em 2023

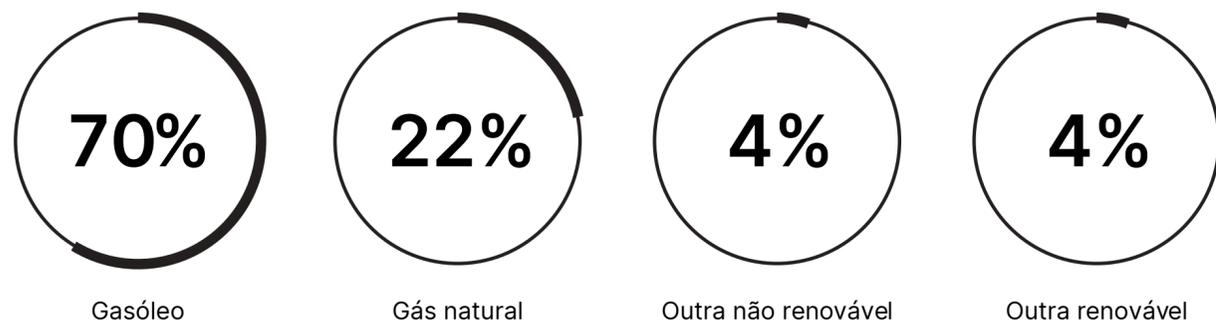
# -20%

Emissões de gases com efeito de estufa evitadas por contentor

# 200 MWh

Previsão de energia verde produzida para autoconsumo nos laboratórios vivos

**Consumo de energia por fonte**



**Produção de energia renovável**



**Consumo de energia**

2023

<b>Consumo total de energia de fontes não renováveis</b>	<b>MWh</b>	<b>57 100</b>
<b>Percentagem de energia consumida proveniente de fontes não renováveis</b>	<b>%</b>	<b>96</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	41 554
Consumo de combustível proveniente de gás natural	MWh	12 919
Consumo de combustível proveniente de outras fontes fósseis	MWh	0,00
Consumo de eletricidade comprada ou adquirida proveniente de fontes fósseis	MWh	2 627
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>2 305</b>
<b>Percentagem de energia consumida proveniente de fontes renováveis</b>	<b>%</b>	<b>4</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	1 086
Consumo de calor, vapor e arrefecimento comprados ou adquiridos proveniente de fontes renováveis	MWh	0,00
Consumo de energia renovável auto-produzida	MWh	1 218
<b>Consumo total de energia</b>	<b>MWh</b>	<b>59 405</b>
<b>Intensidade energética com base nas receitas líquidas</b>	<b>MWh/M€</b>	<b>134,1</b>

# Poluição

---

## Ambição

- 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;
- Adoção de critérios ESG na seleção de fornecedores;
- Desenvolvimento de uma ferramenta para gerir os resíduos de plástico em *closed loop*;
- Reforço das campanhas de sensibilização para redução de impressões e promoção do uso de papel reciclado.

## Riscos

- Dano reputacional devido ao uso ineficiente de recursos;
- Aumento de custos por multas relacionadas com o tratamento de resíduos.

## Materialidade

●●●  
**resíduos**  
crítico

Há mais de 10 anos que lançamos o Manual de Gestão de Ambiental em obra. Nele estão patentes todas as legislações e boas práticas ambientais de cumprimento obrigatório, desde a fase de preparação de obra até à sua entrega. 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.

A poluição é um tema que será incluído na nossa política ambiental, que será publicada juntamente com o nosso relatório do próximo ano.

Durante este ano acabamos com as garrafas e garrafões de água nos nossos restaurantes. Uma medida que nos permitiu reduzir em 1 500 quilogramas os resíduos de plástico produzidos.

Demais metas e ações a implementar para o seu cumprimento serão incluídas na nossa política ambiental e abrangerão o ar, os resíduos e o solo.

<b>Poluição atmosférica*</b>	<b>t</b>	<b>2023</b>	<b>limite/ano**</b>
Óxido de azoto (NOx)	t	0,23	100
Óxido de Enxofre (SOx)	t	0,0079	150
Compostos orgânicos voláteis (COV)	t	1,74	100
Partículas em suspensão	t	1,07	50

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

\*\* Limites de acordo com o Regulamento (CE) n.º 166/2006 no Parlamento Europeu e do Conselho Europeu.

# Recursos Hídricos e Marinhos

---

## Ambição

- Redução do consumo;
- Aumento do uso de águas pluviais sempre que possível;
- Aumento do reuso e reciclagem da água;
- Desenvolvimento de um preço interno de água;
- Monitorização de indicadores de intensidade de consumo de água em obra.

## Riscos

- Interrupção/paralisação de trabalhos por escassez de água;
- Dano reputacional devido ao uso ineficiente da água;
- Aumento dos custos operacionais devido à subida do preço da água;

## 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. Estamos atualmente a trabalhar na nossa política dedicada aos recursos hídricos e marinhos.

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**

**2023**

<b>Consumo total de água</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>82 967</b>
Consumo total de água em zonas de elevado stress hídrico	m <sup>3</sup>	0
Intensidade hídrica	m <sup>3</sup> /M€	187,3
<b>Água fornecida por terceiros</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>16 399</b>
<b>Captações próprias de água</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>66 566</b>
Água de superfície	m <sup>3</sup>	3 445
Água subterrânea	m <sup>3</sup>	63 123

# Biodiversidade e Ecossistemas

---

## Ambição

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

## Riscos

- Perda de licenças para operar/paralisação dos trabalhos;
- Aumento dos custos operacionais: multas e litígios com o cliente.

## Materialidade



**biodiversidade**  
significativo

**Biodiversidade e ecossistemas**

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 conetividade, 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**

**2023**

<b>Áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade</b>		
Percentagem de instalações localizadas em zonas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	%	0
<b>Uso do solo</b>		
Superfície total de área confinada	m <sup>2</sup>	289 991
	m <sup>2</sup>	20 482
<b>Ações para o Quadro Global para a Biodiversidade 2030</b>		
Ações de sensibilização para escolhas de consumo sustentável	n.º	1
<b>Número de espécies ameaçadas da lista vermelha da IUCN em concelhos onde o dstgroup tem instalações</b>		
Criticamente em perigo	n.º	5
Em perigo	n.º	23
Vulnerável	n.º	40

# Recursos e Economia Circular

## Ambição

- 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;
- Adoção de critérios ESG na seleção de fornecedores;
- Desenvolvimento de uma ferramenta para gerir os resíduos de plástico em closed loop;
- Reforço das campanhas de sensibilização para redução de impressões e promoção do uso de papel reciclado;
- Consciencialização dos trabalhadores para os benefícios de prolongar a vida de objetos quotidianos ou dos mercados de segunda mão;
- Introdução de mecanismos para revisão de preços nos contratos.

## Riscos

- Aumento dos custos operacionais por subida de preços dos materiais e atrasos por ruturas de stock;
- Dano reputacional devido ao uso ineficiente de recursos;
- Incumprimento de compromissos com o cliente;
- Aumento de custos por multas relacionadas com o tratamento dos resíduos.

## 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.

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 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.

# 75 000 t

Resíduos de construção valorizados em 2023 nas nossas Unidades de Gestão de Resíduos

<b>Produção de resíduos</b>		<b>2023</b>
<b>Volume total de resíduos</b>	<b>t</b>	<b>184 564</b>
Enviados para valorização	t	183 308
Encaminhados para disposição final	t	1 256
<b>Volume total de resíduos não perigosos</b>	<b>t</b>	<b>184 383</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	183 245
<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	1 020
Outras operações de disposição	t	118
<b>Volume total de resíduos perigosos</b>	<b>t</b>	<b>179</b>
<b>Valorização de resíduos perigosos</b>	<b>%</b>	<b>35</b>
Preparação para reutilização	t	0
Reciclagem	t	0
Outras operações de recuperação	t	63
<b>Disposição final de resíduos perigosos</b>	<b>%</b>	<b>65</b>
Incineração (com recuperação de energia)	t	0
Incineração (sem recuperação de energia)	t	0
Confinamento em aterro	t	92
Outras operações de disposição	t	24

### Água Filtrada

Estima-se que em Portugal se produzam mais de 900 milhões de embalagens de plástico para comercialização de água engarrafada. Estas embalagens de utilização única resultam, anualmente, em mais de 20 mil toneladas de resíduos de plástico.

Para além da produção de resíduos, a pegada de carbono indireta associada a uma garrafa de água de 50 cl pode ser até trezentas vezes superior ao consumo de 50 cl de água da torneira.

Nas nossas instalações decidimos privilegiar a água filtrada e substituímos todas as máquinas de água de garrafão por purificadores de água. Também implementamos esta medida nos nossos restaurantes M e T5, servindo agora água engarrafada apenas em situações excecionais.

