

48 %

de los colaboradores de Bondalti son *millennials*.

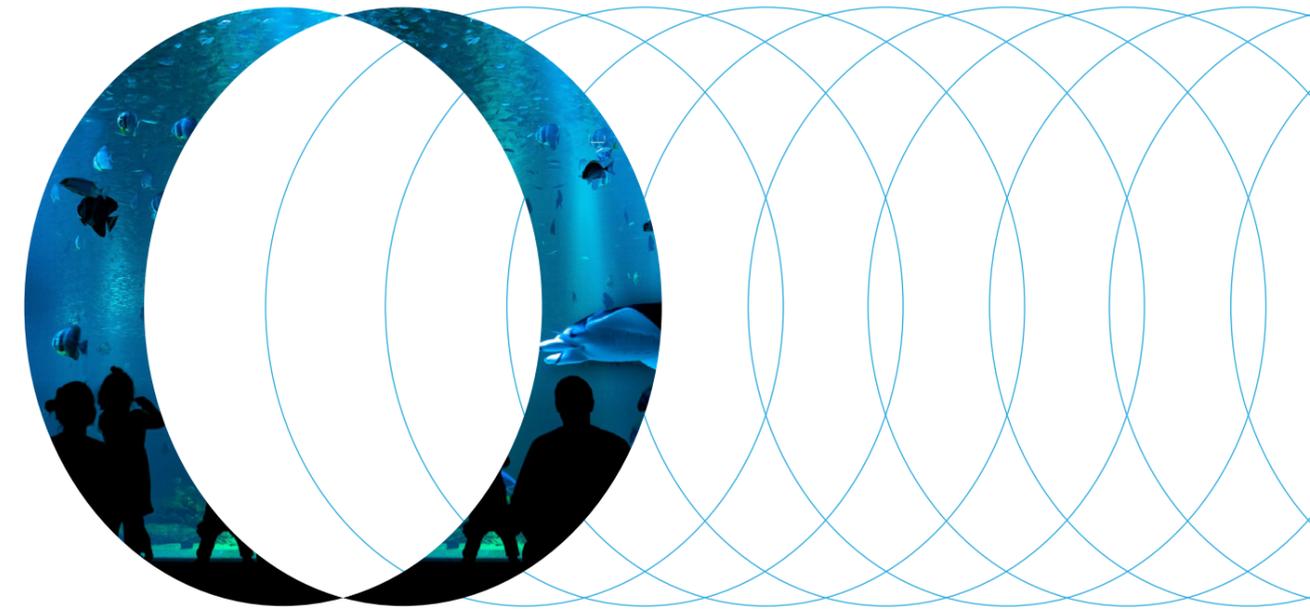
3.

TOMORROW  
MATTERS PARA  
LAS PERSONAS

# 3.

## Personas

Las personas representan el mayor elemento diferenciador de Bondalti. Definen su identidad y lideran su crecimiento. En un contexto de fuerte expansión del Grupo, el año 2023 estará marcado por el fortalecimiento de capacidades para la transformación digital y el rejuvenecimiento del capital humano, con foco en la atracción y retención de nuevas generaciones de profesionales. Por primera vez en décadas, la edad media de los empleados de Bondalti es inferior a 43 años. Y el 48 % de la población de Bondalti está *millennials*, es decir, tienen entre 27 y 41 años.



### ODS estratégicos



### ODS impactados



Colaboradores de Bondalti son invitados a hablar sobre sus necesidades de formación, en una dinámica de self-proposed training

