

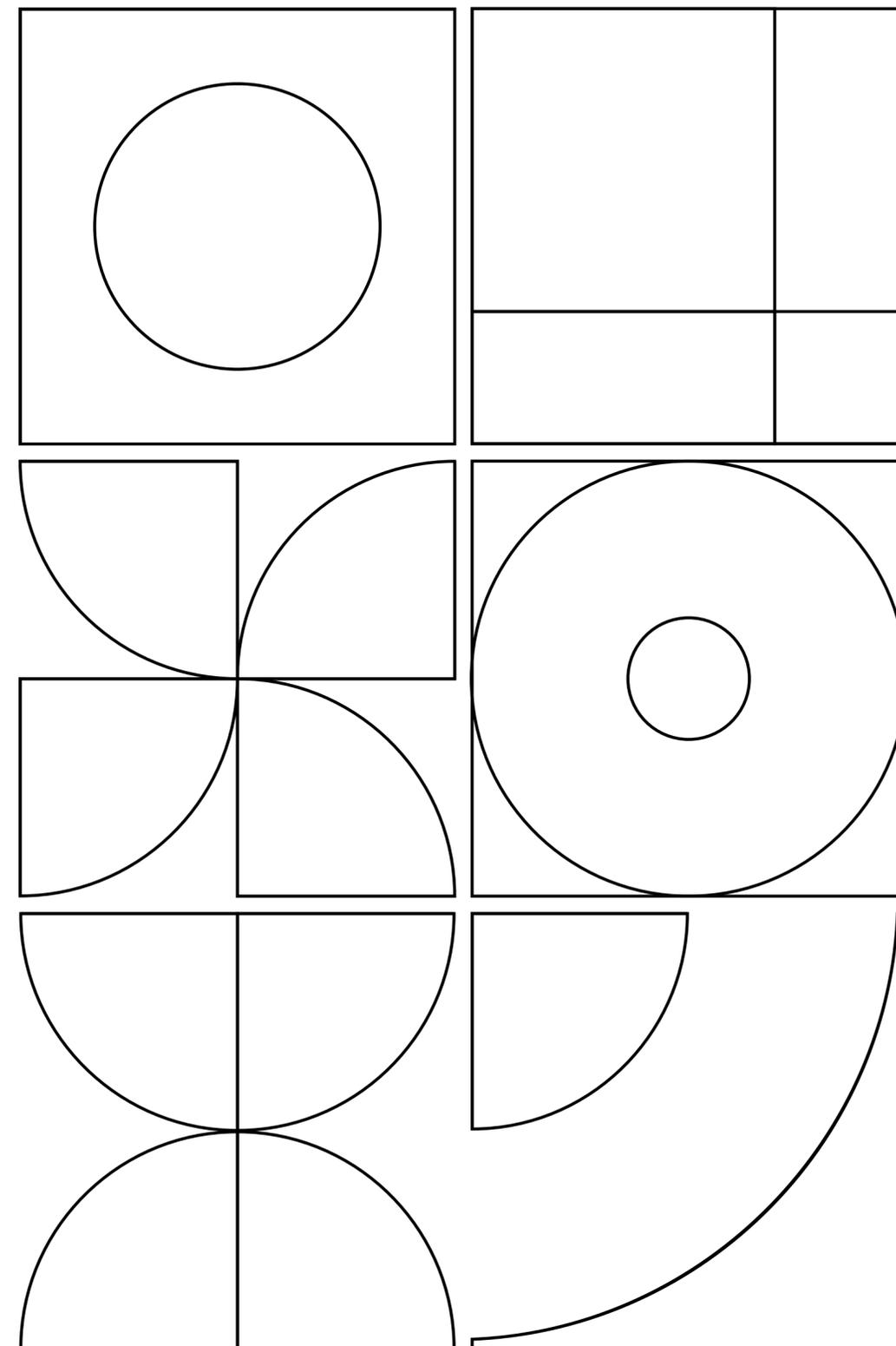
# Relatório ESG '21



# Índice

<b>Introdução</b>	03	<b>Ambiente</b>	13	<b>Social</b>	23	<b>Governance</b>	34
Mensagem do PCA	04	Ambiente	14	Trabalhadores	24	Governance	35
Missão	06	Energia	16	Segurança e saúde	28	Inovação	40
Visão	07	Água	19	Diversidade e inclusão	29	Projetos I&DT	41
Valores	08	Enquadramento de	20	Enquadramento de	31	Responsabilidade	43
Estrutura acionista	09	iniciativas com os ODS		iniciativas com os ODS		Social e Mecenato	
Presença global	10	Indicadores de	22	Indicadores de	33	Enquadramento de	46
Stakeholders	11	desempenho		desempenho social		iniciativas com os ODS	
2021 em números	12	ambiental					

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





# Mensagem do PCA

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 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 quem consigo trabalha. Há uma regulação que impõe formas de balizamento institucional e prática das empresas. 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 conosco partilham a sua vida, trabalhando conosco. Temos de ter a certeza de que os nossos valores estão colados à pele de todos os que conosco 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, nos aperfeiçoando, 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,

a nossa do “nós” plural, com os nossos fornecedores, com os nossos prestadores de serviços e com os nossos subempreiteiros, seja entendida e aceite por todos que partilham a vontade de trabalhar para nós ou conosco. 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 equipamentos 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 desenvolvemos a nossa atividade.



# 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. Nós garantimos que 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

# 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

### Ambiente

### Energias Renováveis

### Telecomunicações

### Real Estate

### Ventures

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%  
dstrainrail 89,6%  
caminhaequi 51,0%  
conceito original 20,0%  
way2b sgps 20,0%  
way2b northafrica 10,0%

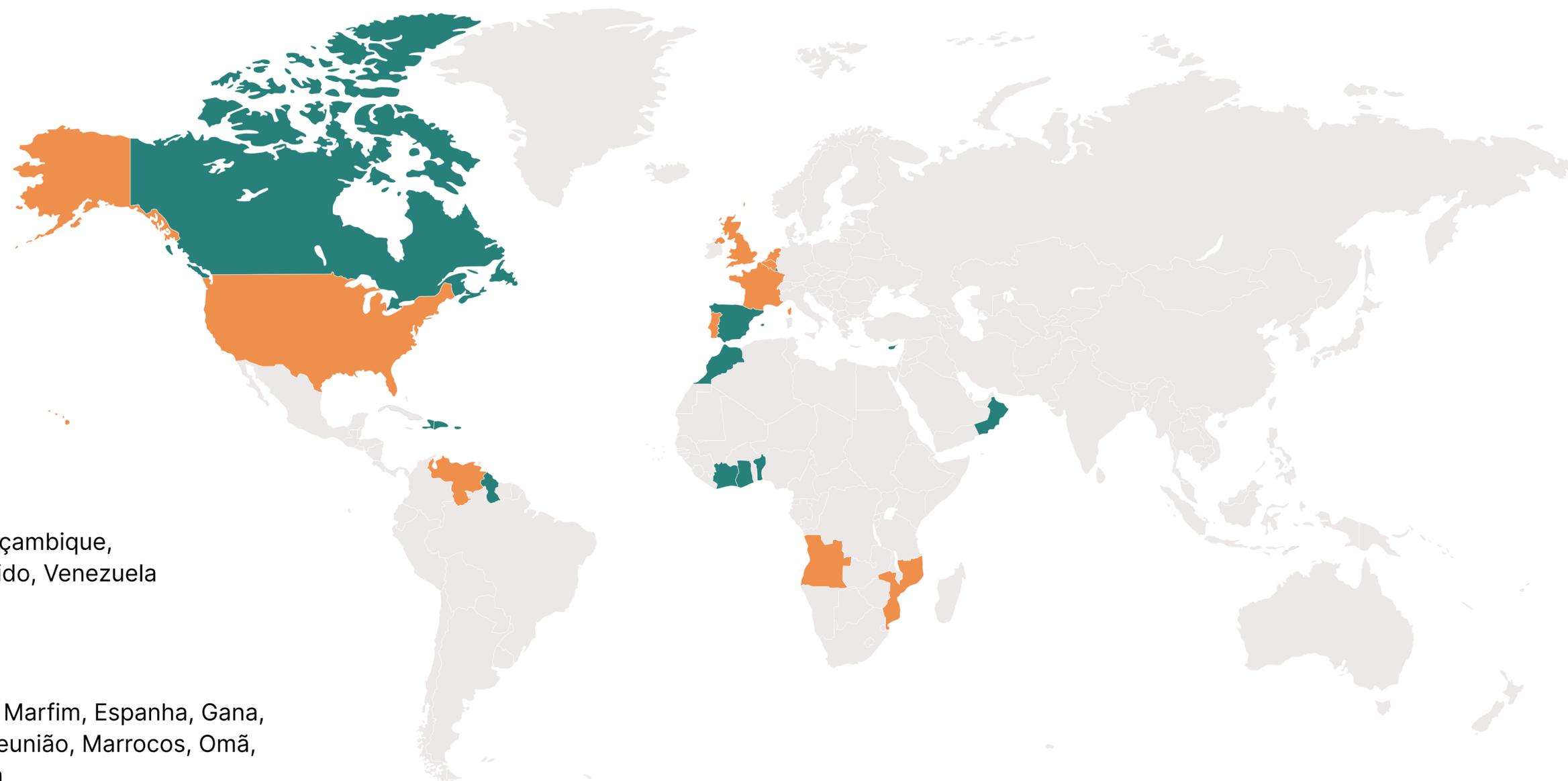
dst wind 100,0%  
dtsolar 100,0%  
global sun 100,0%  
dst hydro 100,0%  
tcer 100,0%  
ventos de inhambane 11,4%

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

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

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

# Presença global



## Operações

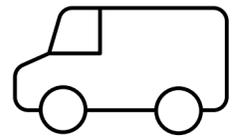
Angola, Bélgica, EUA, França, Moçambique, Mónaco, Países Baixos, Reino Unido, Venezuela



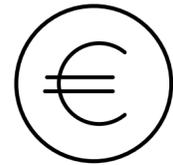
## Atividade Comercial

Benim, Canadá, Chipre, Costa do Marfim, Espanha, Gana, Guiana, Luxemburgo, Haiti, Ilha Reunião, Marrocos, Omã, Porto Rico, República Dominicana

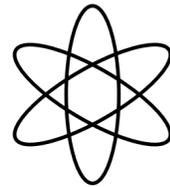
# Stakeholders



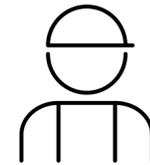
Fornecedores



Setor  
Financeiro



Comunidade  
Científica

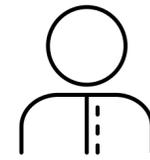


Trabalhadores

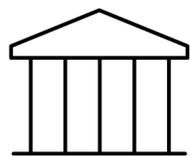


Acionistas

**dstgroup**



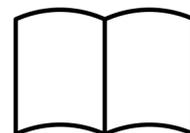
Clientes



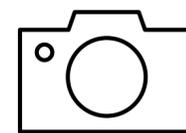
Autarquias



Comunidades  
locais



Reguladores



*Media*

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.