Com esta medida, reduzimos em 1,5 toneladas a produção de resíduos de plástico e em 11 toneladas as emissões de CO<sub>2</sub> indiretas.

### dst Parceiro Sustentável

É para nós de extrema importância que façamos o caminho para a sustentabilidade juntamente com os nossos parceiros de negócio. Por isso, elaboramos um questionário que procura compreender o grau de maturidade no qual os nossos parceiros se encontram.

Nele são abordadas questões ambientais, laborais e de responsabilidade social com os trabalhadores e as comunidades. Sempre de um ponto de vista acessível a todos, procuramos encontrar aqueles que mais valorizam estas preocupações para fazermos o futuro juntos.

# -1 500 kg

Redução de resíduos de plástico PET



# Indicadores de Desempenho Ambiental

Este ano confirma a aposta que fizemos com a energia renovável. Relativamente a 2022, aumentamos em 50% a sua produção e atualmente mais de 25% da energia que consumimos nas nossas instalações e unidades industriais é proveniente da nossa produção.

Fizemos esforços e conseguimos reduzir em 25% a produção de resíduos perigosos. No entanto, dado o aumento de atividade, foi-nos impossível reduzir as emissões de GEE, os consumos de energia ou de água relativamente ao ano de 2022.

Consumo de Energia	Unidade	2023	2022
Energia Elétrica	MWh	4 931	3 963
Gasóleo	m <sup>3</sup>	6 286	2 590
Gás Natural	MWh	12 919	13 457
Gás Propano	kg	3 195	2 835
Produção de Energia Renovável	MWh	1 218	806
Energia Renovável	%	25	17

Emissões	tCO <sub>2</sub>	2023	2022
Energia Elétrica	tCO <sub>2</sub>	1 074	916
Gasóleo	tCO <sub>2</sub>	11 058	6 990
Gás Natural	tCO <sub>2</sub>	2 613	2 493
Gás Propano	tCO <sub>2</sub>	9,6	9,2
Intensidade Carbónica	tCO <sub>2</sub>	33,31	28,67

Produção de resíduos	t	2023	2022
Resíduos não perigosos	t	184 383	216 235
Resíduos perigosos	t	179	239
Resíduos encaminhados para valorização	t	183 308	216 149
Resíduos encaminhados para eliminação	t	1 254	325

Valorização de Resíduos	t	2023	2022
Produção de agregados reciclados	t	75 227	50 685

Água	Unidade	2023	2022
Consumo de terceiros	m <sup>3</sup>	16 399	19 421
<b>Captações próprias</b>			
Subterrâneas	m <sup>3</sup>	63 123	38 958
Superficiais	m <sup>3</sup>	3 445	2 354
Consumo de água por trabalhador	m <sup>3</sup> /tr.	9,65	6,10

Biodiversidade	%	2023	2022
Instalações em zonas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade	%	0	0

# Social

vida boa e em conjunto

## NESTE CAPÍTULO →

- 40 Desempenho Social
- 41 Gestão dos Trabalhadores
- 43 Direitos Humanos
- 47 Igualdade de Género
- 50 Inclusão e Diversidade
- 54 Formação
- 58 Contrato Social com os Trabalhadores
- 69 Trabalhadores na Cadeia de Valor
- 70 Contrato Social com a Pólis
- 76 Indicadores de Desempenho Social

**A chave do  
nosso sucesso.**

# Desempenho Social

Continuamos a exponenciar as nossas metas de crescimento, inclusão, paridade e desenvolvimento profissionalizado e intelectual.

+3% Trabalhadores Efetivos



+917 Novas contratações • -287 Resignações

+5% Mulheres em Cargos de Administração



+2% Mulheres em Cargos de Chefia

+10% Horas de Formação



+7% Trabalhadores Formados

# Gestão dos Trabalhadores

---

## Ambição

- Continuação do reforço do trabalho de integração dos jovens no mercado de trabalho através de parcerias com as universidades;
- Desenvolvimento de uma política de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

## Riscos

- Redução da produtividade por ausência de trabalhadores por motivo de saúde mental;
- Aumento da taxa de absentismo;
- Perda de inovação inerente aos jovens.

## 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.

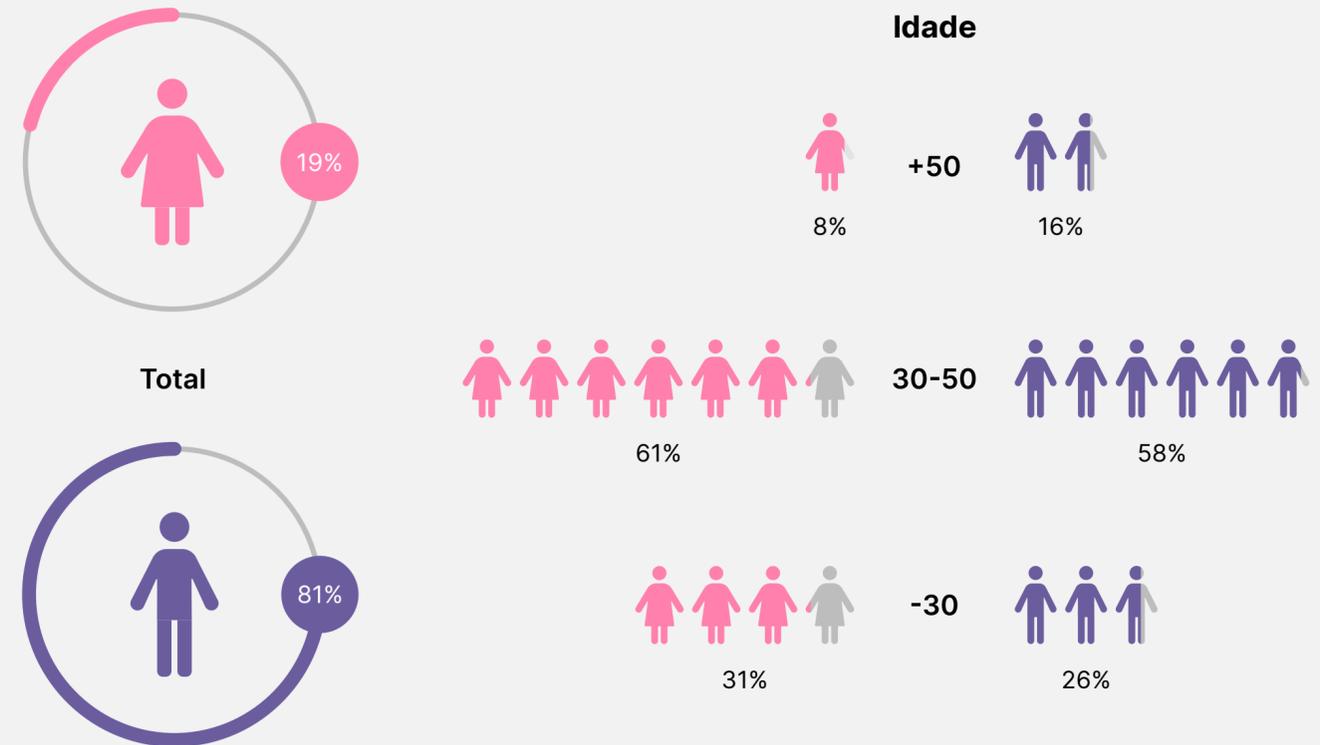
Cumprimos criteriosamente a Legislação Portuguesa que regula o direito às licenças por motivos familiares. Durante este ano, 33 das nossas trabalhadoras e 60 dos nossos trabalhadores usufruíram de licenças de parentalidade.

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.

Em contextos 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.

Trabalhadores	2023
Total de trabalhadores	2 805
<b>Caraterização do trabalhadores a tempo inteiro</b>	
Género Feminino	536
Género Masculino	2 265



# Direitos Humanos

---

## Ambição

- Sermos impulsionadores do pensamento livre;
- Promoção de um maior número de ações de voluntariado.

## Riscos

- Interrupção/paralisação de trabalhos por manifestações/greves/tumultos sociais nas obras e/ou nas instalações;
- Danos reputacionais pela negligência das desigualdades socioeconómicas.

## 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 2023.

### 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.

### Segurança e Saúde no Trabalho

2023

#### 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	117
Taxa de acidentes de trabalho passíveis de registo	%	31,18
Dias perdidos devido a lesões relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	2 263
Dias perdidos devido a problemas de saúde relacionadas com o trabalho	n.º	5
Dias perdidos devido a fatalidades relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	0
<b>Trabalhadores de entidades terceiras a trabalharem em locais do dstgroup</b>		
Fatalidades resultantes de lesões relacionadas com o trabalho	n.º	1
Fatalidades resultantes de problemas de saúde relacionados com o trabalho	n.º	0
Acidentes de trabalho passíveis de registo	n.º	37
Taxa de acidentes de trabalho passíveis de registo	%	9,86
Dias perdidos devido a lesões relacionadas com acidentes de trabalho	n.º	55
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	7 500

# 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 2023 Desmistificar o cancro

A campanha interna “Toda a Saúde” decorre durante um mês e através de várias iniciativas procura consciencializar os nossos trabalhadores para cuidarem da sua saúde. O principal tema abordado este ano foi o cancro.