## 3.1. Transformación digital

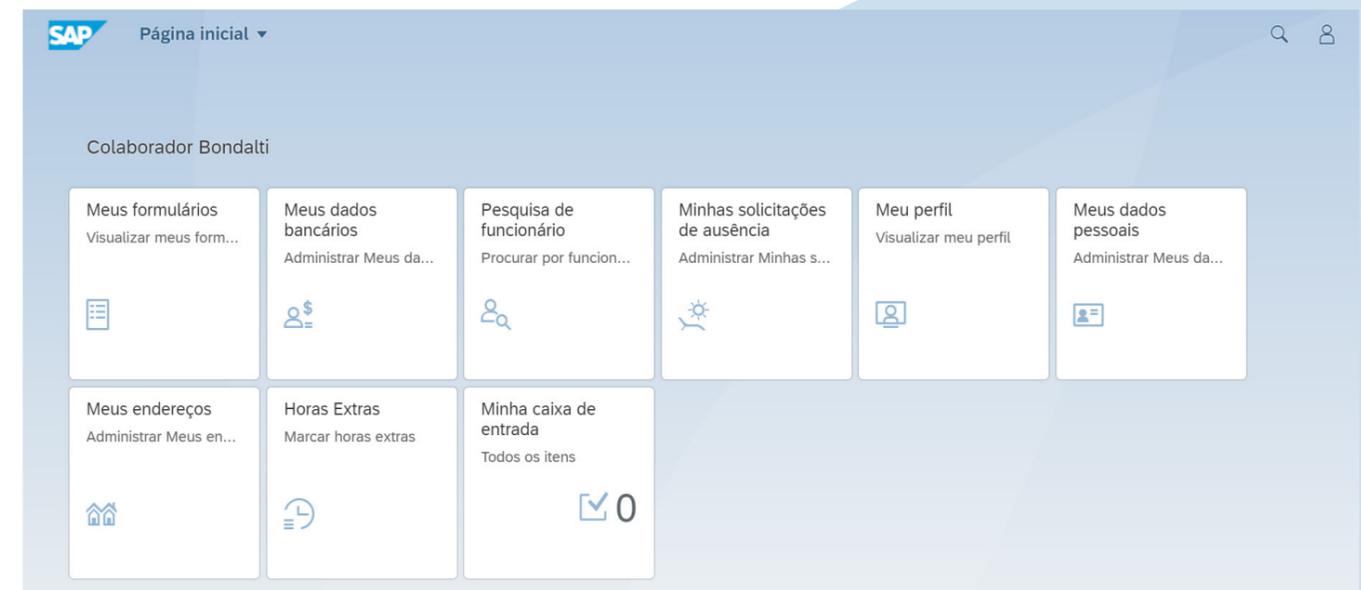
La transformación digital representó, en 2023, una de las prioridades de Bondalti en lo que respecta a la calificación y formación de su capital humano y la eficiencia de los procesos. Como muestra de la importancia que se atribuye a este aspecto de la vida de la organización, la empresa creó un departamento especialmente dedicado a la Transformación Digital y la Innovación.

Durante el año se desarrollaron varias iniciativas con el objetivo de optimizar la gestión de recursos humanos y formar a los empleados para la digitalización, un ejemplo de las cuales es la creación de la **Bondalti Library**. Se trata de una plataforma que agrega documentos comúnmente accesibles a toda la organización y permite, por ejemplo, compartir información sobre trámites oficiales con nuevos empleados, realizar una solicitud de contratación o consultar normas informáticas.

El **Portal do Colaborador**, a su vez, implementado también en 2023, permitió agilizar y hacer más transparentes todos los procesos administrativos de recursos humanos, pudiendo los propios empleados actualizar sus datos y realizar tareas como programar vacaciones o declarar horas extras.

### 3.1.1. Lidar con la inteligencia artificial

Consciente de los desafíos que plantea el uso de herramientas de Inteligencia Artificial, y de cómo están influyendo decisivamente en el enfoque de la digitalización, Bondalti creó, en 2023, la **Guía de uso de ChatGPT**. El objetivo es capacitar a las personas de la empresa para esta nueva realidad, creando condiciones para un uso eficiente e informado.



### 3.1.2. Análisis de datos

El análisis de datos representa un área crucial en Bondalti cuando se trata de estrategia comercial. La empresa alcanza niveles de excelencia en esta materia, fruto de su experiencia como empresa industrial, sector donde son habituales los modelos predictivos en el campo de la automatización. Actualmente, Analytics también se extiende a múltiples áreas de la empresa, incluida la gestión del capital humano.

Como parte de la inversión realizada en procesamiento de información, la Dirección de Personas inició, en 2023, el proyecto **ScorecardRH**, una gestión e informe de recursos humanos, compuesto por un panel que tiene como objetivo sistematizar todos los datos y presentarlos de forma rápida y ágil, permitiendo analizarlos de forma global y, al mismo tiempo, detalladamente.

### 3.1.3. Una cuestión de ciberseguridad

Con el objetivo de formar y sensibilizar a los empleados sobre los retos de la Seguridad de la Información, en el ejercicio se impartieron formaciones relacionadas con el *shimming* (un tipo de ciberataque), habiendo desarrollado la acción **CyberFlix**.

La empresa también promovió simulaciones de ataques informáticos, a través de SMS, correo electrónico y teléfono, con el fin de concienciar sobre los efectos menos positivos del universo digital. El reporte de esta acción permitió que cada persona conociera sus propias vulnerabilidades comprometiendo sus datos y se hizo un esfuerzo de comunicación del tema en la organización.

## 3.2. Atracción y gestión del talento



Atraer y valorar el talento representa un pilar esencial de la estrategia de sostenibilidad de Bondalti. A pesar de que la organización tiene una tasa de rotación superior al 11 %, se preocupa constantemente por atraer a los mejores empleados. Es en ese sentido que la empresa participa de

varias ferias de empleo y comparte sus ofertas interna y externamente, en una estrategia que también apunta a conectarse con la academia, a través de la promoción de pasantías, maestrías y doctorados, en alianza con universidades.