# 2021 em números

**330M€**

*turnover do grupo*

**1.869**

*trabalhadores*

**300.000€**

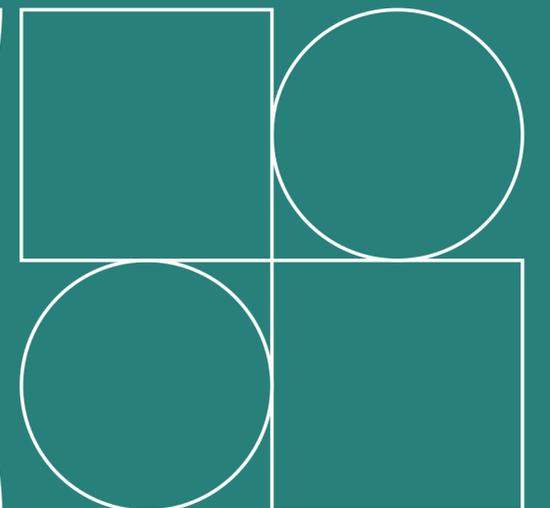
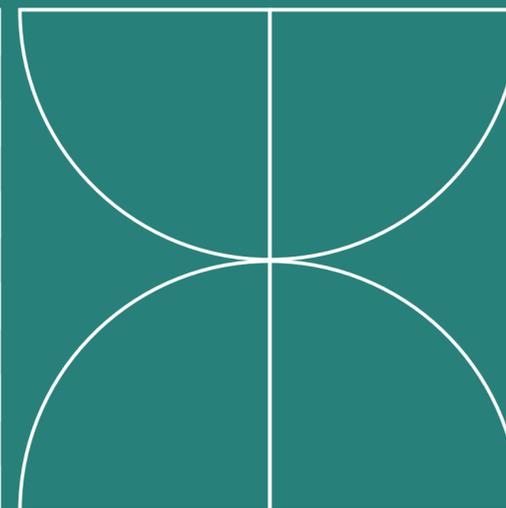
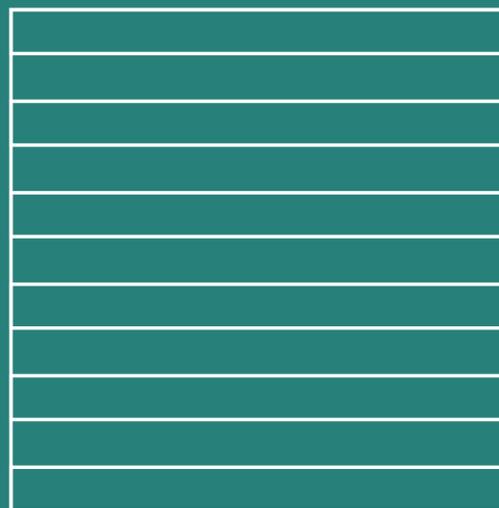
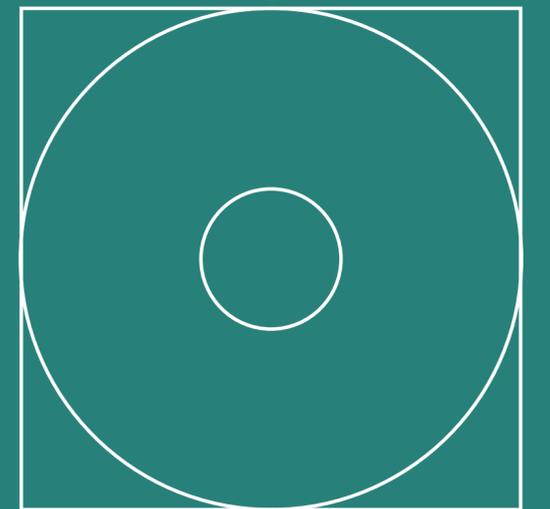
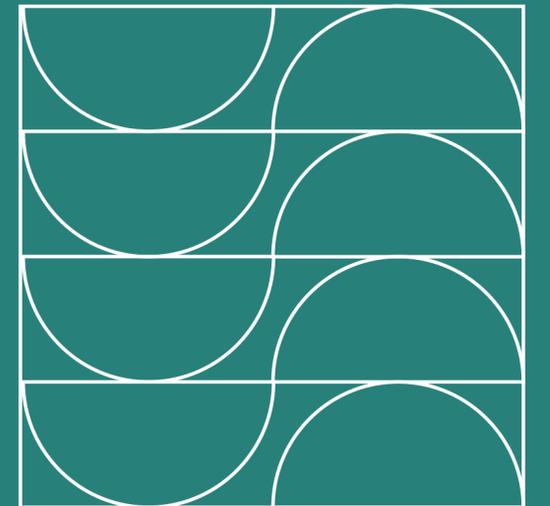
*investidos em cultura  
e responsabilidade social*

**56.236h**

*formação aos nossos  
trabalhadores*



**Estamos  
comprometidos  
com o nosso  
planeta.**



# Ambiente

No dstgroup colocamos a responsabilidade ambiental como uma das nossas prioridades. Procuramos, continuamente, formas de minimizar o impacto ambiental da nossa atividade e estudar 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 fazem parte de 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, procurando implementar diversas medidas para melhorar o nosso desempenho ambiental. Em 2008 a nossa empresa dst s.a. obteve o registo no sistema EMAS (Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria) de quatro das suas atividades: Madeiras, Metalomecânica, Rochas Ornamentais e Manutenção. Atualmente, mantemos esse registo na Metalomecânica (bysteel) e nos departamentos de Madeiras e Manutenção da dst s.a..

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 atividades ambientais do grupo. 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, bem como das necessidades e expectativas das partes interessadas, obrigações de conformidade e o âmbito do SGA, são determinados os riscos e oportunidades, bem como as ações necessárias para o tratamento dos mesmos. Neste sentido, o SGA, assume-se, assim, como uma parte fundamental do nosso plano de ação ambiental.

# Energia

É para nós evidente que o único caminho para atingir as metas do acordo de Paris passa pela descarbonização da indústria, do setor energético e também da mobilidade urbana. No dstgroup antevimos esse cenário e já em 2008 participamos e investimos no maior, àquela data, parque eólico da Europa, o parque eólico do Alto Minho. Por sua vez, nas nossas instalações investimos, continuamente, na produção fotovoltaica de energia. Para além disso, criamos aplicações para reduzir os quilómetros da nossa frota, investimos em sistemas de iluminação e AVAC mais eficientes e continuamos a procurar formas de reduzir a nossa pegada carbónica.



## Produção fotovoltaica

Nos últimos três anos instalamos no nosso campus mais de cinco mil metros quadrados de painéis fotovoltaicos, o que se reflete numa capacidade instalada total que supera os 700kW.

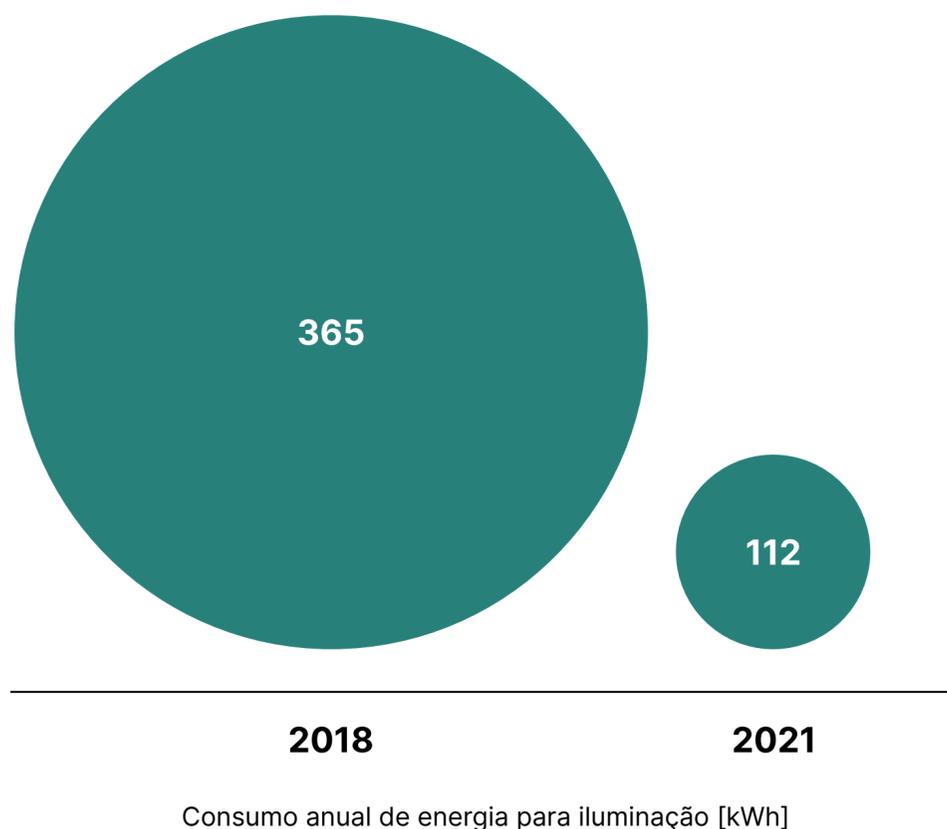
Esta capacidade instalada é suficiente para alimentar todos os nossos escritórios e parte das unidades industriais.