De acordo com a Agência Internacional de Investigação do Cancro estima-se que, na Europa, durante as próximas duas décadas, o número de novos casos de cancro aumente 22,5%.

Também segundo um novo relatório da União Internacional para o Controlo do Cancro (UICC) na Europa existem ainda grandes desigualdades em

termos de acesso aos cuidados oncológicos, havendo uma maior probabilidade de morrer desta doença nos estratos sociais de menores rendimentos.

Por isso, este ano quisemos alertar os nossos trabalhadores não só para os fatores de risco, os principais sintomas, os possíveis rastreios que devemos fazer, mas também para os direitos e deveres dos doentes.

Esta campanha contou com uma conversa com o Dr. Pedro Leão e dois testemunhos diretos que nos permitiram desmistificar este delicado tema.



# Igualdade de Género

## Materialidade



igualdade de género crítico

### Ambição

- Desenvolvimento de um plano de igualdade e diversidade.

### Riscos

- Contribuição para a estagnação do fosso entre género;
- 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.

### Materialidade



igualdade de género crítico

**Igualdade de Género**

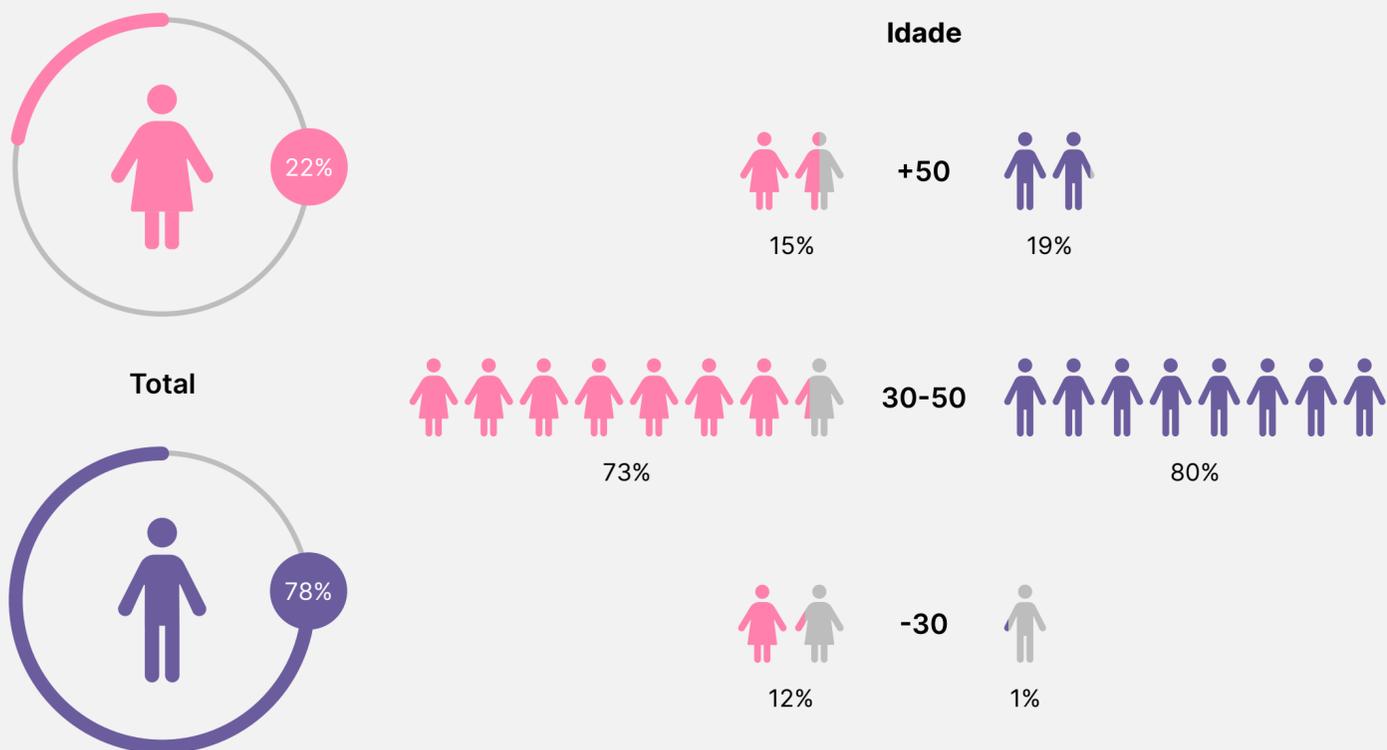
**2023**

Mão de obra Feminina	525
Mão de obra Masculina	2 276
Mulheres em cargos de chefia	29
Homens em cargos de chefia	104
Rácio de mulheres em cargos de chefia*	5,5%
Rácio de homens em cargos de chefia	4,6%
Proporção de mulheres em cargos de chefia**	21,8%

\* 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 36% 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.

## **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.

## **A beleza da dte**

A dte, a nossa empresa de instalações especiais, convocou este ano, pela primeira vez, um evento que visou mergulhar pela sua essência, ambicionou desembrulhar a sua psique e desbravar a sua beleza.

A beleza da dte é um conceito que vai muito além daquilo que é a estética do seu trabalho, a sua missão e os seus trabalhadores. A beleza da dte pretende mobilizar um esforço coletivo para encontrar a beleza que há em cada um de nós, com o propósito de descobrir a melhor forma de perceber o mundo, de forjar um novo futuro mais belo e inclusivo para a nossa mente e para a nossa alma.

Esta primeira edição dedicou-se a um tema fraturante e de extrema preocupação para a dte: a igualdade de género. De entre o leque de convidados, destaque para a Clara Não, a Susana Coerver e uma representante da UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta.

## **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.

# Inclusão e Diversidade

---

## Ambição

- Desenvolvimento de um plano de igualdade e diversidade.

## Riscos

- Aumento de custos com multas por incumprimento legal (disparidade salarial, paridade, direitos humanos);
- Danos reputacionais pela não adoção de políticas de 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.

De forma a retribuir a sua dedicação este ano avançaremos com a construção de um espaço para os seus ensaios assim como o fornecimento do equipamento necessário.

## escola dst

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

Este ano consolidamos tudo o que somos num motto, a escola dst.

Com ela derrubamos os muros da insularidade e combatemos a premente falta de profundidade e densidade do pensamento.

Aos ombros de gigantes como a Pórtico, a Bauhaus, as escolas de Chicago ou de Frankfurt, definimos um currículo que se interessa pelas conexões entre as artes e as ciências, o conhecimento empírico e teórico.

Estamos certos de que este poderoso currículo emancipa os nossos trabalhadores, tal como o conhecimento emancipa o espectador de Jacques Rancière.

A escola dst é um poema às artes liberais. A escola dst não é uma formação, é os indivíduos que forma, autónomos, livres, críticos e criativos.



# Formação

A formação profissional é um investimento fulcral para o desenvolvimento empresarial. O desempenho dos profissionais com mais formação ou experiência são essenciais para uma organização atingir os seus objetivos e são um fator crítico para o sucesso dos negócios, baseado no conhecimento.

## Ambição

- Aumento do número de horas de formação por trabalhador;
- Criação de uma academia de formação dstgroup;
- Promoção de formações pós-graduadas, mestrados profissionalizantes, doutoramentos e CTeSP para os trabalhadores.

## Riscos

- Diminuição da capacidade de concorrer a projetos/concursos;
- Aumento de custos relacionados com o incumprimento de compromissos com os clientes (preço, qualidade, prazo) causados pela falta de mão de obra ou mão de obra não qualificada.

## Materialidade

●●○  
**formação**  
significativo

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.