Teniendo en cuenta que las empresas de contratación funcionan como «embajadores» de Bondalti, al ser la primera «cara» frente a los candidatos, las colaboraciones establecidas con estas entidades se caracterizan por una selección cuidadosa y conexiones duraderas.

Siguiendo el *rebranding* de Bondalti, y su efecto en el reconocimiento de la marca en el mercado laboral, la empresa trabajó en una propuesta

de valor para sus actuales y futuros empleados, a la que denominó **Proyecto EVP (Employee Value Proposition)**. Este trabajo dio como resultado un documento que destaca los factores diferenciadores de Bondalti, incluida una descripción rigurosa y transparente de lo que ofrece y espera de sus empleados.



### 3.2.1. Ejes estratégicos en la gestión de personas en Bondalti



#### Cohesión y bienestar

Fortalecer la identidad y cultura de la organización, manteniendo el respeto por las personas, reconociendo su contribución a los objetivos alcanzados e involucrándolas en el camino a alcanzar.



#### Rejuvenecimiento

Promover el rejuvenecimiento del capital humano, asegurando la construcción de conocimiento y experiencia entre generaciones.



#### Gestión corporativa

Asegurar una gestión global de los empleados, con modelos y políticas que concilien la transversalidad de la estrategia y los valores de la empresa, con el respeto a las especificidades del negocio y las geografías.



#### Desarrollo continuo

Fortalecer líderes y equipos, desarrollando habilidades críticas para alcanzar las metas definidas para el negocio.



#### Evaluación y gestión de rendimiento

El modelo Bondalti tiene los siguientes componentes:

1. Objetivos estratégicos transversales.
2. Objetivos individuales y/o de equipo.
3. Habilidades.
4. Contribución individual de los empleados.

El resultado de la evaluación se traduce en una escala de 5 puntos y se comunica por el gerente al empleado, en una reunión anual de desempeño. El modelo también prevé el regreso formal de *feedback* a los empleados, por parte del superior jerárquico, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. A partir del sistema de evaluación del desempeño y de la evaluación de potencial se elaboran planes de desarrollo individuales.

## 3.3. Formación y desarrollo

Cada año, los empleados de Bondalti son invitados a hablar sobre sus necesidades de formación, en un ambiente dinámico de *self-proposed training*, que se integran en el plan de formación anual.

Además de estas acciones formativas, la empresa promueve el desarrollo de habilidades transversales que van más allá de las necesidades identificadas, en temas tan diversos como idiomas, seguridad y herramientas de productividad digital.

La formación también está alineada con el proceso de Gestión del Talento, en el sentido de que, como resultado de las evaluaciones realizadas, la formación se incorpora en los planes de desarrollo individuales, garantizando que se ajuste a las necesidades de cada persona.

### Horas de formación impartidas



También se fomenta la implicación de los empleados en eventos y congresos nacionales e internacionales, con el objetivo de compartir conocimientos, participar en debates y mantenerse al día de los desarrollos más recientes en su área.

Se trata de un compromiso que moviliza una parte significativa de la formación prevista. En 2023, se han concretado 74 participaciones en conferencias nacionales e internacionales de empleados de Bondalti Chemicals y Bondalti Capital.

### 3.3.1. Preparar el liderazgo del futuro

Bondalti viene dando prioridad a la preparación de los líderes del futuro, en una lógica que pretende ir más allá de la mera continuidad del negocio, invirtiendo en la mejora continua y en el conocimiento profundo de las mejores prácticas en el mundo empresarial.

En 2023, miembros de diferentes direcciones participaron en el **ALP (Advanced Leadership Program)**, en una acción que tuvo como objetivo proporcionar el contacto con los enfoques más actuales y referentes en Gestión y Liderazgo, así como con perspectivas empresariales nacionales e internacionales, tendencias, valores y entornos socioeconómicos. El programa se llevó a cabo en Portugal (Universidad Católica) y Chicago (Kellogg School of Management - Northwestern University).

Diseñado a la medida de los líderes del Grupo José de Mello, incluidos los miembros de los Comités Ejecutivos, el programa brindó la oportunidad de compartir experiencias y buenas prácticas al más alto nivel de la organización.

La iniciativa tuvo como objetivo desarrollar líderes con mayor potencial y fortalecer los equipos, fue creado a partir de evaluaciones de desarrollo realizadas a todos los Directores y Administradores Ejecutivos. A partir de estos análisis, se elaboraron planes de desarrollo

individuales y de equipos, los cuales son monitoreados al nivel del Comité Ejecutivo del Grupo José de Mello, en el ámbito del Comité de Talento.

