

48%

das pessoas da Bondalti
são *millennials*

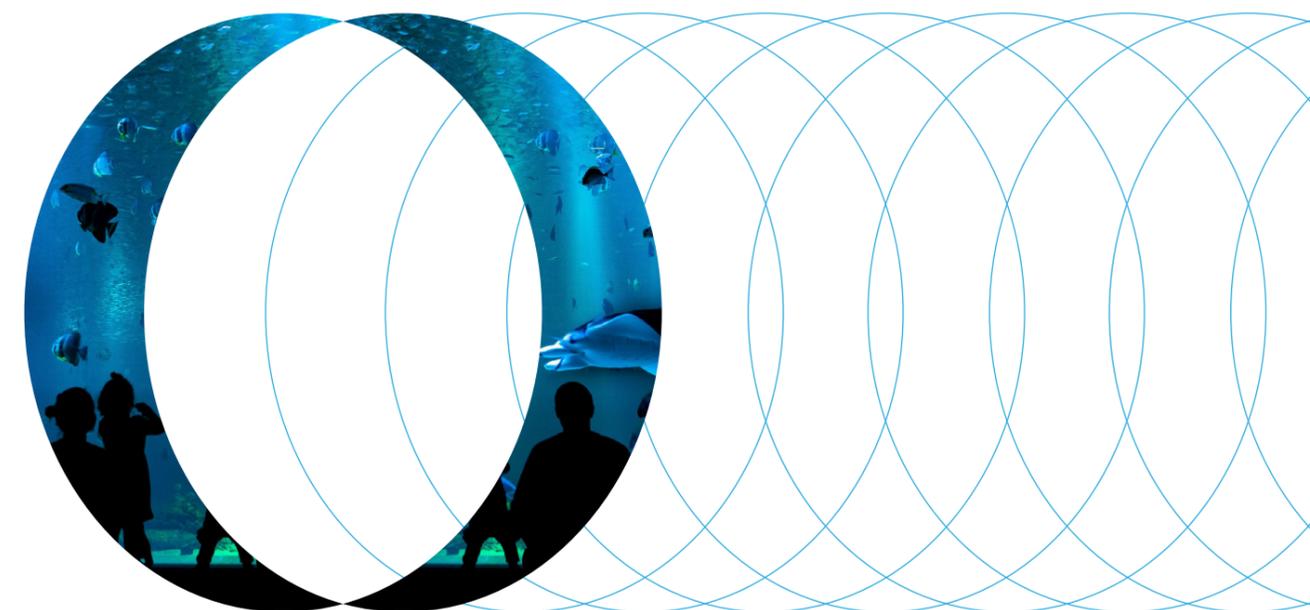
3.

TOMORROW
MATTERS PARA
AS PESSOAS

3.

Pessoas

As pessoas representam o grande elemento diferenciador da Bondalti. Definem a sua identidade e protagonizam o seu crescimento. Num contexto de forte expansão do Grupo, o ano de 2023 fica marcado pelo reforço de competências para a transformação digital e pelo rejuvenescimento do capital humano, com foco na atração e retenção de novas gerações de profissionais. Pela primeira vez em décadas, a idade média dos colaboradores da Bondalti situa-se abaixo dos 43 anos. E 48% das pessoas da Bondalti são *millennials*, isto é, têm entre 27 e 41 anos.



ODS Estratégicos



ODS Impactados



Os colaboradores da Bondalti são convidados a pronunciarem-se sobre as suas necessidades de formação, numa dinâmica de *self-proposed training*