## 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.

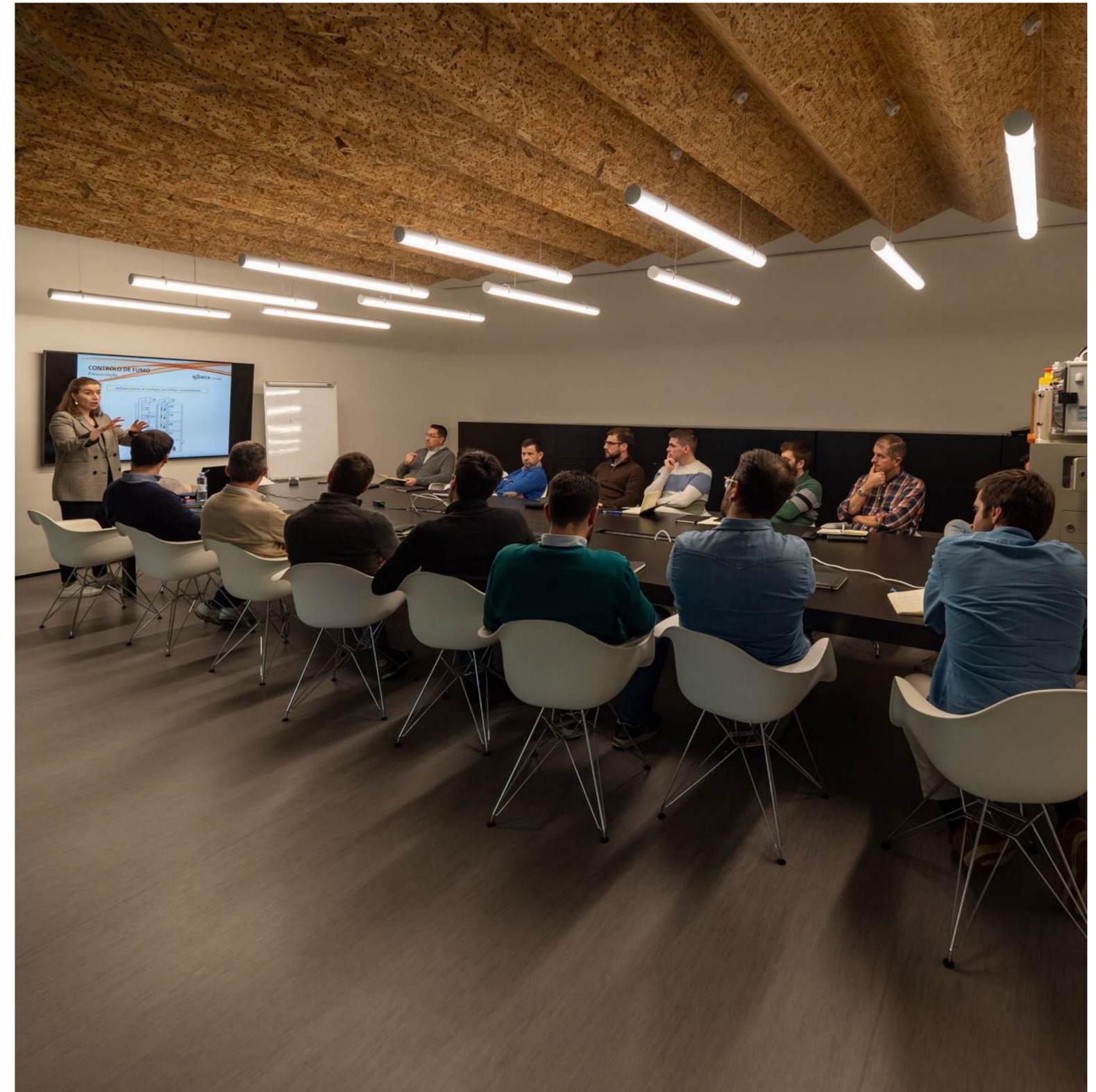
Em 2020, adotámos um modelo de aulas online que, para além de facilitar o seu acesso por parte de todos, permite também, por outro lado, uma maior flexibilidade de participação aos trabalhadores e aos formadores.

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 literacia financeira

2023 foi um ano economicamente marcado por um período altamente inflacionista, pelo que conscientes das suas conseqüências, procuramos ajudar os nossos trabalhadores com uma formação em literacia financeira.

Nela explicaram-se temas como: inflação, a sua evolução e perspetivas, razões para a rejeitar e soluções para gerir os seus efeitos.



**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.

**Diversidade e Inclusão**

**2023**

<b>Trabalhadores que receberam formação</b>	<b>1 665</b>
Horas de formação	47 695
Médias de horas de formação por trabalhador	23,30
Médias de horas de formação por trabalhador formado	28,63
Investimento em formação (€)	245 169
Trabalhadores formados do género Feminino	453
Trabalhadores formados do género Masculino	1 213

# Contrato Social com os Trabalhadores

## Ambição

- Continuação do plano de carreira de forma a reter os trabalhadores com maior talento através de políticas de desenvolvimento profissional, formação e compensação;
- Desenvolvimento de uma política de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;
- Adoção do LivingWage;
- Adequação dos processos de recrutamento à identidade da empresa;
- Criação de uma creche para os filhos e netos dos trabalhadores.

## Riscos

- Aumento de custos relacionados com o incumprimento de compromissos com os clientes (preço, qualidade, prazo) causados pela falta de mão de obra;
- Aumento de custos com recrutamento e mais tempo gasto na pesquisa de talento;
- Diminuição da capacidade de concorrer a projetos/concursos;
- Aumento de custos com multas por incumprimento legal.

## Materialidade



**plano de carreira**  
crítico



**atividades sociais**  
significativo



**boas relações**  
laborais  
significativo



**remunerações**  
crítico



**ativismo social**  
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 2023, 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.

<b>Avaliação regular de desempenho</b>	<b>2023</b>
Trabalhadores permanentes do género Feminino sujeitos a avaliação de desempenho	244
Classificação média	84%
Trabalhadores permanentes do género Masculino sujeitos a avaliação de desmepenho	588
Classificação média	82%