En otro nivel jerárquico, Bondalti selecciona anualmente, como base para el plan de desarrollo individual, empleados para integrar el **Programa Avanzado de Gestión para Ejecutivos**, de la Universidad Católica, una formación fundamental para Coordinadores y Personal Técnico con potencial para asumir funciones de liderazgo. Este es un programa que cuenta con 20 ediciones dentro del Grupo José de Mello y en el que ya han participado más de 500 empleados.

En paralelo a programas anteriores y como resultado del diagnóstico de las necesidades de formación y del modelo de gestión del talento y evaluación del potencial, Bondalti organiza cursos y formaciones específicas para efectuar temas prioritarios relacionados con el Liderazgo. Un ejemplo de esto es la formación sobre el tema «Cómo dar *feedback* al equipo» y el curso «Liderazgo Eficaz».

### 3.3.2. Diversidad, inclusión y rejuvenecimiento

Bondalti tiene como compromiso promover una cultura inclusiva, integradora y diversa, en la que todos sean bienvenidos y valorados y puedan concretizar su potencial.

En este sentido, se definieron cuatro pilares prioritarios de intervención.

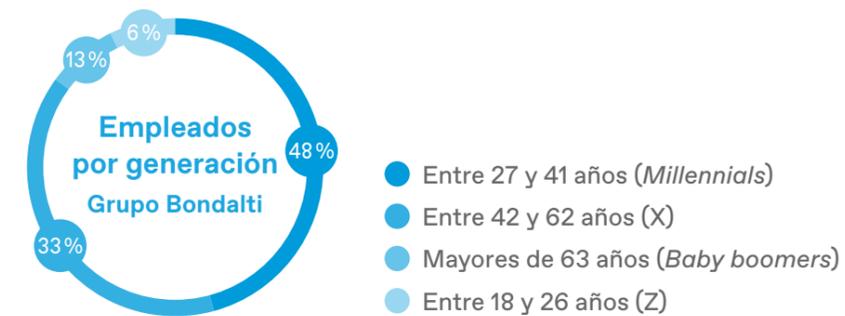
En el aspecto generacional, el año estuvo marcado por la continuidad del Plan de Rejuvenecimiento del Grupo, que prioriza el intercambio de conocimientos y las relaciones intergeneracionales, garantizando la coherencia necesaria al plan de sucesión definido.

Como resultado de este trabajo, actualmente, el 48 % del capital humano de Bondalti está compuesto por *millennials* (entre 27 y 41 años). En 2023, en Bondalti Chemicals, en Estarreja, el 57 % de los empleados se encontraban en este nivel generacional, un rejuvenecimiento que se nota especialmente en las Operaciones.

También es objetivo de la política de personas seguir invirtiendo en la admisión de la Generación Z (entre 18 y 26 años), aumentando esta cifra del 7 % actual al 10 % en Bondalti Chemicals, en 2024, en una clara estrategia de atraer a los jóvenes a la industria, al mismo tiempo que se fomenta el *upskill* a través del programa 4x4 Training. Este programa de formación específico, de un año de duración, pone a *aprendices* y empleados con un alto nivel de conocimiento en un trabajo de intercambio de conocimientos y tutoría.

El hecho de tener al mismo tiempo personas de cuatro generaciones y de diferentes nacionalidades ha consolidado la cultura de aprendizaje de la organización, una condición esencial para hacerla más diversa, captando nuevas formas de pensar y actuar.

Por primera vez en décadas, Bondalti cuenta ahora con una plantilla con una edad media inferior a 43 años, de los cuales el 48 % son *millennials*.



La inclusión de personas con discapacidad pasa por la promoción y difusión de las vacantes disponibles con entidades como la Fundación Eurofirms o Argo Partners. Al mismo tiempo, Bondalti es miembro, desde 2020, del Inclusive Community Forum (ICF), una iniciativa de Nova SBE que tiene como objetivo promover una comunidad más inclusiva, desafiando a las empresas a desempeñar un papel activo en la cocreación de soluciones. Hoy, la inclusión de las personas con discapacidad es una realidad y el proceso de integración y acogida está pensado específicamente para cada uno de los admitidos: se designa un tutor de inclusión y se realiza un trabajo exhaustivo en el mapeo de la accesibilidad interna, con todas las infraestructuras necesarias para una plena autonomía.

Actualmente, el 2 % de los empleados de Bondalti Chemicals son personas con discapacidad, con un grado de discapacidad superior al 60 %.

Bondalti ha ido avanzando hacia un efectivo equilibrio e igualdad de oportunidades de género.