3.1. Transformação digital

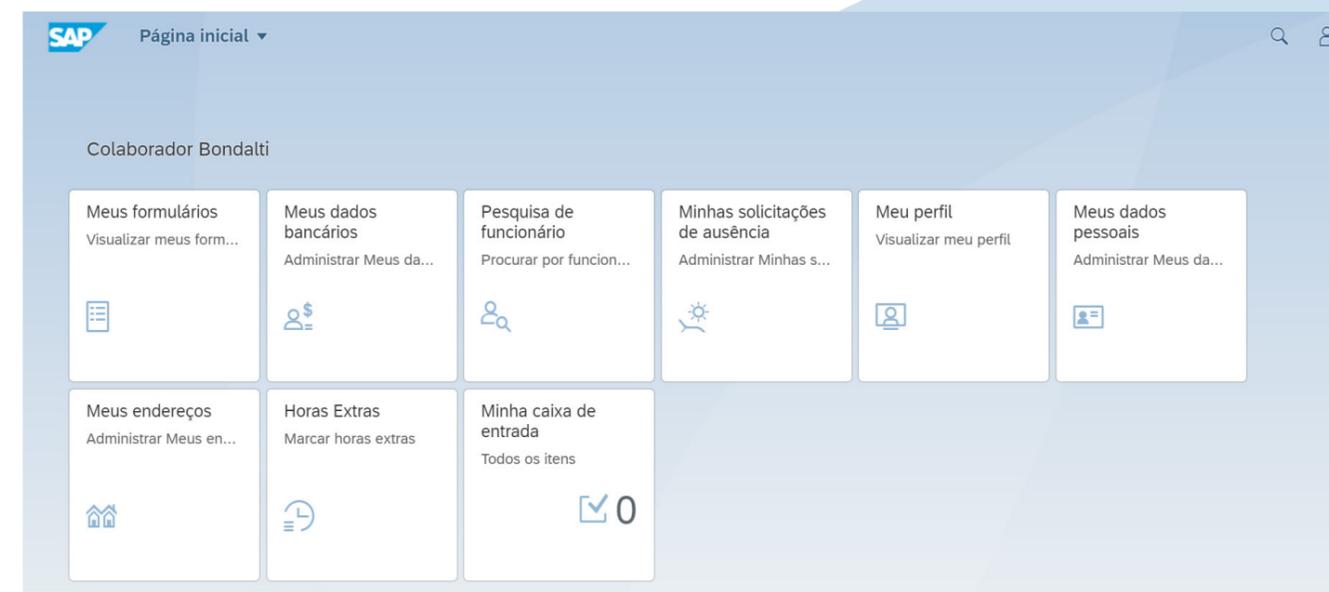
A transformação digital representou, em 2023, uma das prioridades da Bondalti no que diz respeito à qualificação e capacitação do seu capital humano e eficiência de processos. Sinal da importância atribuída a este aspeto da vida da organização, a empresa criou uma direção especialmente dedicada à Transformação Digital e Inovação.

Várias iniciativas foram desenvolvidas durante o ano, com vista à otimização da gestão de recursos humanos e à capacitação dos colaboradores para a digitalização, de que é exemplo a criação da **Bondalti Library**. Esta é uma plataforma que agrega documentos de acesso comum a toda a organização e que permite, por exemplo, partilhar informação sobre procedimentos oficiais com os novos colaboradores, realizar um pedido de recrutamento, ou consultar as regras de IT.

O **Portal do Colaborador**, por seu lado, implementado também em 2023, veio permitir agilizar e tornar mais transparentes todos os processos administrativos de recursos humanos, com os próprios colaboradores a poderem atualizar os seus dados e a realizar tarefas como o agendamento de férias ou a declaração de horas extraordinárias.

3.1.1. Lidar com a Inteligência Artificial

Consciente dos desafios que são colocados pelo uso de ferramentas de Inteligência Artificial, e de como estas estão a marcar de forma decisiva a abordagem à digitalização, a Bondalti criou, em 2023, o **Guia de Utilização do ChatGPT**. O objetivo é o de capacitar as pessoas da empresa para esta nova realidade, criando condições para um uso eficiente e informado.



3.1.2. Análise de dados

A análise de dados representa uma área crucial na Bondalti, no que toca à estratégia do negócio. A companhia alcança níveis de excelência nesta matéria, fruto da experiência enquanto empresa industrial, setor onde os modelos preditivos são comumente usados no âmbito da automação. Atualmente, o Analytics estende-se também a múltiplas direções da empresa, incluindo a gestão do capital humano.

No âmbito do investimento realizado no tratamento da informação, a Direção de Pessoas iniciou, em 2023, o projeto **ScorecardRH**, uma ferramenta de gestão e de *report* de recursos humanos, constituída por um *dashboard* que tem como objetivo sistematizar todos os dados e apresentá-los de forma rápida e ágil, permitindo analisá-los de forma global e, ao mesmo tempo, em detalhe.

3.1.3. Uma questão de cibersegurança

Com vista a capacitar e sensibilizar os colaboradores para os desafios da Segurança da Informação, no ano de reporte foi ministrada formação relacionada com o *shimming* (um tipo de ciberataque), tendo sido desenvolvida a ação **CyberFlix**.

A empresa promoveu também simulações de ataques informáticos, por SMS, por e-mail e por telefone, com vista a alertar para os efeitos menos positivos do universo digital. O relatório sobre esta ação permitiu que cada pessoa conhecesse as suas próprias vulnerabilidades, comprometendo os seus dados, tendo sido realizado um esforço de comunicação sobre o tema na organização.

3.2. Atração e gestão de talento



A atração e valorização de talento representa um pilar essencial da estratégia de sustentabilidade da Bondalti. Apesar de a organização ter uma taxa de rotatividade superior a 11% tem a preocupação constante de conseguir atrair os melhores colaboradores. É nesse sentido que

a empresa participa em várias feiras de emprego e partilha as suas ofertas interna e externamente, numa estratégia que aposta também na ligação à academia, através da promoção de estágios, mestrados e doutoramentos, em parceria com as universidades.