## 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.



## 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;
- 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.

### 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.

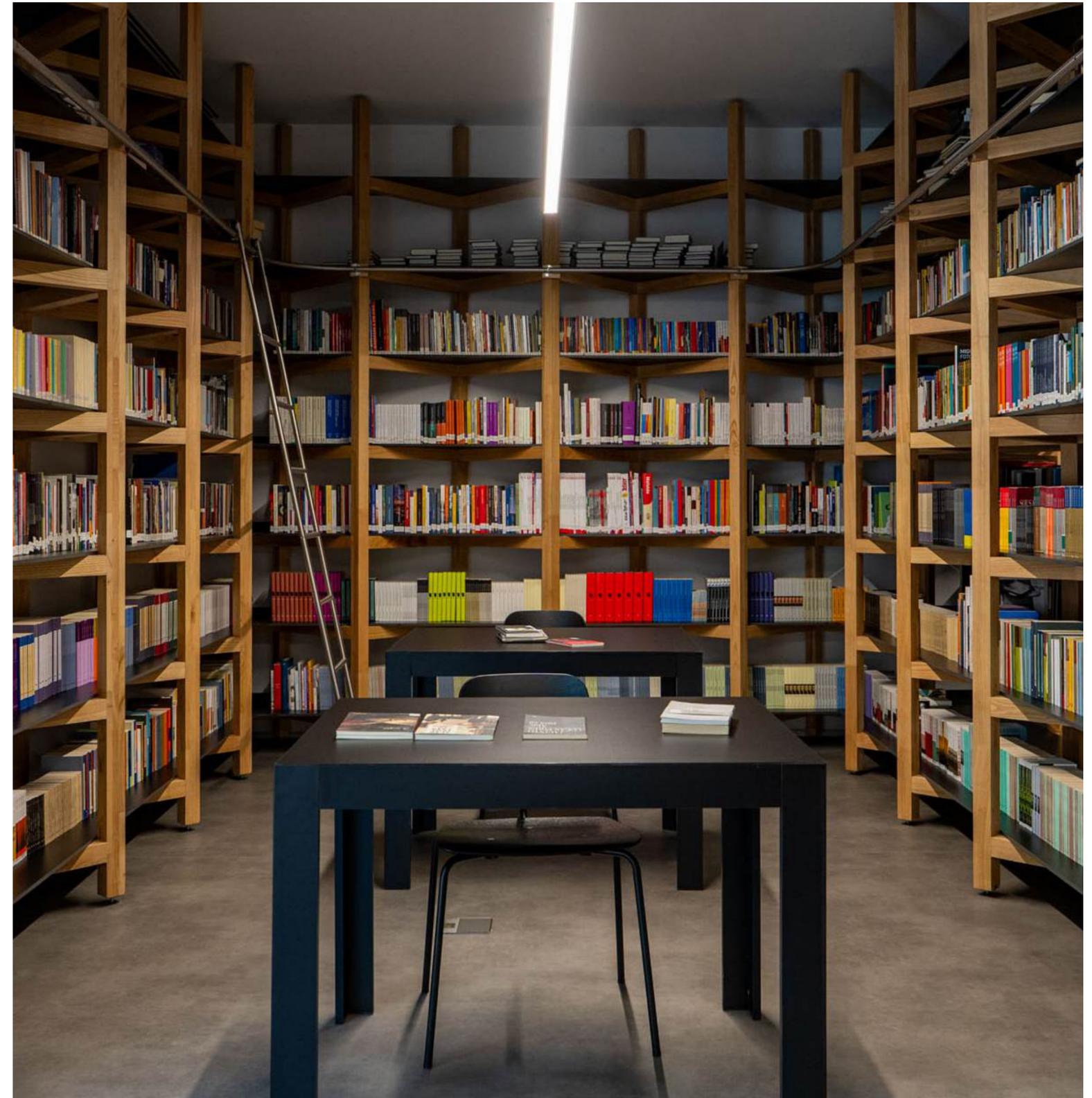
## Bibliotecas

### “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.





### **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.

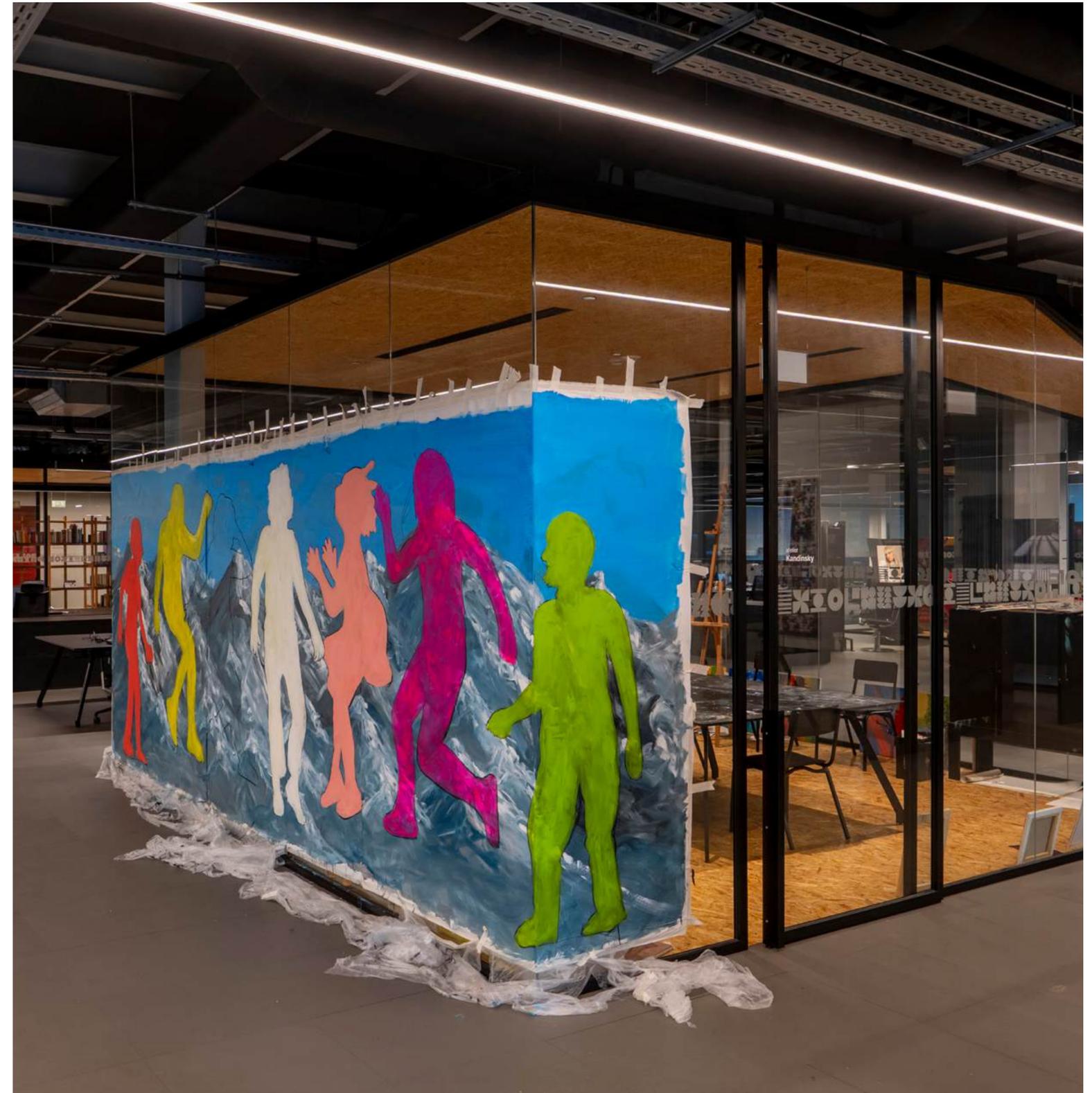
### Atelier Kandinsky

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.

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.

### Mini-seminários sobre Arte e Pensamento Contemporâneo

Conscientes da importância do trabalho dos artistas procuramos provocar e incentivar o pensamento crítico em todas as áreas, com temáticas que elevem a capacidade de fuga da beleza fácil e procura de mais densidade.

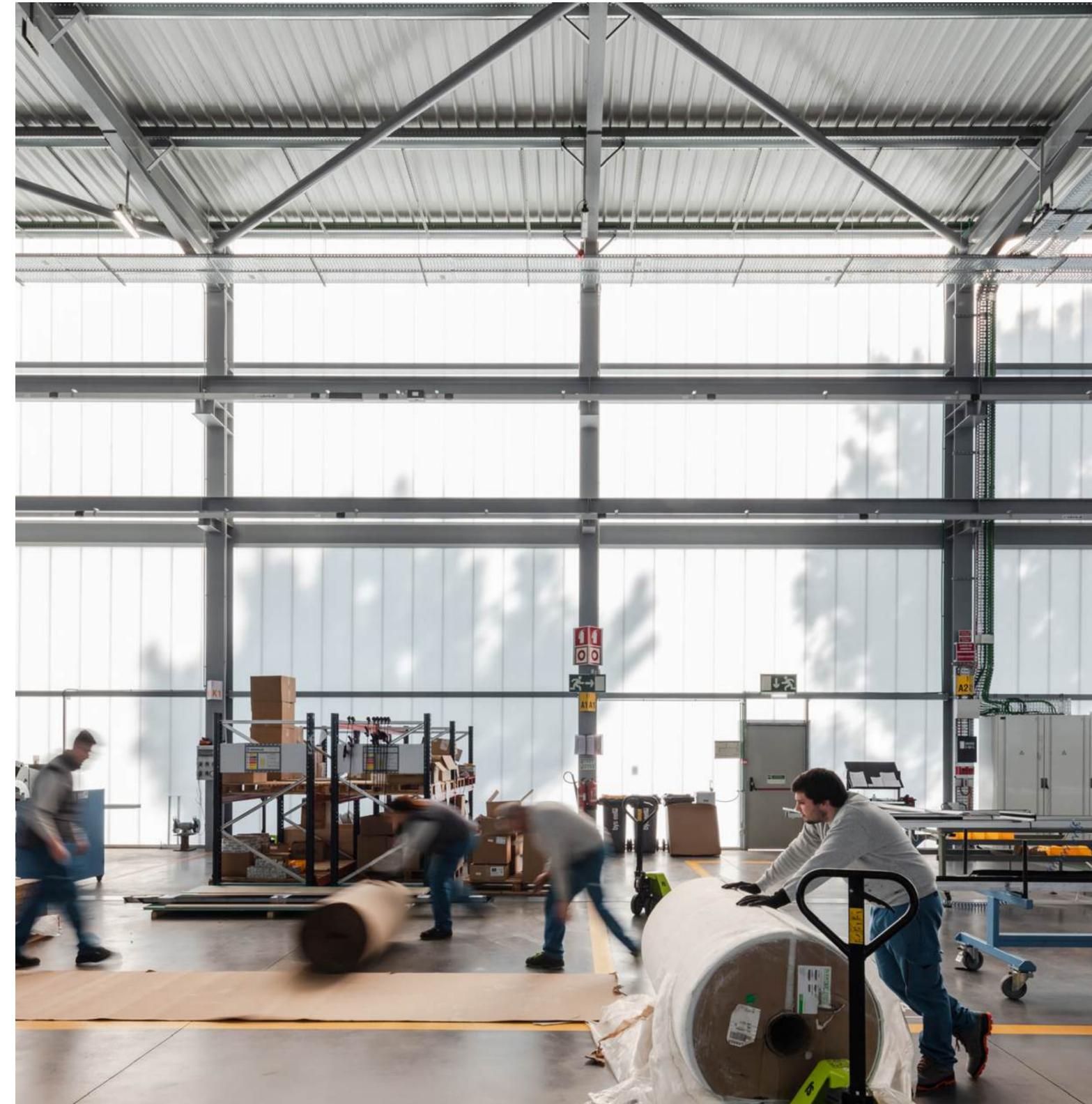
Os mini-seminários de Arte e Pensamento Contemporâneo pretendem colocar a produção artística moderna e contemporânea no seu contexto histórico, político e social.