La organización cuenta con un 46 % de mujeres en áreas corporativas y más del 32 % en puestos de gestión\*

El Grupo promueve la integración de personas con diferentes orígenes socioculturales, etnias o personalidades que posibiliten una nueva perspectiva y formas de estar dentro de la organización. En este sentido, son varias las iniciativas impulsadas, como la entrega de becas por parte de la Fundación Amélia de Mello (FAM); compartir el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad en la Comisión consultiva comunitaria sobre el programa de actuación responsable de Estarreja (PACOPAR); la participación en ferias de empleo de las principales universidades; y el uso de *blind CV* en la devolución de la *shortlist* de candidatos para un puesto en la organización. Esta última práctica, que pretende facilitar la diversidad en las empresas, consiste

\* Se consideran todas las posiciones de Bondalti Capital, que incluyen las áreas corporativas. Se consideran las siguientes posiciones: coordinadores, directores y órganos sociales.

en eliminar de los currículums la identificación de género, edad, nacionalidad, contexto sociocultural y formación básica, manteniendo solamente la experiencia y la formación adicional.

#### «Diversidad, Equidad e Inclusión en el entorno empresarial portugués»

En 2023, Bondalti participó en un estudio realizado por BCSD Portugal en colaboración con EY, con el objetivo de caracterizar el tejido empresarial portugués y proporcionar recomendaciones a las organizaciones, con el fin de identificar áreas de mejora y prepararse para reforzar algunas de sus políticas y prácticas, haciéndolas más equitativas e inclusivas. En un universo de 73 empresas y 96 757 empleados, el estudio concluye que el 60 % de la plantilla está formada por empleados mayores de 43 años y que, a medida que avanza la progresión hacia puestos de liderazgo, solo el 27 % de las mujeres ocupan puestos de dirección ejecutiva.

#### Pacto por más y mejores empleos para los jóvenes

Bondalti fue una de las empresas firmantes del Pacto por más y mejores empleos para los jóvenes, una iniciativa de la Fundación José Neves (FJN), con el Alto Patrocinio del Presidente de la República de Portugal, que promueve la contratación, retención y perfeccionamiento de condiciones de empleo para los jóvenes, garantizándoles un empleo de calidad con salarios adecuados. Los objetivos de dicho Pacto incluyen un aumento, de aquí a 2026, del 14 % de los jóvenes contratados, del 7 % de jóvenes cualificados con salarios adecuados y de otro 3 % con funciones adecuadas.

### Sensibilización interna sobre cuestiones medioambientales

Como parte de la Estrategia de Transición Climática de Bondalti, y con el fin de dar respuesta a las recomendaciones publicadas por ADENE - Agencia de Energía, Bondalti desarrolló un Plan de Eficiencia Energética, cuyos objetivos incluyen la implicación de todos los empleados en la sensibilización y concienciación sobre el ahorro energético en el lugar de trabajo, en casa y en las carreteras.

En este sentido, se llevaron a cabo cuatro capacitaciones en colaboración con DECO – Asociación Portuguesa de Defensa del Consumidor, dos en portugués y dos en español en cada semestre del año, con un total de unas 110 inscripciones. También se distribuyeron volantes, colocando folletos y pegatinas en todas las plantas de Bondalti y lugares de trabajo. Al finalizar la campaña, todos los empleados recibieron un recuerdo alusivo a este plan.



## 3.4. Cultura organizacional y experiencia del empleado

La cultura de Bondalti promueve un entorno colaborativo, de cercanía y autonomía para que todos puedan desarrollar su potencial. La organización cree en la competencia e integridad de su personal con miras a contribuir a un mundo mejor y crear experiencias únicas. Su propósito es crear vínculos duraderos que reconozcan y valoren las diferentes contribuciones.

Estos objetivos se logran mediante el reconocimiento profesional, así como invirtiendo en **actividades de formación de equipos**. Se trata de una cultura empresarial que también invierte en programas de liderazgo, fomentando reuniones y *feedbacks* regulares, al tiempo que se establecen procesos únicos de *onboarding*, proporcionando plataformas digitales o materiales físicos, como presentaciones o *newsletters* institucionales.

La estrategia para implementar un ambiente de trabajo saludable también incluye iniciativas como la **Reunión de verano**, que tuvo lugar en junio de 2023 y en la que participaron los empleados y sus respectivas familias, así como **iniciativas dirigidas a la comunidad local**, en las que los empleados participan como embajadores de Bondalti.

### 3.4.1. Salario digno y beneficios

Bondalti revisa cada seis meses el posicionamiento salarial de su personal, teniendo en cuenta el progreso y el desarrollo profesional.

---

En 2023, Bondalti aumentó coste salarial un 10 %\*, teniendo en cuenta la incorporación de 107 nuevos empleados.