Considerando que as empresas de recrutamento funcionam como “embaixadoras” da Bondalti, ao serem o primeiro “rosto” perante os candidatos, as parcerias estabelecidas com estas entidades caracterizam-se por uma seleção cuidada e por ligações duradouras.

Na sequência do *rebranding* da Bondalti, e do seu efeito no reconhecimento da marca no mercado de trabalho, a empresa trabalhou numa proposta de valor para os seus atuais e futuros

colaboradores, a que chamou **Projeto EVP (Employee Value Proposition)**. Este trabalho resultou num documento que destaca os fatores diferenciadores da Bondalti, incluindo uma descrição rigorosa e transparente daquilo que esta oferece e espera dos seus colaboradores.



3.2.1. Eixos estratégicos na gestão de pessoas na Bondalti



Coesão e bem-estar

Reforçar a identidade e cultura da organização, mantendo o respeito pelas pessoas, reconhecendo o seu contributo para os objetivos atingidos e envolvendo-as no caminho a realizar.



Rejuvenescimento

Promover o rejuvenescimento do capital humano, assegurando a construção de conhecimento e de experiência entre gerações.



Gestão corporativa

Assegurar uma gestão global dos colaboradores, com modelos e políticas que conciliem a transversalidade da estratégia e dos valores da empresa, com respeito pelas especificidades do negócio e geografias.



Desenvolvimento contínuo

Potenciar as lideranças e as equipas, desenvolvendo competências críticas para atingir as metas definidas para o negócio.



Avaliação e gestão de desempenho

O modelo da Bondalti tem como componentes:

1. Objetivos estratégicos transversais;
2. Objetivos individuais e/ou de equipa;
3. Competências;
4. Contributo individual do colaborador.

O resultado da avaliação é traduzido numa escala de 5 pontos e comunicado pelo *manager* ao colaborador, numa reunião anual de performance. O modelo prevê ainda a devolução formal de *feedback* aos colaboradores, por parte do superior hierárquico, identificando os pontos fortes e as oportunidades de melhoria. Com base no sistema de avaliação de desempenho e na avaliação de potencial são elaborados planos de desenvolvimento individual.

3.3. Formação e desenvolvimento

Todos os anos, os colaboradores da Bondalti são convidados a pronunciarem-se sobre as suas necessidades de formação, numa dinâmica de *self-proposed training*, sendo estas integradas no plano anual de formação.

Além destas ações formativas, a empresa promove o desenvolvimento de competências transversais que vão além das necessidades identificadas, em temas diversos tais como línguas, segurança e ferramentas digitais de produtividade.

A formação encontra-se também alinhada com o processo de Gestão de Talento, na medida em que, resultante dos *assessments* realizados, a formação é incorporada nos planos de desenvolvimento individual, garantindo que está ajustada às necessidades de cada pessoa.

É igualmente incentivado o envolvimento dos colaboradores em eventos e congressos nacionais e internacionais, com o objetivo de partilharem conhecimento, participarem em debates e manterem-se atualizados sobre os desenvolvimentos mais recentes na sua área.

Esta é uma aposta que mobiliza uma parte significativa do previsto de formação, sendo que, em 2023, concretizaram-se 74 participações em conferências nacionais e internacionais de colaboradores da Bondalti Chemicals e Capital.

Horas de formação ministrada



3.3.1. Preparar a liderança do futuro

A Bondalti tem vindo a atribuir prioridade à preparação das lideranças do futuro, numa lógica que pretende ir além da mera continuidade do negócio, antes apostando numa melhoria contínua e no conhecimento aprofundado das melhores práticas do mundo empresarial.

Em 2023, elementos de diversas direções participaram no **ALP (Advanced Leadership Program)**, numa ação que teve como meta proporcionar o contacto com as abordagens mais atuais e de referência em Gestão e Liderança, bem como com perspetivas nacionais e internacionais de negócio, tendências, valores e ambientes socioeconómicos. O programa decorreu em Portugal (Universidade Católica) e em Chicago (Kellogg School of Management - Northwestern University).

Desenhado à medida para os líderes do Grupo José de Mello, incluindo membros das Comissões Executivas, o programa constituiu uma oportunidade para partilhar experiências e boas práticas ao mais alto nível da organização.

A iniciativa visou desenvolver os líderes com maior potencial e fortalecer as equipas, tendo sido criado na sequência de *assessments* de desenvolvimento efetuados a todos os Diretores e Administradores Executivos. A partir dessas análises, foram elaborados planos de

desenvolvimento individuais e de equipa, que são acompanhados ao nível da Comissão Executiva do Grupo José de Mello, no âmbito do Comité de Talento.