Contam com a discussão de autores nas áreas da filosofia, sociologia e poesia, interligando as suas abordagens com os contextos sociopolíticos que lhes são adjacentes.

# 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.



# Contrato Social com a Pólis

---

## Ambição

- Promoção contínua do elevador social através do investimento na educação das comunidades locais e da criação de boas oportunidades de trabalho;
- 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;
- Sermos impulsionadores do pensamento livre;
- Promoção de um maior número de ações de voluntariado.

## Riscos

- Interrupção/paralisação de trabalhos por manifestações/greves/tumultos sociais nas obras e/ou nas instalações;
- Danos reputacionais pela negligência das desigualdades socioeconómicas.

## Materialidade



**comunidades locais e solidariedade**  
limitativo



**cultura**  
crítico

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.

## 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.

# 400 000 €



«A porta da rua tem o n.º 20, neste novo e derradeiro endereço de Maresfield Gardens, em Hampstead, agradável subúrbio londrino. E uma moradia de dois pisos, onde o meu filho Ernst, ajudado pela dedicada Paula Fichtl, tentou reconstituir o ambiente da nossa antiga casa da Berggasse:

Quase tudo foi trazido - móveis, quadros, tapetes, objetos, e sobretudo o divã, com a sua cobertura de cores quentes - para que, tanto quanto possível, eu me sentisse no ambiente familiar a que me habituei.

Foi com prazer que vi chegar a minha biblioteca, os livros dos escritores que admiro e os muitos volumes de Psicologia, Neurologia, História Antiga, Arqueologia e Antropologia, a escrivantina onde trabalho, estatuetas de jade, pequenas figuras de terracota e bronze, mulheres egípcias, chinesas e gregas, budas, amuletos fálicos. Salvo ligeiras escoriações, aguentaram bem a viagem, e parecem-me aqui ainda mais familiares.

No entanto, esta não é a casa da Berggasse, onde morei quase cinco décadas, nem estou em Viena, a minha cidade ao longo de setenta e nove anos, e aonde não voltarei.»

Teolinda Gersão, in *O regresso de Júlia Mann a Paraty*  
Vencedora do Grande Prémio de Literatura dst 2023.

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.

### 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 arrojo 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.

### Festival Utopia

dst convida Gilles Lipovetsky

Em Braga, toda a literatura é uma Utopia. Depois de abordarmos a obra de Gilles Lipovetsky nas aulas de filosofia e dos nossos trabalhadores o terem sugerido para debate na nossa série “leitura furiosa às quintas”, tornou-se claro que tínhamos de convidá-lo para o Festival Utopia, o primeiro festival cultural promovido pelo Município de Braga.

O filósofo e sociólogo francês, conhecido pelas suas reflexões sobre a sociedade contemporânea, é autor de obras como “A era do vazio” ou “Os tempos hipermodernos”. Através da sua obra e do seu pensamento procuramos ajuda para navegar nestes tempos de urgência.

## 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”.

### 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 pretensão "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.

# Indicadores de Desempenho Social

Depois de em 2022 termos ficado perto de duplicar o número de mulheres a ocuparem lugares de administração nas nossas empresas, este ano continuamos a diminuir esta desigualdade, continuamos a promover o trabalho digno e a aumentar em número e percentagem contratos de trabalho estáveis, sem termo.

Impulsionamos, ainda, a percentagem de trabalhadores formados, e fizemo-lo sem prejudicar a média de horas de formação por trabalhador.

Caraterização dos trabalhadores	2023	2022
Total de trabalhadores	2 805	1 944
Género Feminino	19%	22%
Género Masculino	81%	78%
Novas contratações	917	523
Saídas	533	287
Contratações de estágios	137	42
Trabalhadores com deficiências	17	12

Igualdade de género	2023	2022
Mulheres em cargos de administração	36%	31%
Mulheres em cargos de chefia	21%	19%

Formação	2023	2022
Horas totais de formação	46 886	44 955
Trabalhadores que receberam formação	81%	74%
Média de horas de formação por trabalhador	23	23,11

Vínculo de trabalho	2023	2022
Contrato sem termo	72%	70%
Contrato a termo certo	27%	30%
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
- 91 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

# Conduta Empresarial

## Ambição

- Plano de formação especificamente relacionado com a ética, de forma a prevenir irregularidades, especialmente na área da corrupção;
- Certificação ISO 37001 do sistema de gestão anticorrupção;
- Inclusão nas apólices de seguro de uma cobertura contra ciberincidentes;
- Plano de formação e consciencialização sobre cibersegurança;
- Análise de novos mercados;
- Desenvolvimento de um modelo de Gestão de cibersegurança;
- Desenvolvimento de uma estratégia de ética a médio/longo prazo;
- Criação de um canal interno para os trabalhadores colocarem as suas dúvidas e preocupações, fomentando uma cultura aberta;
- Criação de um dia dedicada à ética;
- Formação em Corrupção e em matérias de ESG.

## Riscos

- Redução das oportunidades de negócio por incumprimento de requerimentos éticos e de sustentabilidade;
- Danos reputacionais no caso de fuga de informação confidencial que exponha partes interessadas no negócio;
- Aumento de custos com multas por incumprimento;
- Roubo de know-how e/ou propriedade intelectual/ industrial e/ou informação confidencial por ciberataques;
- Danos graves na reputação corporativa por comprometer a privacidade dos stakeholders;
- Impacto causado por fraude;
- Aumento de custos com resgates de ransomwares e outros ataques.

## 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

No dstgroup valorizamos muito a honestidade, a integridade e a transparência na nossa forma de atuação. Diariamente, trabalhamos para construir relações de confiança e de continuidade com os nossos trabalhadores, clientes, fornecedores e com todos aqueles com quem nos relacionamos.

Reprovamos qualquer tipo de comportamentos ilícitos, imorais e incorretos, bem como desaprovamos ações e atitudes movidas por interesses meramente pessoais e/ou de terceiros, em detrimento dos interesses do grupo.

Acreditamos que a ética é um pilar fundamental para a sustentabilidade dos nossos negócios e que só baseando a nossa atuação nestes princípios conseguiremos ser uma empresa competitiva e reconhecida a nível nacional e internacional.

### **Política anticorrupção**

Os nossos valores, princípios, práticas e atitudes empresariais fundamentam-se no rigor e transparência que cultivamos em todas as nossas interações. É nossa intenção estimular todos os nossos parceiros a partilhar connosco esta cultura orientada para o desenvolvimento sustentável.

O nosso Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção Infrações Conexas (PPR), que procura cumprir as orientações do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, é assumido 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 risco.

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

Com a implementação deste plano, pretendemos:

- Identificar, analisar e classificar os riscos de atos de corrupção e infrações conexas a que organização está exposta;
- Identificar e implementar medidas preventivas e corretivas;
- Fortalecer a nossa reputação;
- Aumentar a consciencialização e formação dos nossos trabalhadores;
- Obter maior confiança das partes interessadas.

Este ano formamos 428 trabalhadores para a necessidade do combate à corrupção.

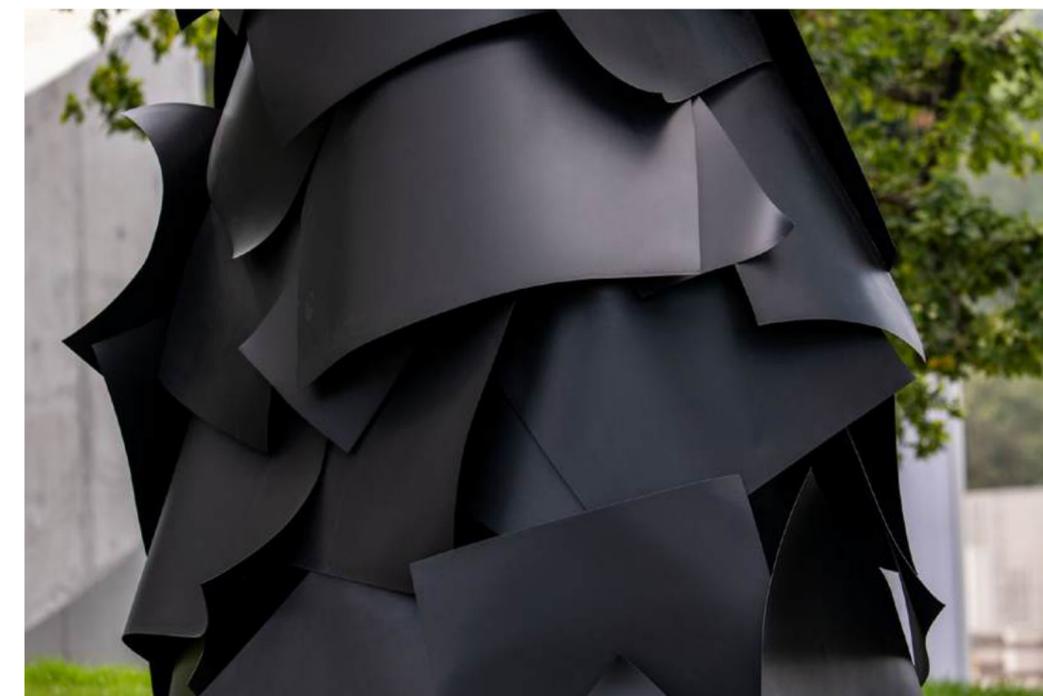
### **Reporte de irregularidades**

Implementamos um Canal de Denúncias para reporte de irregularidades. Este canal protege a identidade do denunciante e permite que entre em contacto com o grupo de forma anónima, caso seja essa a sua vontade. Apenas a pessoa responsável pela gestão do canal de denúncias tem acesso à sua identidade. Nenhuma das informações é partilhada internamente, exceto quando é necessário o apoio de algum departamento da organização no âmbito da investigação que é levada a cabo, em conformidade com o referido pela Lei n.º 93/2021. No entanto, mesmo nesses casos, a informação é partilhada de forma anónima.