Durante estes três anos esta central de produção evitou a emissão de mais de 350 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Complementarmente, temos neste momento em curso a criação de uma CER (Comunidade de Energia Renovável) e prevemos aumentar, brevemente, a nossa capacidade instalada.

	un.	2021	2018
Produção energia fotovoltaica	MWh	724	16
Capacidade instalada	kW	763	25
Consumo de energia renovável	%	18	0

## Projeto Enlightened



## CarSharing dst

>600.00 km

Partilhados pelos nossos  
trabalhadores

>130t CO<sub>2</sub>

Emissões de CO<sub>2</sub> evitadas

## Projeto Enlightened

O projeto Enlightened foi iniciado no ano de 2019 como mais uma oportunidade para aumentarmos a eficiência energética do nosso campus.

O processo de implementação do projeto, a cargo da nossa empresa dte, dividiu-se em duas fases. A primeira consistiu na substituição de toda a iluminação de tecnologia antiga, por tecnologia de diodo emissor de luz, mais conhecida por iluminação LED (Light Emitting Diode), que se caracteriza por ser a tecnologia de iluminação mais eficiente, com lâmpadas mais duradouras, mais rápidas e sustentáveis. Já na segunda fase, dotamos o nosso campus de um sistema de controlo geral de iluminação, nas ordens de consumo, assim como de uma rede alarmística dos circuitos principais e prioritários, que permite ter conhecimento, controlo e gestão dos consumos e dos problemas em tempo real.

No âmbito deste projeto todas as instalações do nosso campus foram alvo de intervenções, desde áreas administrativas a fabris, passando pelos armazéns, arruamentos, parques de estacionamento e áreas sociais.

A implementação deste projeto permitiu-nos ter uma redução significativa da potência instalada e, conseqüentemente, de energia consumida. Também o impacto ambiental foi significativamente reduzido já que nos permite evitar a emissão de 190 toneladas de CO<sub>2</sub> por ano.

## CarSharing dst

A plataforma CarSharing dst surgiu em 2017 fruto de um debate de ideias na nossa Caixa de Inovação, onde se procuravam formas de diminuir a nossa pegada ambiental.

Foi desenvolvida e pensada à medida pela innovationpoint, a empresa de investigação e desenvolvimento do grupo, e consiste numa aplicação mobile que permite partilhar, essencialmente, viagens entre trabalhadores que recorrem à frota do grupo, mas também mercadorias. Esta plataforma possibilita, ainda, a partilha de boleias em deslocação pessoais, como casa-trabalho, com o intuito de desincentivar o uso da viatura própria e, assim, reduzir a pegada ecológica de cada um. De modo a potenciar a partilha, os trabalhadores que aderem a esta iniciativa são remunerados em pelo menos 50% da poupança gerada. O objetivo é sensibilizar cada trabalhador para a mudança coletiva que tem de se gerar num grupo com a nossa dimensão e no qual o contributo de cada um faz, efetivamente, a diferença, enquanto se estimula também a um maior ativismo individual em contexto pessoal.

O CarSharing dst assenta, assim, num princípio estratégico basilar que se prende com a mudança de paradigma, deixando de existir a ideia de “trabalhadores com carro” para passarem a ser as viaturas ao serviço dos mesmos. A adesão à plataforma tem sido gradual, aumentando de ano para ano, fruto da sensibilização dos trabalhadores para os benefícios económicos e ambientais associados à iniciativa.

# Água

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. Todos temos de ser responsáveis no seu consumo e defender que o acesso à água potável seja um direito verdadeiramente universal.

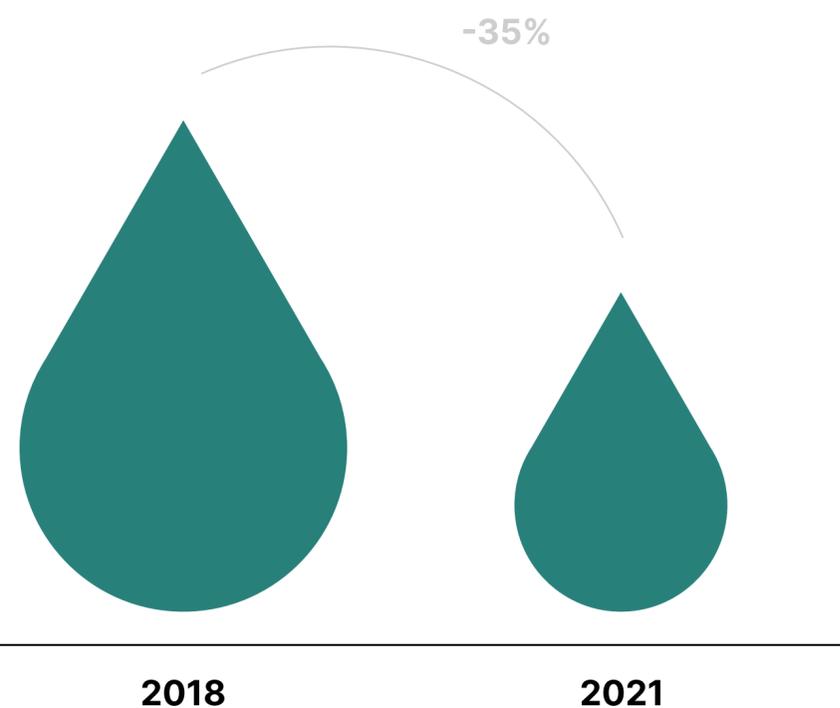
## Água no dstgroup

No nosso campus, a estratégia de gestão de água assenta no princípio de redução do consumo, sempre que possível. Partindo desse pressuposto, substituímos mais de 90% das torneiras das nossas instalações por torneiras mais eficientes, graças a redutores de caudal e ativação sensorial. Reduzimos, também, em 50%, a capacidade das descargas nas nossas 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.

Medidas que se traduziram numa redução considerável do consumo de água.

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

E porque, mais uma vez, sabemos que a consciencialização pessoal e a proatividade de cada trabalhador são determinantes, promovemos, frequentemente, campanhas de sensibilização internas para a importância de uma gestão responsável do consumo de água.



De 2018 para 2021 reduzimos em 35% o consumo de água por trabalhador

# Enquadramento de iniciativas com os ODS

Aposta crescente nas energias renováveis. Produção fotovoltaica de 700kW e baterias para armazenamento até 60kW.	7 13
Implementação do projeto Enlightened que permitiu maior eficiência energética no campus.	7 13
Renovação dos equipamentos de ar condicionado com tecnologia mais eficiente e com sensores de monitorização de consumo.	7 12 13
Instalação de postos de carregamento para viaturas elétricas.	13
Disponibilização de buggies e trotinetes elétricos para deslocações dentro do campus.	13
Aplicação de torneiras com ativação sensorial e redutores de caudal.	6 12 13
Desenvolvimento de uma plataforma de carsharing para partilha de viaturas entre colegas ou transporte de pequenas mercadorias.	6 12



# Enquadramento de iniciativas com os ODS

Assinatura do pacto de mobilidade Empresarial para a cidade de Braga, no âmbito do BCSD, que visa contribuir para uma mobilidade mais sustentável.

3 11

Implementação de um regime de trabalho híbrido.

3 8

Adoção do Sistema de Gestão Ambiental certificado pela ISO 14001.

6 15

Registo no EMAS - Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria.

6 15

Redução, em 50%, da capacidade de descarga nas nossas instalações sanitárias.

6 12 13

Instalação de um sistema de monitorização inteligente dos solos que só permite a sua rega quando estritamente necessária.

6 12 13



# Indicadores de desempenho ambiental

<b>Energia</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Consumo de energia elétrica	MWh	611	563
Consumo de gásóleo	m <sup>3</sup>	3565	2766
Consumo de gás natural	MWh	1819	1010
Consumo de gás propano	kg	8	10
Produção de energia fotovoltaica	MWh	724	17
Consumo de energia renovável	%	18	0

<b>Água</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Consumo de terceiros	m <sup>3</sup>	19421	18798
Captações próprias (subterrâneas)	m <sup>3</sup>	38958	40447
Captações próprias (superficiais)	m <sup>3</sup>	2354	1214