La empresa tiene un paquete con alrededor de 40 beneficios. Además, los empleados se benefician de:

- Seguro de vida.
- Seguro de salud para empleados y familiares directos (hijos y cónyuge), incluidos empleados con contratos de duración determinada.
- Ampliación del seguro médico a hijos mayores de 25 años mediante un pago adicional por parte del empleado.
- Ayuda alimentaria por encima del límite legal.
- Subsidio de transporte.
- Complemento de los subsidios de enfermedad y paternidad pagados por la Seguridad Social.
- Anticipo del salario por baja por accidente de trabajo.
- Flexibilidad en la elección de periodos de vacaciones.
- Trabajo flexible de un día, para funciones asignadas.

\* Bondalti Capital y Bondalti Chemicals.

## 3.5. Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada

Bondalti dispone de la Certificación EFR - Empresa Familiarmente Responsable. La empresa apuesta por las políticas y medidas de EFR, para que se extiendan a todos los empleados, de forma duradera, teniendo en cuenta las características y responsabilidades personales y familiares de cada uno.

En este contexto, cabe destacar el refuerzo entre los líderes para promover el principio de seguridad psicológica y conductas respetuosas de todos. En este sentido, en 2023, el equipo de EFR respondió a más de una decena de preguntas enviadas por personas de la organización, e identificó un conjunto de mejoras a implementar en 2024.

---

En 2023, la Asistencia a la familia supuso más de 1400 horas, destinándose con mayor incidencia al apoyo a los hijos de los empleados, seguido del apoyo al cónyuge.

Actualmente, la certificación requiere de la segmentación de medidas, para responder a las demandas del contexto del empleado, una de las más significativas es la **Asistencia a la familia** hasta 15 días al año.

## 3.6. Gestión de la ética

Tras la entrada en vigor del Régimen General de Prevención de la Corrupción (RGPC), el Comité Ejecutivo de Bondalti adoptó un Programa de Cumplimiento Normativo, desarrollado durante 2023 e implementado a principios de 2024, que tiene como objetivo prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción e infracciones conexas perpetrados en contra o a través de la organización.

En el marco de este programa, Bondalti ha realizado las siguientes acciones:

- Revisión y actualización del código de ética, ahora conocido como **Código de Ética y Conducta**, así como el **Reglamento del Responsable de Ética y Responsable del Programa de Cumplimiento Normativo de Bondalti**.
- Adopción del **Plan de Prevención de Riesgos de Corrupción e Infracciones Conexas (PPR)**, que identifica, analiza y clasifica los riesgos y situaciones que pueden exponer a Bondalti a actos de corrupción e infracciones conexas y las medidas preventivas y correctivas que reducen la probabilidad y el impacto de su ocurrencia.

- Modificación del **Canal de denuncias**, que permite la presentación y seguimiento seguro de denuncias.
- Designación de un **Responsable de Ética**, responsable del Cumplimiento Normativo (cargo asignado a João Fugas, Administrador no ejecutivo).

Durante 2024, el Departamento de Personas también velará por que se lleven a cabo programas de formación interna para todos sus empleados, incluidos los directivos, para que conozcan y comprendan las políticas y procedimientos implementados.



## 3.7. Seguridad y salud en el trabajo

Para Bondalti, garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de sus empleados es un imperativo permanente. Sus pilares estratégicos incluyen el compromiso con una cultura de seguridad sólida y positiva, sustentada en la confianza, la credibilidad y el comportamiento de los líderes y empleados, así como de las empresas que prestan servicios a la organización.

Aunque el cambio de comportamiento no será inmediato, los proyectos implementados llevarán a la empresa hacia la consecución de su objetivo de lograr una cultura interdependiente en materia de seguridad en 2025, lo que implica que cualquier individuo tenga que preocuparse de sí mismo y de los demás, sin necesidad de ser corregido.

La Política de Seguridad y Salud se comunica en una fase temprana, cuando las personas ingresan a la organización, y se explica en la formación de acogida. También se trata en las reuniones del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo, en general trimestralmente, y se difunde ampliamente a través de paneles de comunicación y el sitio web de la empresa. Siempre que se produzca un cambio, seguirá estando sujeto a la valoración de los representantes de los trabajadores.

Bondalti cree que todos y cada uno de los accidentes se pueden evitar y su objetivo es lograr cero accidentes de trabajo. El año 2023 estará marcado por la búsqueda de mejorar la seguridad conductual en un ámbito que es industrial y, por tanto, conlleva altos riesgos. Para el equipo de SST fue motivadora la forma en que miembros de diferentes áreas de la empresa se involucraron en un tema que es de preocupación común. Para la organización, el gran desafío es adaptar las normas y buenas prácticas a la realidad específica de sus distintas empresas.



### Reglas Salvan Vidas

Como parte de la estrategia de involucrar a todos los directivos en el tema de SST, en 2023, se lanzó el proyecto Reglas Salvan Vidas (RSV), que inició el 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad. La acción fue comunicada a través de diversos medios de comunicación, para dar un nuevo énfasis a un conjunto de normas y mejorar la disciplina operativa de los empleados, con miras a reducir los accidentes laborales.