Durante o ano de 2023 foram apenas recebidas sete denúncias no canal que, após investigação, se concluiu que não se tratavam de verdadeiras irregularidades.

### **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, estamos 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.



## 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 e nos próximos anos implementaremos novas ferramentas de Gestão de Informações e Eventos de Segurança (SIEM). Em paralelo, continuaremos a realizar testes de acesso indevido às nossas infraestruturas, quer física quer na cloud.

Este ano, iniciamos ações de engenharia social (phishing simulation) através de emails para criar mais defesa 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.

Começamos, também, a enviar de forma mais frequente, newsletters sobre os cuidados a ter com a cibersegurança. Em 2024 vamos ter uma formação mais generalizada sobre cuidados de cibersegurança.

## Provedor de Ética

Dispomos 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 seu anonimato e confidencialidade.

## Código de Ética e de Conduta

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

Neste sentido, o nosso Código de Ética e Conduta define o conjunto de valores, princípios, práticas e atitudes empresariais, aplicados a todos os trabalhadores, clientes, fornecedores e parceiros do dstgroup, em todas as suas relações comerciais e institucionais, sejam elas internas ou externas.

Uma parte fundamental do processo é que qualquer atitude, comportamento ou atividade que esteja em conflito com os valores e princípios previstos no Código de Ética pode e deve ser reportado logo que possível, pelos mecanismos que estão previstos no referido documento.

Asseguramos que o conteúdo das comunicações recebidas é examinado com a maior confidencialidade em todas as fases da investigação. 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 aquando do apuramento da verdade.

## 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 perspetiva de os evitar, mas, também, a perspetiva 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

---

## Ambição

- Aumentar até 4% o investimento em Inovação em relação ao volume de negócios até 2023;
- Desenvolvimento de um modelo de Gestão de cibersegurança;
- Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a uma conta de email profissional onde recebam as comunicações do grupo.

## Riscos

- Trade-off entre a inovação tecnológica e a segurança;
- Danos reputacionais pela negligência das desigualdades no acesso às plataformas digitais.

## Materialidade

●●○  
**privacidade e tratamento de dados pessoais**  
significativo

●●○  
**cumprimento da legislação ambiental e socioeconómica**  
limitado

**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.**

**Indicadores de inovação**



Energia



Construção Modular



Economia Circular



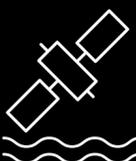
Digitalização e IoT



Indústria 4.0



Produtividade e IoT



Espaço & Mar

**90**

Projetos de Investigação e Desenvolvimento

**500**

Trabalhadores envolvidos em projetos de Investigação e Desenvolvimento

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

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 conosco constroem expectativas de futuro. Partimos da pedra, da engenharia e da construção, diversificamo-nos para negócios complementares aos do nosso core business e atualmente 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.

**Gestão da inovação**

A gestão da investigação, desenvolvimento e inovação opera dentro de um modelo de Ecossistema 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.

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.

Adicionalmente, dispomos de uma Caixa de Inovação para dinamização local da cultura de inovação. Esta Caixa recebe ideias passíveis de submissão por qualquer trabalhador. Até ao final do ano de 2023 foram submetidas, desde sempre, mais de 900 ideias.

## Projetos I&DT

Como prova das boas práticas implementadas e da qualidade dos processos existentes, desde 2020 vimos mais de 15 projetos de I&DT serem financiados, totalizando mais de 35 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:

**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.

**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.

**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 conectividade que permita a implementação e usufruto de smart communities nas áreas da saúde, educação, agricultura, turismo, arte e energia.

## BIM – Building Information Modeling

A metodologia BIM (Building Information Modeling) é talvez a maior revolução digital no setor da construção. Esta metodologia permite que todos os intervenientes de uma obra colaborem entre si para construir um modelo 3D virtual que engloba as várias especialidades.

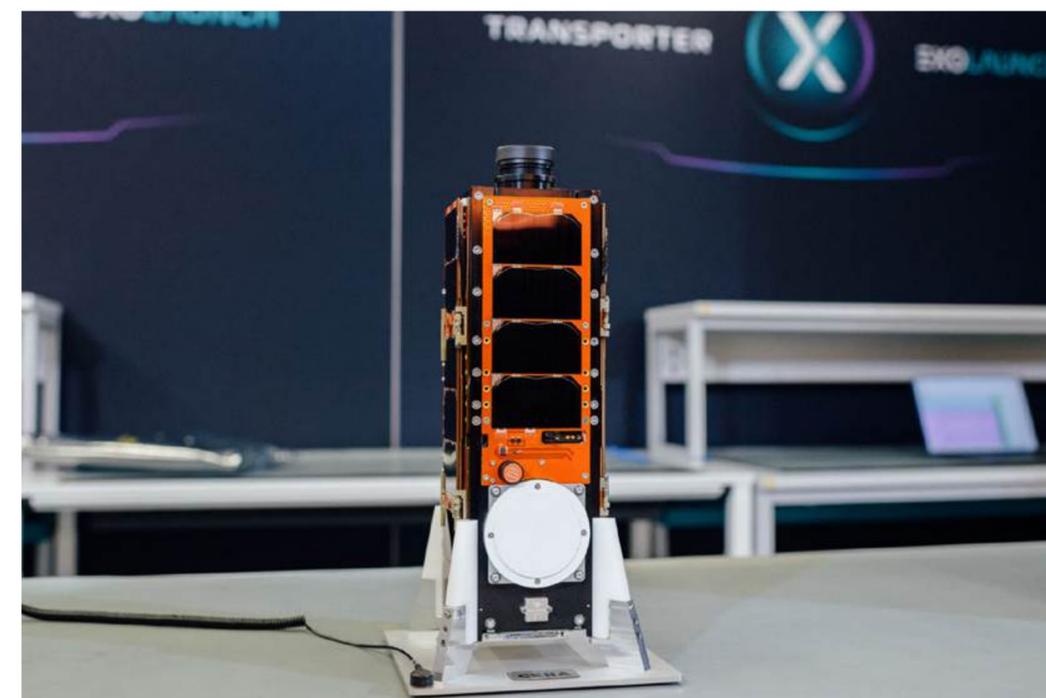
No dstgroup somos pioneiros na modelação BIM e desde 2017 contamos com uma equipa multidisciplinar e transversal, inteiramente dedicada a esta área. O nosso know-how e a excelência dos nossos profissionais fizeram com que fossemos reconhecidos com o Tekla BIM Awards 2022.