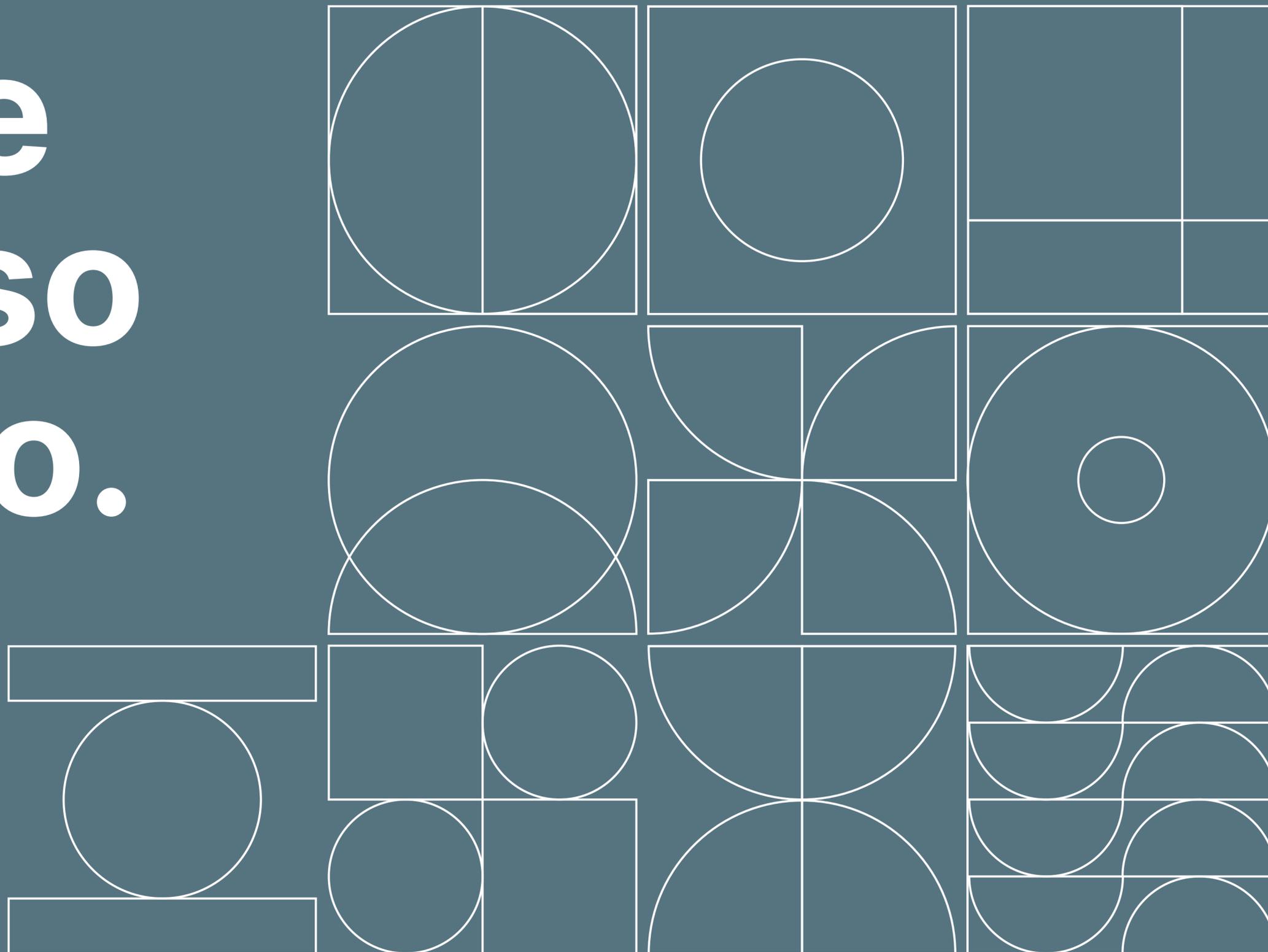
<b>Biodiversidade</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Instalações em zonas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade	%	0	0

<b>Produção de resíduos</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Resíduos não perigosos	t	247665	25597
Resíduos perigosos	t	5057	2191
Resíduos encaminhados para valorização	t	247587	5527
Resíduos encaminhados para eliminação	t	5135	2536

<b>Fonte de emissões poluentes</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Energia elétrica	tCO <sub>2</sub> eq	611	564
Gasóleo	tCO <sub>2</sub> eq	3565	2766
Gás Natural	tCO <sub>2</sub> eq	1819	1010
Gás Propano	tCO <sub>2</sub> eq	9	10

<b>Valorização de resíduos</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Produção de agregados reciclados	t	28853	15131

**A chave  
do nosso  
sucesso.**



# Trabalhadores

No dstgroup lutamos para que os nossos trabalhadores sejam tratados com respeito e integridade. Investimos na promoção e valorização profissional. Defendemos a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, eliminando as discriminações. Salvaguardamos a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Criamos espaço para a geração e partilha de ideias e estimulação do espírito de inovação e inquietação.

>65%

---

Mais de 65% dos nossos contratos de trabalho são contratos sem termo

## Visão sobre o capital humano

Os recursos humanos são indispensáveis ao sucesso de qualquer organização, pelo que trabalhamos, todos os dias, sobre a premissa de que o melhor que podemos fazer é investir naqueles que trabalham connosco.

Distinguimo-nos por definir políticas de emprego estáveis, que transmitam segurança aos nossos trabalhadores, dando preferência a contratos sem termo. Temos como foco garantir boas condições financeiras que permitam combater a pobreza, nomeadamente, garantindo que todos os trabalhadores auferem um salário superior ao salário mínimo nacional.

## Caracterização dos trabalhadores

À data de 31 de dezembro de 2021, o dstgroup é composto por 1869 trabalhadores, dos quais 21,5% são do género feminino e os restantes 78,5% do género masculino. A média de idades situa-se nos 38 anos, o que denota o carácter jovem das equipas, já que cerca de 82,5% dos trabalhadores têm idade inferior a 50 anos.

No que se refere à situação contratual, privilegiamos a contratação sem termo, mantendo este tipo de vínculo com cerca de 67% dos trabalhadores.

Durante o ano de 2020 e 2021, apesar de todo o contexto pandémico, mantivemos uma evolução positiva no que respeita à criação de emprego. Em 2021 contratamos mais de 400 trabalhadores contribuindo, assim, para a dinamização da economia nacional, principalmente numa altura tão importante e única como a crise pandémica que vivemos.



Rácio de géneros dos trabalhadores do dstgroup



Rácio de idades dos trabalhadores do dstgroup

## Formação como solução

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.

No dstgroup apostamos na formação como forma de aprendizagem permanente e fomentamos não só a aquisição de conhecimentos técnicos, mas também competências transversais que resultam num estímulo da autoconfiança. O Plano de Formação Anual é um instrumento essencial na gestão da formação, elaborado a partir do levantamento de necessidades dos trabalhadores. As formações fornecidas focam-se não só em *hard skills* como AutoCAD, Excel, MS Project, SAP, CCS, Línguas, Power BI, entre outros, mas também em *soft skills*, sendo de destacar:

- Pós-Graduação em Filosofia, resultante de uma parceria com a Universidade Católica Portuguesa;
- 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 para os nossos trabalhadores no âmbito das 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, disponibilizamos, gratuitamente, Mestrados e Doutoramentos especializados, em diferentes áreas, com as propinas totalmente pagas. No caso dos Doutoramentos, são avaliados todos os pedidos individualmente e financiados sempre que se enquadrem com a atividade do trabalhador no grupo.

De realçar que, para reforçar a adesão às ações de formação, devido ao distanciamento físico de certas equipas, tornamos as formações online numa prática frequente, sempre que possível, e deste modo permitimos a frequência pelos expatriados, destacados e deslocados.

Os trabalhadores consideram a forte aposta na formação como uma oportunidade única de aprendizagem contínua, não só em áreas técnicas e de especialidade, mas também em *soft skills* que lhes permitem progressão na carreira e uma boa avaliação em termos de competências. Ao nível de oportunidades, dispomos ainda de um programa de mobilidade interna que dá oportunidade dos trabalhadores se candidatarem a vagas de emprego, antes mesmo de as disponibilizarmos externamente. Esta é uma das formas de promovermos novos desafios e oportunidades de desenvolvimento de carreira aos nossos trabalhadores.

## Proximidade com as 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.

Neste sentido, em parceria com a Universidade do Minho, criamos em 2017, a “Cátedra dst/IB-S em Construção do Futuro: Automação e Modularização”, iniciativa pioneira para viabilizar projetos associados ao futuro do setor. Em 2018, a dstelecom, a nossa empresa de telecomunicações, aliou-se também à Universidade do Minho e à Proef, para lançar uma nova cátedra - “Cátedra Proef- dstelecom/IB-S” -, inovadora no ensino e investigação em redes de telecomunicações sustentáveis para a sociedade digital do futuro. Estas cátedras são um incentivo pois destacamos muitos dos nossos trabalhadores para integrarem estes projetos desafiantes, a par da possibilidade de recrutamento de recém-licenciados.

Além deste investimento na formação dos trabalhadores e do objetivo de recrutar e reter os melhores talentos, promovemos, ainda, diversos protocolos com instituições de ensino com o intuito de profissionalizar o mercado em diversas áreas de especialidade. Neste sentido, juntam-se a nós parceiros de longa data, tais como o IPCA – Instituto Politécnico do Cávado e Ave, a Universidade do Minho e a Universidade Católica Portuguesa.

Com o IPCA lançamos os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), através dos quais já contabilizamos três edições do curso de Soldadura Avançada e este ano lançamos a primeira edição do curso Técnico Superior Profissional de Preparação e Gestão de Obra.

Os cursos destinam-se ao público em geral, que pretendam fazer uma especialização nestas áreas, mas também estão abertos à participação dos trabalhadores. Neste último caso, asseguramos o pagamento das propinas na sua totalidade. Outro dado importante é o facto de todos os cursos contarem com a integração dos nossos trabalhadores especializados na qualidade de formadores para retratar e testemunhar a atual realidade do mercado de trabalho. A parceria concretiza ainda o acolhimento dos alunos, no final do curso, para a realização de um estágio de seis meses.

Também com a Escola Profissional Amar Terra Verde estão construídas pontes para a Formação e Qualificação Profissional nas áreas de instalações elétricas e climatizações. Ainda, a nível académico, como resultado de uma já longa colaboração com Universidade do Minho, atribuímos Bolsas de Estudo e Mérito, no valor das propinas do curso, aos alunos do curso de Engenharia Civil da Universidade do Minho, como forma de reconhecer a excelência destes alunos. Para além da contribuição financeira, a colaboração desenvolve-se através da participação num plano anual de promoção externa do Mestrado Integrado de Engenharia

Civil, que contempla formações curtas que são propostas por nós e que contam com trabalhadores nossos a lecionar algumas aulas. É ainda objetivo desta parceria apoiar estes alunos no seu futuro profissional, dando-lhes a possibilidade de frequentar Estágios de Verão durante o percurso académico e no final estágios de integração destes recém-formados na vida ativa.

## Avaliação de Desempenho

Dispomos de um sistema de avaliação de desempenho que se encontra disponível para todos os trabalhadores e que pretende ser a formalização de um canal de comunicação entre os trabalhadores e as suas chefias. Um espaço para a partilha de expectativas e acompanhamento do desempenho dos trabalhadores que permite a alavancar potencialidades e atuar nas oportunidades de melhoria identificadas no perfil individual de cada trabalhador.