La iniciativa seleccionó las reglas consideradas más críticas para la actividad de la empresa e incluyó el desarrollo de las mejores prácticas asociadas a estas reglas, con el objetivo de hacerlas obligatorias y más presentes en los comportamientos. La revisión de procedimientos se está realizando de forma multidisciplinaria, en equipo, para obtener el *input* sobre las principales dificultades de implementación y definir la mejor manera de lograr que sean aceptadas por todos y aplicables a la realidad.

Después de que las reglas se adaptan a las respuestas resultantes de las sesiones de trabajo y se estabilizan, se realizan acciones formativas para asegurar que sean percibidas y posteriormente cumplidas. La formación da como resultado más respuestas para, eventualmente, hacer nuevas revisiones y adaptaciones, en un proceso de mejora continua que incluye también una evaluación periódica del modo en que se siguen los procedimientos, a través de controles, auditorías, observaciones preventivas de seguridad y la presencia de equipos de Seguridad en el terreno.

### 3.7.1. Observaciones preventivas de seguridad

Además, Bondalti cuenta con una práctica que permite comprender si se están siguiendo las conductas a implementar y ofrece un conjunto de indicadores de cumplimiento de las reglas.

El programa «Observaciones Preventivas de Seguridad» (OPS) de Bondalti tiene como objetivo contribuir a mejorar la cultura de seguridad de forma pedagógica, a través del compromiso de los líderes de registrar mensualmente, en una plataforma dedicada, situaciones de inseguridad o buenas prácticas de seguridad que valen la pena resaltar, promoviendo la conversación y la comunicación, así como el espíritu colaborativo sobre el tema de seguridad.

### 3.7.2. Tecnología al servicio de la prevención

Los esfuerzos de la organización para prevenir y mejorar las condiciones de trabajo han dado como resultado una reducción constante del número de accidentes de trabajo en Bondalti Chemicals.

En materia de prevención, el segundo semestre de 2023 también está marcado por el inicio del desarrollo de una herramienta electrónica para agilizar el proceso de análisis de riesgos, parte integral del

proceso de autorizaciones de trabajo, que anticipa los trabajos, en virtud de estandarizar la realización de las operaciones, reduciendo la subjetividad asociada a la condición humana en las decisiones de seguridad.

Este procedimiento es realizado por un líder con conocimientos en materia de organización, procesos, seguridad y riesgos, y garantiza que cualquier actividad que se lleva a cabo dentro de las instalaciones de Bondalti cuenta con una autorización previa. Este mecanismo realiza análisis preventivos y toma medidas de control o mitigación de determinados peligros y riesgos, para permitir el inicio de los trabajos de forma segura. Tras la fase de pruebas, esta herramienta debería comenzar a implementarse en el segundo trimestre de 2024.

### 3.7.3. Inversión en el pilar de seguridad

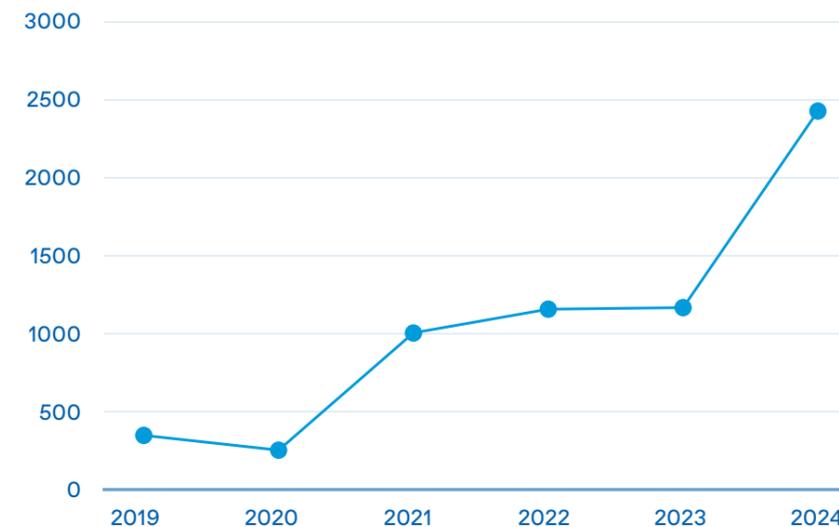
Como parte de la creciente digitalización de Bondalti, las autorizaciones de trabajo de la organización también se están digitalizando. Esta reciente innovación entre las principales empresas a nivel de seguridad se está dando de forma multidisciplinar, escuchando a cada área que más usa este tipo de herramientas, para agilizar el proceso con una forma más estandarizada de realizar las operaciones, eliminando más la subjetividad del factor humano en las decisiones de seguridad.