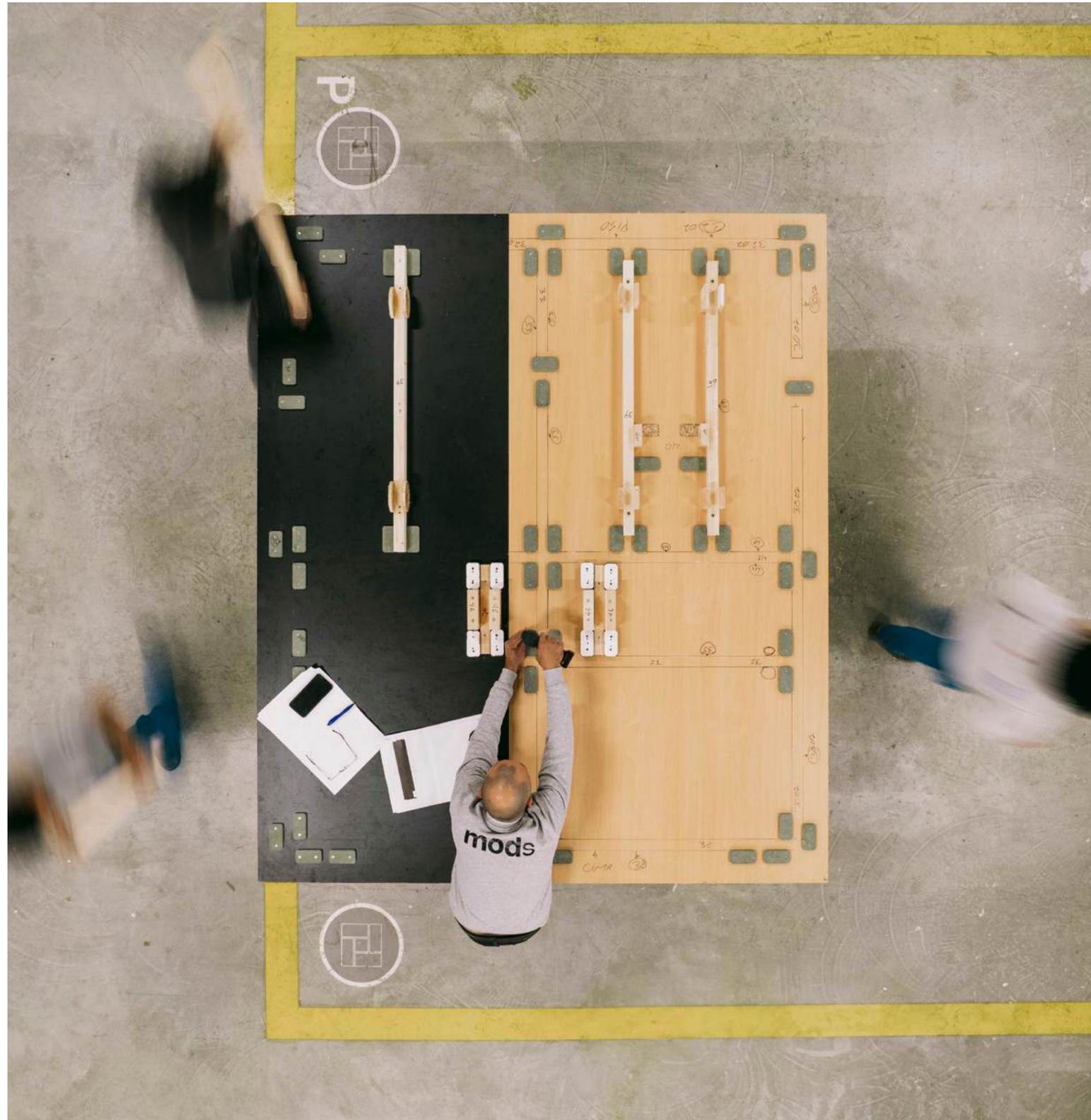
As vantagens que advêm do uso de modelos BIM comparativamente aos tradicionais desenhos 2D são incontáveis. Na fase de projeto utilizamos os modelos BIM para reduzir os conflitos entre as diferentes especialidades, contribuindo assim para minimizar os atrasos e alterações ao projeto quando a obra já se encontra em construção. Para além disso, podemos ainda usá-los para melhorar a eficiência energética dos edifícios através da análise de informação como a orientação solar, o layout dos vãos, a inércia térmica ou as pontes térmicas. Quando interligados com ferramentas de Lifecycle Analysis permitem-nos, ainda, em fase de projeto, ajudar a selecionar materiais de construção com menor impacto ambiental.

Em construção, a utilização de modelos BIM permite-nos que o processo de otimização ocorra em simultâneo com a execução da obra, pois o modelo constitui uma base de confiança para todas as equipas que se encontrem in situ a executar a obra. Todos os dados que o modelo reúne favorecem tomadas de decisão mais informadas e consequentemente num menor espaço de tempo, um fator crítico enquanto decorre a empreitada.

No pós-obra a metodologia BIM conjugada com IoT pode ser usada para monitorizar a sustentabilidade dos edifícios através de indicadores como o consumo de energia, o gasto de água ou a geração de resíduos.

Num mundo em que condições básicas para a vida como a água, a energia e o saneamento dependem de infraestruturas desenvolvidas por engenheiros, arquitetos, e demais trabalhadores da construção, é evidente que a metodologia BIM garante uma gestão mais eficiente destas infraestruturas e, consequentemente, contribui largamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.





### Da ambição à prática

Em 2022 identificamos como ambição obter a certificação de acordo com a norma NP 4457:2021 para o nosso sistema de gestão da inovação, processo que concluímos este ano.

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.

## R2U Technologies

### Construção Modular

Em 2022, 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.

Durante o ano de 2023 trabalhamos afincadamente no desenvolvimento das bases do projeto, explorando a aplicabilidade das soluções modulares em diferentes tipos de uso, desenvolvendo diferentes conceitos técnicos de engenharia e design.

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.

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.

Porque a arquitetura é o demonstrador da potencialidade deste sistema construtivo, 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.

Nesta ambição, contamos com o know-how de empresas envolvidas no PRR, no desenvolvimento de materiais e produtos compatíveis com a visão do projeto e comprometidos com os requisitos industriais e ambientais nele inerentes.

Os parceiros tecnológicos e científicos terão um papel ativo no desenvolvimento dos produtos e validação das soluções, assim como na responsabilidade de garantir o cumprimento dos requisitos exigentes ao nível da sustentabilidade, permitindo, igualmente, a incorporação de tecnologia nos produtos e nos processos.

A sustentabilidade nos seus ramos social, económico e ambiental, terá um papel central na componente de programa de formação que está a ser desenvolvido no âmbito deste PRR que contribuirá para a formação de futuros profissionais com competências necessárias para esta visão industrializada da construção.

### New Generation Storage

No ano de 2023 deu-se o arranque efetivo dos trabalhos da agenda mobilizadora NGS (New Generation Storage) com a assinatura do termo de aceitação e contrato de consórcio por todos os promotores e entidades participantes no projeto.

Sendo assim, arrancaram em 2023 as atividades de I&DT onde foram abordados com detalhe os desenvolvimentos para a obtenção dos KPI definidos em sede de candidatura da agenda NGS. Destes indicadores sublinha-se, por exemplo, a criação de uma nova cadeia de valor de refinação-fabrico que procura obter uma redução de cerca de 52% de emissões de CO<sub>2</sub> no processo de refinação de lítio.

Com base numa abordagem de integração que agrega toda a cadeia de valor, a agenda focou-se no desenvolvimento de novos processos de reutilização e reciclagem de baterias, focados na performance de recuperação, valorização e reintrodução de material reciclado no ciclo produtivo, bem como o aumento do tempo de vida de dispositivos de armazenamento de energia, promovendo de forma empenhada a sustentabilidade e circularidade.

Tendo o futuro da transição energética como mote, a agenda promoveu, através dos vários PPS, o desenvolvimento de novas tecnologias e conceitos de integração, nomeadamente novas tipologias de baterias, como: iões-sódio, baterias flexíveis, estado sólido, filme fino e estruturais. Com desenvolvimento destas novas tecnologias e processos, espera-se que a agenda contribua para a criação de cerca de 250 postos de trabalho de pessoal altamente qualificado para dar resposta a oito novas linhas piloto.

Por outro lado, foram abordadas questões de extrema relevância para a regulação e normalização de procedimentos transversais a toda a cadeia de valor, contribuindo ativamente para a definição de nova legislação, certificação e standards de segurança nesta área.

Paralelamente, durante o ano de 2023 iniciou-se o desenvolvimento na área de digitalização e integração de sistemas inteligentes com o objetivo de implementar plataformas de gestão eficazes, que potenciem a performance, automatização, recolha de dados e suporte à decisão.

A agenda NGS, durante o ano de 2023, promoveu ainda a participação de todo o consórcio em ações de formação e networking ao nível nacional e internacional, contribuindo para o incremento da especialização e competências técnicas, e simultaneamente, posicionando o nosso país no conjunto dos pares europeus e internacionais.



**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 ambientais:** 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.



# Relações Públicas

---

## Ambição

- Submissão da estratégia e do relatório ESG a índices de rating da área;
- Recolha de feedback / inquéritos de satisfação por parte dos stakeholders.

## Riscos

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

**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.**

### 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 2023

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".

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 Nacional de Sustentabilidade – Jornal de Negócios

O Prémio Nacional de Sustentabilidade do Jornal de Negócios é um prémio que procura dar a conhecer quem se destaca em várias áreas do ESG.

Este ano, dentro das Grandes Empresas vencemos a categoria *Bem-estar nas Organizações* com o projeto Employee Success factors.

Destacamo-nos pelos benefícios e demais políticas que temos em prática, e que contribuem ativamente para a homeostase dos nossos trabalhadores.

# Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

## Gestão Ambiental ODS 6, 12 e 18

- 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 31% 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 Theatro 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