## Benefícios e bem-estar

Os nossos trabalhadores têm à sua disposição um pacote muito extenso e diversificado de mais de 70 benefícios, em várias áreas, desde a saúde e bem-estar, desporto e lazer, educação, cultura e serviços diversos.

Na impossibilidade de os elencar a todos, podemos destacar alguns:

- Campus desportivo: constituído por dois campos de futebol, um campo de ténis, máquinas de manutenção física aeróbica, circuito de manutenção e balneários;
- Horta Comunitária: disponibiliza a todos os trabalhadores um espaço de terreno onde podem criar as suas próprias hortas biológicas;
- Vagas gratuitas para usufruir de aulas em diversos ginásios com os quais temos protocolos, de norte a sul do país (considerando os nossos trabalhadores deslocados);
- Serviço de manicure gratuito todas as semanas;
- Uma biblioteca com milhares de livros de diversas áreas;
- Uma discoteca à disposição de todos os trabalhadores com animação e catering gratuitos;
- Dinamização de campos de férias da Páscoa, Verão e Natal, no nosso campus, inteiramente gratuitos para os filhos dos nossos trabalhadores;
- Oferta de um livro no dia de aniversário dos trabalhadores, sendo que as mulheres têm ainda direito a um voucher para o cabeleireiro;

- Oferta de bilhetes para o Teatro Circo, em Braga, para todos os espetáculos;
- Acesso à nossa galeria de arte em Braga, a zet gallery;
- Centenas de obras de arte espalhadas pelo complexo que convidam à criatividade e ao apurar do sentido estético;
- Protocolos com acesso a descontos diversos, para os trabalhadores e os seus familiares diretos, tais como: Cabazes 100% biológicos entregues no campus do dstgroup todas as sextas das 17h30 às 19h00; Clínicas Dentárias; Clínicas de desenvolvimento desde o pré-parto até à idade adulta; Entidades bancárias; Óticas; Farmácias; Ginásios; Clínicas de Estética; Telecomunicações; Combustíveis; Recauchutagens; Creches; Surfschool em Cascais e Ofir; Agências de Viagem; Livrarias; Atividades lúdicas; Escolas tecnológicas de programação para crianças e jovens; Aulas de Stretching Ativo; Hotéis; Condições especiais na compra de viaturas; Clínicas Veterinárias; Clínicas de acompanhamento psicológico infantil; Restaurantes; Escolas privadas; Fundação Serralves; Clube Golf.

# Segurança e saúde

## A nossa abordagem à Segurança e Saúde

Em conformidade com o enquadramento legal, convencional e específico aplicável em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, definimos uma política de prevenção e proteção que privilegia as atitudes ativas de identificação, análise e avaliação das condições de segurança e saúde laborais. Para tal, é efetuada uma análise prévia das situações de risco mais previsíveis e a implementação das correspondentes medidas preventivas, aposta na formação e responsabilização 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 relativas à proteção coletiva e individual.

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 é um assunto que assume particular importância, pelo risco adicional de segurança que a própria atividade representa.

São ainda dinamizados diversos simulacros e campanhas internas de sensibilização e pedagogia.

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, assim como de medicina dentária, totalmente gratuitos para todos os trabalhadores. Adicionalmente, são também atribuídos um seguro de vida e um seguro de saúde a todos os trabalhadores.

O tema da Saúde Mental tem constado nas nossas prioridades pelo que foram disponibilizados a todos os trabalhadores, igualmente de forma gratuita, consultas de psicologia.

Paralelamente, também atuamos na prevenção, nomeadamente promovendo a realização de exercício físico e, por isso, o grupo tem 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.

**100%**

---

Desde 2010 todos os nossos trabalhadores são cobertos por um seguro de saúde

# Diversidade e inclusão

O respeito é um dos valores que pauta a nossa ação, pelo que é uma das nossas missões promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, independentemente do género, raça, crenças religiosas ou políticas, orientação sexual, limitações físicas, entre outros. Neste sentido, valorizamos a diversidade e procuramos que o ambiente de trabalho no grupo se pautar por um ambiente rico em pessoas heterogéneas, com realidades e experiências de vida distintas, que lhes permita aprender e crescer em conjunto.

## Incluimos, acolhemos e integramos

A nossa ação ao nível da diversidade e inclusão tem sido, de facto, bastante proativa e interventiva, tendo sido já distinguidos com o prémio “OBCIG Empresas Integradoras”, promovido pelo Observatório das Comunidades Ciganas (OBCIG). Esta distinção deve-se, segundo a secretária de Estado, aos nossos valores e às práticas de integração laboral de pessoas ciganas, visto que já criamos oportunidades de emprego efetivo para, pelo menos, 36 pessoas ciganas, através de programas como os mediadores socio-culturais no âmbito do ROMED, o programa de mediação municipal ou o Programa Escolhas.

Noutro plano, trabalhamos na consolidação da nossa “aldeia de leste”, com mais de 15 anos, onde procuramos acolher e integrar famílias de diversas nacionalidades, nomeadamente dos países de Leste, Brasil e São Tomé, oferecendo-lhes condições de habitação, trabalho e integração social. Também os ex-reclusos são uma das nossas principais preocupações, para os quais reservamos espaço a reinserção social e profissional, tão difícil após este período das suas vidas.

Em 2021 celebramos mais um protocolo com a Cruz Vermelha Portuguesa e o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. no âmbito do acolhimento para crianças e jovens estrangeiros, não acompanhados, provenientes do campo de refugiados da Grécia. No seguimento da assinatura deste protocolo, atribuímos dez estágios profissionais

a dez refugiados, jovens, com idades compreendidas entre os 16 e 18 anos. Os estágios tinham a duração de doze meses, eram remunerados e possibilitavam a integração em diferentes áreas de trabalho.

Para além disso, ao nível do programa “Erasmus” temos, ao longo dos anos, vindo a acolher alunos de diversas nacionalidades, tais como, Espanhóis, Polacos, Checos, Italianos e Turcos.

Estamos, assim, continuamente, a trabalhar no sentido de tornarmos a nossa organização cada vez mais inclusiva. Neste sentido, é nossa intenção, durante o ano de 2022, colaborar com programas que prevejam a integração socio-profissional de pessoas com necessidades especiais, nomeadamente de pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

A paridade de género é um assunto que também tem estado no topo das nossas prioridades. A criação de um ambiente de trabalho que seja isento a géneros, é fundamental para promovermos um local onde os nossos trabalhadores se sintam seguros e respeitados, contribuindo assim para a atração e retenção de talento.

# Enquadramento de iniciativas com os ODS

Consciencialização ativa para temáticas ligadas à paridade de género, homofobia, racismo e saúde mental.	3	10
Implementação de salários acima do salário mínimo nacional.	1	8
Priorização de contratos de trabalho sem termo (em 2021 foram cerca de 70%).	1	8
Promoção de formações em áreas complementares tais como, Neurociência, Liderança, Filosofia e Primeiros Socorros em Saúde Mental.	3	4
Adoção de um programa de mobilidade interna que tem como objetivo a valorização do trabalhador.		8
Iniciação de um programa de mentoria que visa acolher e facilitar a integração de novos trabalhadores.	4	8
Acolhimento e integração de refugiados oriundos de zonas em conflito.	1	4 8 10
Acolhimento de estagiários, mais de 50 anualmente, para iniciarem connosco a sua carreira profissional.	4	8
Disponibilização no nosso centro de saúde Vânia Xisto de consultas de medicina curativa, dentista e psicologia para os trabalhadores, acrescidas a protocolos com várias clínicas e farmácias.	1	3





# Indicadores de desempenho social

<b>Formação</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Horas totais de formação	h	56236	-
Trabalhadores que receberam formação	%	29	-
Média de horas de formação por trabalhador	h	25.4	-
Média de horas de formação por trabalhador formado	h	40	-

<b>Caracterização dos trabalhadores</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Total de trabalhadores	n.º	1869	1373
Género feminino	%	21.5	18
Género masculino	%	78.5	82
Novas contratações	n.º	441	-
Saídas	n.º	260	-
Contratação de estágios	n.º	58	-
Trabalhadores com deficiências	n.º	7	-

<b>Paridade</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Mulheres em cargos de chefia	n.º	38	-
Homens em cargos de chefia	n.º	219	-
Proporção de mulheres/homens em cargos de chefia	n.º	14.8	-

<b>Vínculo de trabalho</b>	<b>un.</b>	<b>2021</b>	<b>2018</b>
Contrato sem termo	%	67	-
Contrato a termo certo	%	33	-
Trabalhadores temporários	%	0	-
Trabalhadores em part-time	%	1	-

# Gestão para além do dever.



# Governance

Agimos de forma que todas as nossas interações sejam reflexo dos nossos valores e cumpram com rigor a legislação em vigor. O nosso código de ética e conduta, em conjunto com os mecanismos de prevenção da corrupção e ferramentas de visão estratégica, ajudam-nos nas tomadas de decisão.

## Visão sobre a Governance

Acreditamos que as empresas devem assumir responsabilidades sociais e adotar práticas ambientalmente corretas, que sejam consentâneas com a sustentabilidade do crescimento e do desenvolvimento económico.

Existem igualmente domínios de natureza ética e comportamental que são essenciais para que as empresas sejam geridas no efetivo interesse dos seus acionistas e demais stakeholders.