Las inversiones realizadas por la empresa en innovaciones tecnológicas promueven la seguridad de las operaciones, como es el caso de los sistemas de control automático de última generación.

En 2023, en términos de actividad continua y regular en el área de Emergencias, también se realizó la mejora del sistema existente, con la sustitución del sistema de bombeo y la ampliación de la red de sensores de detección de incendios, y la adquisición de equipos para combatir accidentes.

#### Inversión en el pilar estratégico - Seguridad

Inversión (miles de euros)



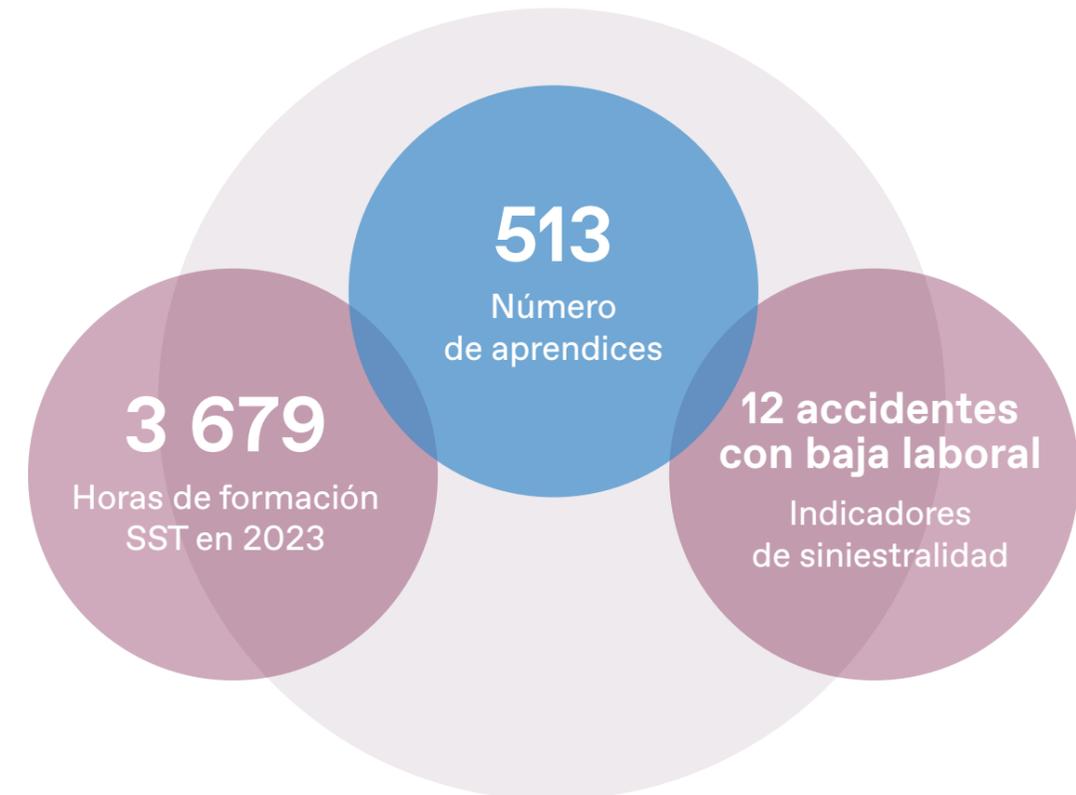
### 3.7.4. Formación y sensibilización

Las acciones de formación llevadas a cabo el año pasado en el área de SST abarcaron temas tan diversos como, por ejemplo, Equipos de Protección Individual, Apertura de tuberías y equipos, Espacios confinados, Trabajos en altura, Rescate o Emergencias.

En ámbito de 4x4 Training, el programa de *onboarding* de Bondalti, SST también impulsó un programa de formación que abarcó todas las áreas de seguridad, tanto comportamental como funcional, muy dirigido a Técnicos y Técnicos Coordinadores, pero que también se extendió a otros niveles de la organización, dándoles la oportunidad de estar en contacto con todas las áreas de la planta.

Esto se suma a los habituales simulacros de riesgo, realizados en promedio dos veces al año, con la participación de Bomberos y Protección Civil; y a la formación de rutina, dedicada al uso de medios de prevención. En 2023, también se realizó, junto con un operador logístico, un ejercicio de simulacro de derrame, el tipo de oportunidad que se genera para trabajar con proveedores para responder a la emergencia; esta iniciativa fue comunicada a la comunidad cercana al Complejo Químico de Estarreja.

### Bondalti consolidado



A full-page background image featuring a sunset over the ocean. The sky is a gradient of colors from light blue at the top to orange and red near the horizon. The ocean is a deep blue with gentle waves in the foreground. The text 'BONDALTI' is centered in the middle of the image.

**BONDALTI**

TOMORROW MATTERS<sup>®</sup>