Por isso, instituímos um modelo de governação tendo por base estratégias concertadas de sustentabilidade nos domínios económico, social e ambiental. Deste modo, pretendemos diligenciar e zelar no sentido de promover a adoção e manutenção das melhores práticas, como sejam:

- Cumprir a missão e os objetivos determinados pelos acionistas para o grupo, assegurar a sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental, adotar modelos de gestão eficazes e eficientes, atender a parâmetros

exigentes de qualidade, salvaguardar e expandir a sua atividade e competitividade, promover políticas de responsabilidade social, desenvolvimento sustentável e envolvimento com a comunidade;

- Cumprir a legislação e a regulamentação em vigor, assegurando um comportamento eticamente irrepreensível no que respeita à aplicação de normas de natureza fiscal, de branqueamento de capitais, de concorrência, de natureza ambiental e de índole laboral;
- Elaborar planos de atividades e orçamentos adequados aos recursos e fontes de financiamento disponíveis, com base nas melhores práticas de gestão;
- Assegurar a manutenção da segregação de poderes entre os vários órgãos sociais, de modo a garantir um adequado controlo e fiscalização das atividades da Administração;
- Tratar com respeito e integridade os trabalhadores, contribuindo ativamente para a sua promoção e valorização profissional;
- Promover planos de igualdade, de forma a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a desenvolver mecanismos que possibilitem a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Dispor de regulamentos internos, entre os quais um código de ética, que visem estabelecer princípios, regras e condutas a adotar no desenvolvimento das suas atividades.

## Código de Ética e Conduta

Faz parte da visão estratégica do grupo promover e alimentar uma gestão ética e socialmente responsável. Neste sentido, foi elaborado o Código de Ética e Conduta que define o conjunto de valores, princípios, práticas e atitudes empresariais, que se aplicam a todos os trabalhadores, clientes, fornecedores e parceiros, em todas as suas relações comerciais e institucionais, sejam 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 deve ser imediatamente reportada, pelos mecanismos previstos no documento. Asseguramos que o conteúdo das comunicações recebidas é examinado com a maior confidencialidade em todas as fases da investigação.

Adicionalmente, foi criada a figura do Provedor de Ética, para promover e gerir todos os trabalhos necessários à eficaz aplicação do Código de Ética.

Temos também participado no Fórum de Ética da Universidade Católica Portuguesa, bem como na realização de inquéritos e estudos sobre temas relacionados com ética empresarial.

O Código de Ética e Conduta encontra-se disponível [aqui](#).



## Direitos Humanos

O respeito pelos Direitos Humanos é um assunto de maior importância para nós, assumido perante os nossos trabalhadores como um princípio ético a ser respeitado e colocado em prática por todos. 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. Na verdade, existem várias iniciativas que promovem precisamente a troca de ideias e nas quais se valoriza a opinião e individualidade de cada trabalhador.

Uma dessas iniciativas é a “Leitura Furiosa às Quintas”, iniciada este ano, que chega aos trabalhadores através do alter ego literário do grupo, a Clarisse, sempre acompanhada do seu fiel amigo Leopoldo. A Clarisse assume o cargo de responsável de desenvolvimento humano

do grupo e tem voz ativa em diversos domínios: responsabilidade social e ambiental, arte e cultura, economia e gestão, filosofia, recursos humanos, saúde mental, entre outros. Uma das suas interações com os trabalhadores, de forma a estimular hábitos de leitura, enquanto promotores de um maior desenvolvimento pessoal e intelectual, mas também com o propósito de enriquecer o espírito crítico de cada um, é através da recolha de excertos de livros ou artigos, sugeridos por trabalhadores do grupo, que posteriormente são discutidos por todos, em leituras partilhadas, permitindo que cada um dê o seu contributo e opinião sobre o tema em causa.

O tema do respeito pelos Direitos Humanos está previsto, naturalmente, no Código de Ética e de Conduta do grupo, no entanto, todos os nossos contratos, mesmo com os fornecedores, incluem cláusulas que comprometem a respeitar os princípios éticos em que a nossa atividade se baseia.



## Política de Proteção de Dados Pessoais

Compreendemos que a utilização de dados pessoais requer confiança, 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 nossa Política de Privacidade estabelece e descreve a forma como utilizamos dados pessoais dos clientes, fornecedores, parceiros e demais intervenientes. Está disponível [aqui](#).

## Canal de Denúncia – Whistleblowing Directive

Dispomos de um canal de denúncias que protege a identidade do denunciante e permite que entre em contacto conosco de forma anónima, caso seja essa a sua vontade. Apenas a pessoa responsável pela gestão do canal de denúncias tem acesso às mesmas. Nenhuma das informações é partilhada internamente, exceto quando é necessário o apoio de algum departamento da organização no âmbito da investigação. No entanto, mesmo nesses casos, a informação é partilhada de forma anónima. O canal de denúncias pode ser encontrado [aqui](#).

## Gestão de Risco

A nossa gestão de risco implica uma abordagem completa e sistemática que é instrumento essencial para a tomada de decisão, através da permanente monitorização dos riscos a que estamos expostos, sensibilizando-nos numa perspetiva de os evitar, mas também, no sentido de assumir riscos controlados. A nossa gestão do risco empresarial visa atingir os seguintes objetivos:

- Identificar e gerir riscos múltiplos – possibilita uma resposta eficaz a impactos relacionados e respostas integradas aos diversos riscos;
- Alinhar a exposição ao risco com a estratégia adotada – definição estratégica de gestão de riscos assumidos e desenvolvimento de mecanismos de prevenção e defesa dos mesmos;
- Fortalecer as decisões para resposta aos riscos – a gestão do risco empresarial possibilita rigor na identificação e na seleção de alternativas de resposta aos riscos (evitar, reduzir, partilhar e aceitar);
- Aproveitar oportunidades – considerando todos os eventos numa perspetiva potencial, identificamos e aproveitamos as oportunidades de forma proativa;
- Reduzir as surpresas e prejuízos operacionais – adquirimos melhores capacidades para identificar eventos prejudiciais e estabelecer respostas a estes, reduzindo surpresas e gastos ou prejuízos associados;
- Otimizar o capital – as informações adequadas a respeito

de riscos possibilitam-nos conduzir uma avaliação eficaz das necessidades de capital como um todo e otimizar a alocação desse 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.

A implementação de uma adequada gestão do risco empresarial permite-nos:

- Verificar a conformidade com leis e regulamentação por parte das empresas do grupo, particularmente na área de governação;
- Definir e implementar um modelo de gestão de riscos que permita a identificação, categorização e priorização dos principais riscos (ameaças / oportunidades) que possam afetar a prossecução dos nossos objetivos de negócio;
- Definir matrizes de risco inerente e residual para as diferentes atividades;
- Identificar e aferir os instrumentos e as medidas de mitigação de risco;
- Responder de forma coordenada e integrada aos eventos de risco a que estamos expostos;
- Sensibilizar a organização para uma cultura de risco - "evitar riscos" e "assumir riscos" - alinhando a estratégia com a apetência para o risco;

- Integrar a gestão do risco nos nossos processos, reduzindo a probabilidade de ocorrência de eventos de risco adversos. De referir ainda que grande parte das nossas empresas estão devidamente certificadas, em vários referenciais, o que permite reduzir significativamente o nível do risco a que estão expostas, nomeadamente em matéria ambiental, de saúde e segurança no trabalho.

Os sistemas de responsabilidade empresarial (compostos por processos, procedimentos, fichas e outros elementos) asseguram a existência de controlos que balizam os níveis de risco inerentes a que as empresas estão expostas, em particular relativo ao ambiente, legal e operacional.

No dstgroup entendemos que a gestão de risco constitui uma ferramenta para o governo das sociedades, que deve ser incorporada em todos os processos internos, de forma a envolver todos os nossos trabalhadores.

## **Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas**

O PPR (Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas) resulta de uma análise extensiva de toda a nossa organização, em que identificamos os riscos de 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 estamos expostos;
- 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 plano 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. Comprovou-se a importância de fortalecer os mecanismos de controlo interno existentes, direcionando-os para a temática da prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas, e de reforçar as competências de todos os trabalhadores no que respeita a esta temática. A divulgação acrescida dos princípios e regras existentes e a adoção de medidas de sensibilização crescente para a matéria da prevenção da corrupção e riscos são determinantes para a concretização deste objetivo. No dstgroup dispomos de um sistema de gestão de compliance que inclui diversas políticas, normas, responsabilidades, planos de ações e procedimentos definidos ao nível corporativo e aplicáveis a todo o grupo, nomeadamente a todas as áreas de negócio e todas as geografias.

# Inovação

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.

## Visão sobre a Inovação

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

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

Este modelo foi desenhado com o objetivo de, por um lado, permitir uma plataforma de inovação multidimensional focando a importância do envolvimento e 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 trabalhadores, incentivando-os a contribuir com ideias de inovação através de vários mecanismos, incluindo uma plataforma 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 do grupo. Desde que existe, até ao final do ano de 2021, foram submetidas cerca de 700 ideias.

No 3.º trimestre de 2021 foram também submetidas três manifestações de interesse no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que foram aprovadas para a fase seguinte no final do mês de novembro do presente ano.

# Projetos I&DT

Como prova das boas práticas implementadas e da qualidade dos processos existentes, temos, até ao momento, 14 projetos de I&DT financiados, que totalizam mais de 30 milhões de euros de investimento total, os quais se desenvolvem em estreita colaboração com 40 parceiros, incluindo empresas e instituições do sistema científico e tecnológico nacionais e internacionais.



Energia



Construção Modular



Economia Circular



Espaço & Mar



Digitalização e IoT



Indústria 4.0



Produtividade

>90

Projetos de I&DT em desenvolvimento

>500

Trabalhadores envolvidos em projetos de I&DT

## Projetos I&DT

**RENEw:** Desenvolvimento e concretização de betões, estruturais e betuminosos inovadores, fabricados a partir de resíduos ou subprodutos industriais.

**CirMat:** Recuperação de resíduos da construção e demolição (RCD), através da sua incorporação, na forma de agregados reciclados, em betões estruturais e betuminosos. Este projeto é coordenado pela nossa empresa dst, em parceria com entidades do sistema científico nacional e com a Norwegian University of Science and Technology.

**Baterias 2030:** pretende responder de forma integrada e estruturada aos desafios da descarbonização e disseminação das comunidades de energia sustentável.

**Building HOPE:** desenvolvido em copromoção com a Carnegie Mellon University, de uma plataforma de otimização da gestão energética que permita reduzir custos operacionais, de investimento e manutenção, maximizar o conforto dos utilizadores, bem como reduzir o risco operacional.

**GeoCrit:** desenvolvimento de tecnologia de custo controlado, baseado em sensores de IoT destinado à monitorização de ativos geotécnicos e de uma plataforma integrada capaz de combinar diferentes fontes de informação, para a análise de risco das infraestruturas em cenários de alteração climática.

**Smart PV:** desenvolvimento de uma plataforma de gestão de ativos fotovoltaicos, usando algoritmos preditivos baseados em machine learning e Inteligência Artificial, que

permitam otimizar os processos de Operação, Manutenção Preventiva e Assistência Técnica.

**SmartGlow:** especificar e desenvolver uma solução flexível para o abastecimento de energia elétrica em situações onde a rede interligada não é solução, nomeadamente em zonas remotas, explorando o conceito de micro-redes híbridas para o setor industrial.

**Netedge:** desenvolvimento de uma infraestrutura de edge computing (hardware e software) para fornecimento de serviços de computação de baixa latência.

Por sua vez, a dstelecom integra dois projetos aprovados no âmbito de uma call do Portugal 2020, para projetos flagship do Massachusetts Institute of Technology (MIT), tornando-se na única empresa portuguesa que colabora em mais de um projeto em simultâneo.

**K2D - Knowledge and Data from the Deep to Space:** tem como linha de investigação garantir a evolução sustentável da terra, através da monitorização dos sistemas terrestres, antecipando as suas falhas críticas, com recurso a cabos submarinos de telecomunicações.

**Aeros Constellation:** objetiva 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.

## Living Labs

Participamos em quatro Laboratórios Vivos para a descarbonização. São projetos municipais que visam a redução de uso dos materiais e produção de resíduos, desenvolvimento de soluções de baixo carbono em zonas específicas das cidades e a gestão e sustentabilidade nas reservas, desenvolvendo a sua economia e promovendo o envolvimento da população local e a atração de visitantes. Estes projetos atuam em quatro áreas temáticas: economia circular e ambiente, mobilidade urbana sustentável, energia e edifícios.

# Responsabilidade Social e Mecenato

Pautamo-nos por uma ação diferenciadora no mercado: a forte ligação e promoção das artes e da cultura. Acreditamos que é aí que reside a nossa proposta de valor, a fórmula da nossa competitividade. Daí vem a nossa assinatura de marca *building culture*.

## **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.

## Promoção da literatura | Grande Prémio de Literatura dst

O Grande Prémio de Literatura dst foi instituído em 1995 e tem como objetivo distinguir o melhor da literatura em Portugal, galardoando todos os anos uma obra em português, de autor português nascido e residente no território nacional. Caracterizado pelo seu funcionamento rotativo, distingue numa edição um livro de poesia e na edição seguinte um título em prosa.

Com um valor pecuniário de 15 mil euros, o Grande Prémio de Literatura dst tem distinguido ilustres escritores nacionais, entre os quais, João Luís Barreto Guimarães, Lídia Jorge, Daniel Jonas, Mário Cláudio, Manuel Alegre, Luísa Costa Gomes e Jacinto Lucas Pires.

O júri é composto por figuras de relevo no meio literário nacional, contando há mais de 20 anos com Vítor Manuel de Aguiar e Silva (presidente), José Manuel Mendes e Carlos

Mendes de Sousa. Os três elementos do júri são os responsáveis pela análise, escolha e fundamentação da obra premiada, que é publicamente anunciada numa cerimónia que decorre no Theatro Circo, belíssima sala de espetáculos, por ocasião da abertura da Feira do Livro de Braga, da qual somos o principal mecenas, há mais de 25 anos. O prémio cumpre uma estratégia empresarial através da qual a leitura é entendida como um fator crítico de sucesso no desempenho económico do grupo e o pensamento dos poetas representa uma oportunidade para se ser capaz de ver o que de outra forma nunca se conseguiria sentir.

## A literatura além-fronteiras | Prémio de Literatura dstangola/Camões

Em 2019 a nossa ambição ultrapassou fronteiras e chegou a Angola, onde instituímos, em parceria com o Instituto Camões, o Prémio de Literatura dstangola/Camões.

O funcionamento do prémio é rotativo, igual ao nacional, e já destacou prestigiados escritores angolanos: Zetho Cunha Gonçalves foi o primeiro homenageado, seguindo-se Pepetela e este ano Benjamin M'Bakassy.

Conta, igualmente, com um júri de referência, constituído pela professora Irene Guerra Marques (presidente), o professor Manuel Muanza e o jornalista Carlos Ferreira.

A entrega do prémio, no valor de 15 mil euros, a ser entregue na quantia correspondente em kwanzas, decorre sempre em Luanda, como forma de dinamizar também iniciativas culturais naquela região.

No âmbito do protocolo assinado em 2019 com o Camões, I.P., foi ainda criada a sala de leitura dstangola no Centro Cultural Português em Luanda, para a qual oferecemos milhares de livros, no valor de mais de 12.500 euros e que tem sido reforçada, anualmente, com um investimento superior a seis mil euros.

## Outros apoios

Para além da dinamização destas iniciativas, são inúmeros os apoios e as parcerias que promovemos:

- Mecenas da Companhia de Teatro de Braga há mais de 35 anos;
- Principal mecenas da Feira do Livro de Braga há mais de 35 anos;
- Apoio regular a edição de livros e revistas de vários autores locais e nacionais. 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 e que investe na educação, possibilitando um ensino de excelência;

- 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, como: campanhas do Banco Alimentar, ações com o Instituto Português do Sangue, a Cruz Vermelha de Braga, entre outras associações / instituições.

# Enquadramento de iniciativas com os ODS

Promoção do Grande Prémio de Literatura dst e criação, em parceria com o Instituto Camões, do Prémio de Literatura dstangola/Camões e a sala de leitura do Instituto.

1 17

Principal mecenas da Feira do Livro de Braga e da Companhia de Teatro de Braga.

1 11 17

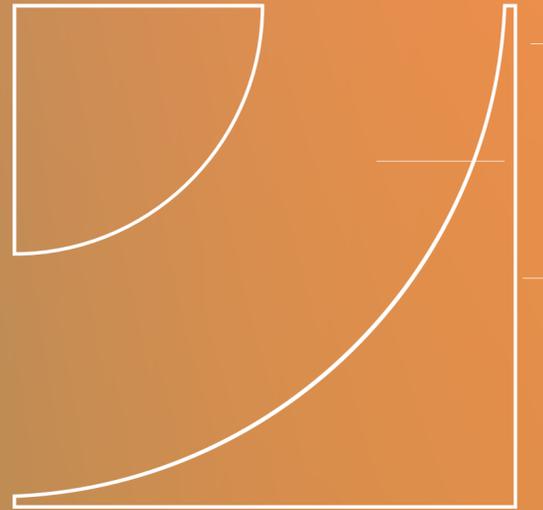
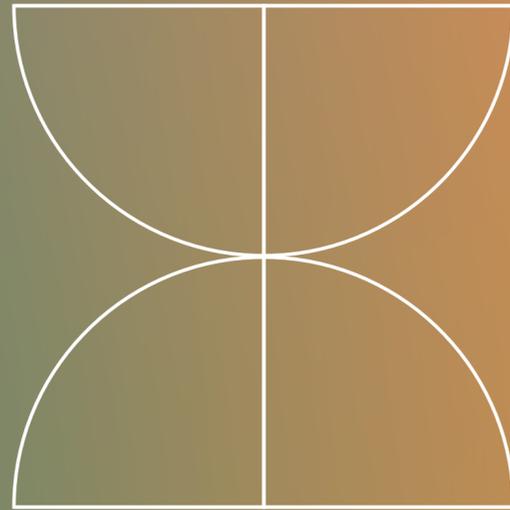
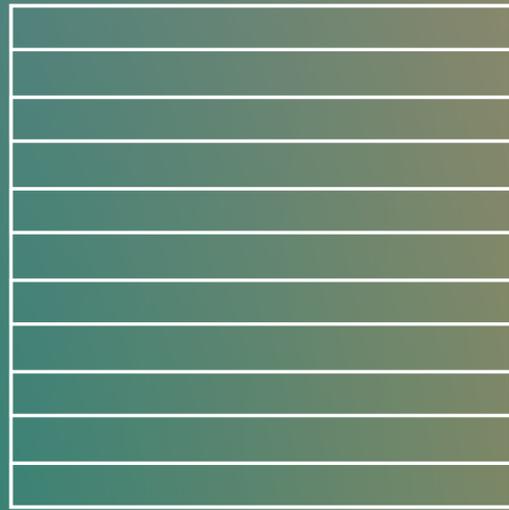
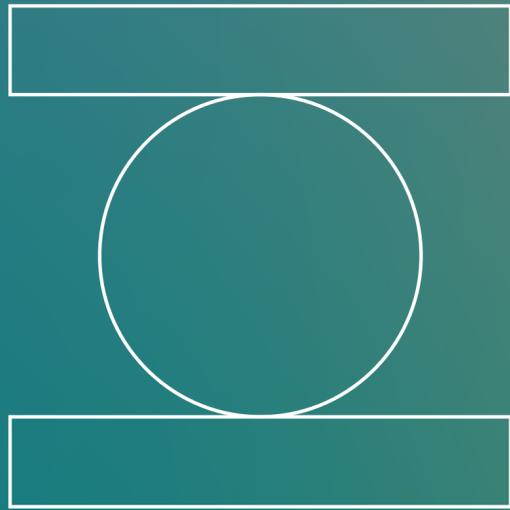
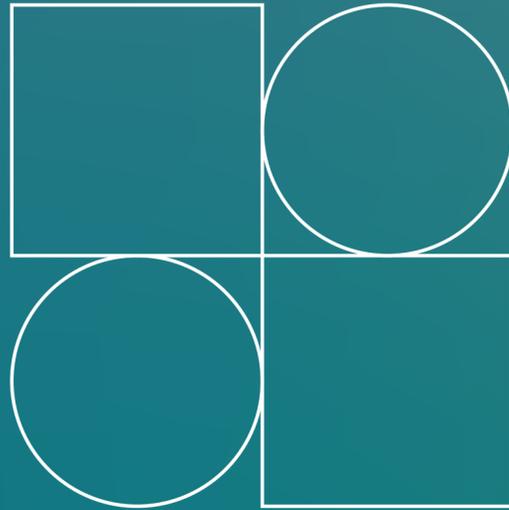
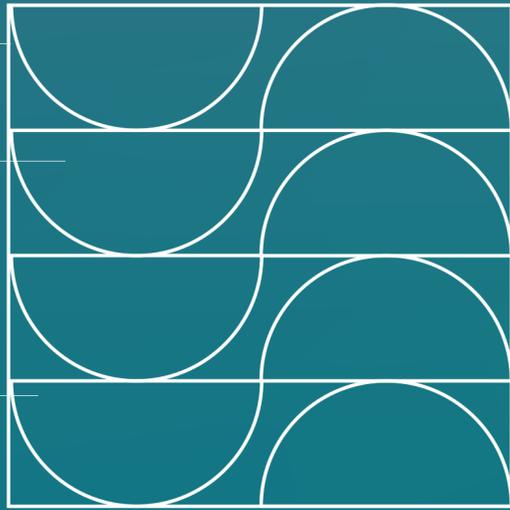
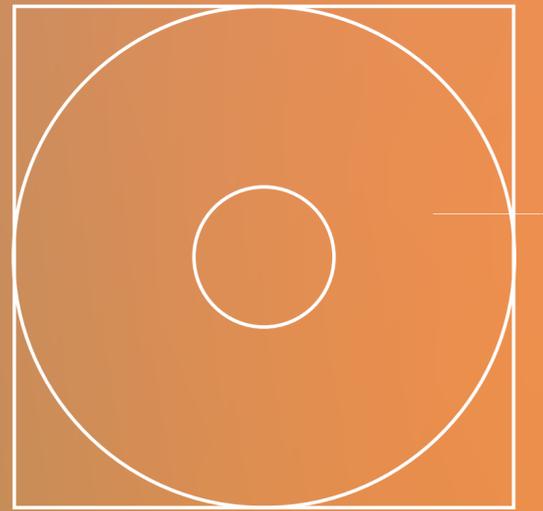
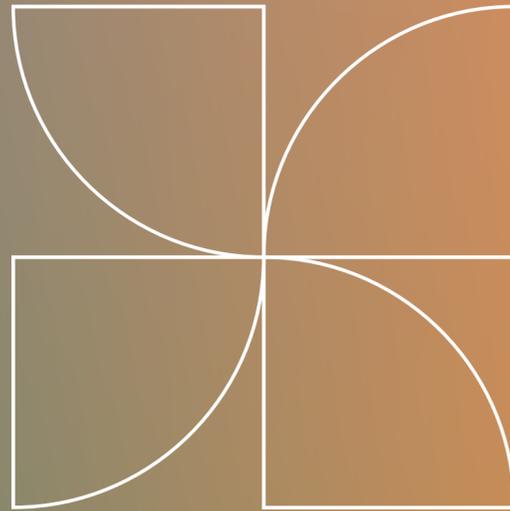
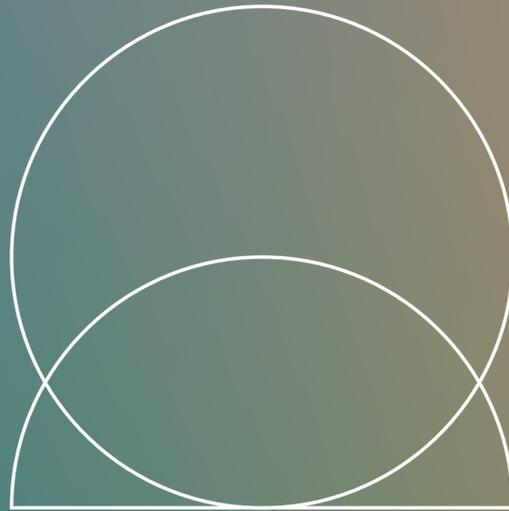
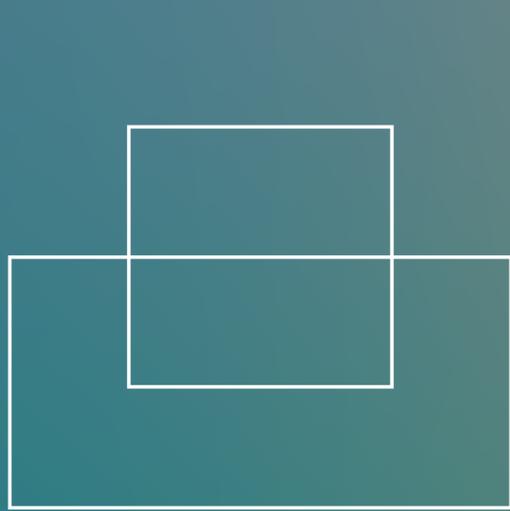
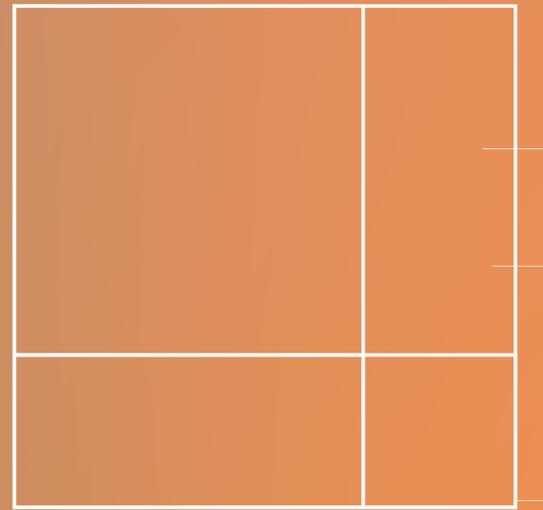
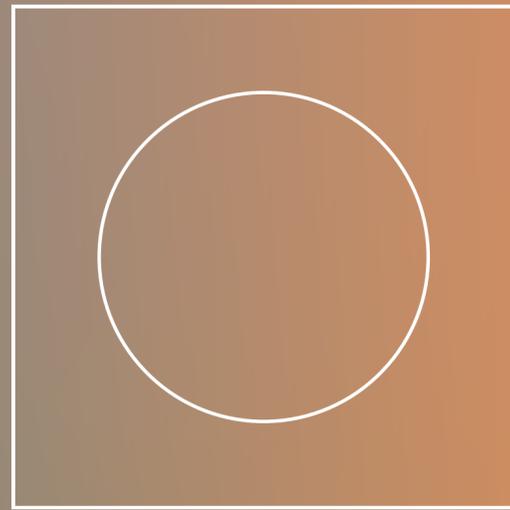
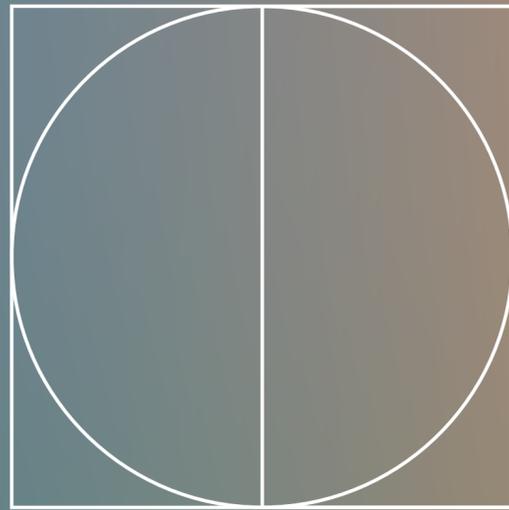
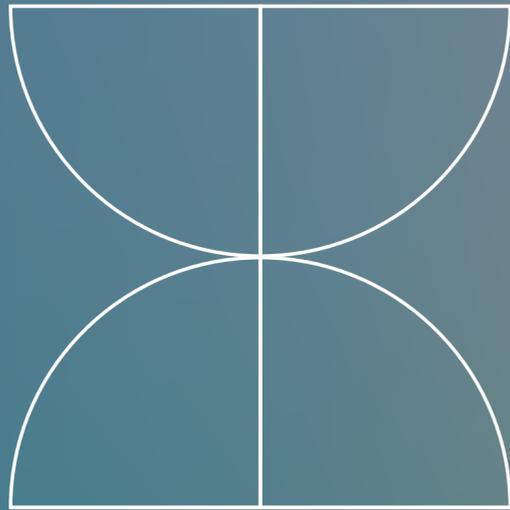
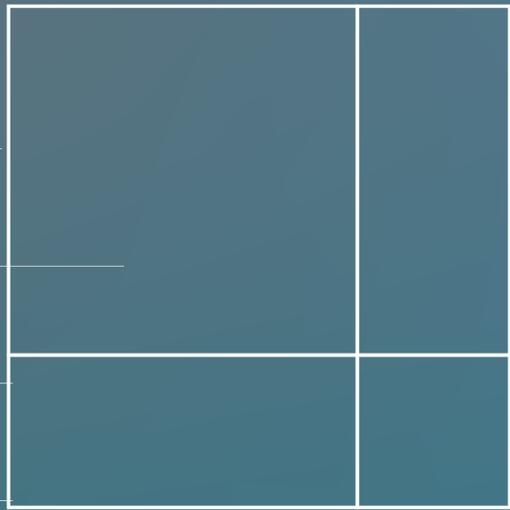
Requalificação do auditório da Escola de Economia e Gestão, passando a Auditório dst.

1 4 17

Integração dos membros do conselho de fundadores da Fundação Serralves.

17





**dstgroup**

building culture

MEU ANJO, NÃO  
ESTAMOS EM 1990.  
NÃO IMPRIMAS  
ESTE DOCUMENTO.