Noutro nível hierárquico, a Bondalti seleciona anualmente, como base do plano de desenvolvimento individual, colaboradores para integrar o **Programa Avançado de Gestão para Executivos**, da Universidade Católica, sendo uma formação fundamental para Coordenadores e Quadros Técnicos com potencial para assumir funções de liderança. Este é um programa que conta já com 20 edições dentro do Grupo José de Mello, tendo impactado mais de 500 quadros.

Paralelamente aos programas anteriores, e resultado do diagnóstico de necessidades de formação e do modelo de gestão de talento e avaliação de potencial, a Bondalti organiza cursos e formações específicas para atuar em temas prioritários relacionados com Liderança. Exemplo disso são a formação sobre o tema “Como dar *feedback* à equipa” e o curso “Liderança Eficaz”.

3.3.2. Diversidade, inclusão e rejuvenescimento

A Bondalti tem como compromisso promover uma cultura inclusiva, integradora e diversa, em que todos são bem-vindos, e cada um é valorizado e pode concretizar o seu potencial.

Neste sentido, foram definidos quatro pilares prioritários de intervenção.

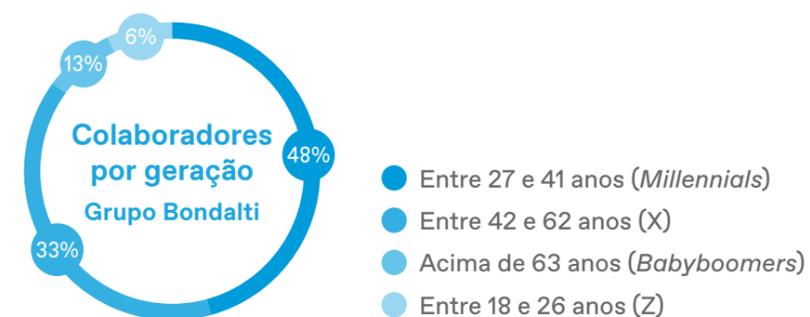
Na vertente geracional, o ano ficou marcado pela continuidade do Plano de Rejuvenescimento do Grupo, que privilegia a partilha de conhecimento e as relações intergeracionais, garantindo a consistência necessária ao plano de sucessão definido.

Fruto deste trabalho, 48% do capital humano da Bondalti é hoje constituído por *millennials* (entre os 27 e os 41 anos). Em 2023, na Bondalti Chemicals, em Estarreja, 57% dos colaboradores estava neste patamar geracional, um rejuvenescimento que se nota particularmente nas Operações.

É também objetivo da política de pessoas continuar a investir na admissão da Geração Z (entre os 18 e os 26 anos), aumentando este número dos atuais 7% para 10% na Bondalti Chemicals, em 2024, numa clara estratégia de captar jovens para a indústria, enquanto é incentivado o *upskill* através do 4x4 Training. Este programa de formação dirigida, com a duração de um ano, coloca *trainees* e colaboradores com elevado nível de conhecimento num trabalho de partilha e tutoria.

Contar com quatro gerações em simultâneo, e com diferentes nacionalidades, tem consolidado a cultura de aprendizagem da organização, condição essencial para a tornar mais diversa, captando novas formas de pensar e agir.

Pela primeira vez em décadas, a Bondalti tem hoje uma força de trabalho com uma média abaixo dos 43 anos, sendo que 48% são *millennials*



A Inclusão de Pessoas com Deficiência passa pela promoção e a disseminação das vagas disponíveis junto de entidades como a Fundação Eurofirms ou a Argo Partners. Ao mesmo tempo, a Bondalti é membro, desde 2020, do Inclusive Community Forum (ICF), uma iniciativa da Nova SBE que tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva, desafiando as empresas a ter um papel ativo na cocriação de soluções. Hoje, a inclusão de pessoas com deficiência é uma realidade e o processo de integração e acolhimento é pensado especificamente para cada um dos admitidos: é designado um tutor de inclusão e realiza-se um trabalho exaustivo de mapeamento das acessibilidades internas, sendo construídas todas as infraestruturas necessárias à plena autonomia.

Atualmente, 2% dos colaboradores da Bondalti Chemicals são pessoas com deficiência, com grau de incapacidade superior a 60%

A Bondalti tem vindo a progredir para o efetivo equilíbrio e igualdade de oportunidades de género.

A organização conta com 46% de mulheres nas áreas corporativas e mais de 32% em cargos de gestão*

O Grupo promove a integração de pessoas com diferentes origens socioculturais, etnias ou personalidades, que possibilitem um novo olhar e formas de estar dentro da organização. Nesse sentido, são várias as iniciativas dinamizadas, como a atribuição de bolsas de estudo pela Fundação Amélia de Mello (FAM); a partilha da jornada do recrutamento de pessoas com deficiência no Painel Consultivo Comunitário do Programa Atuação Responsável de Estarreja (PACOPAR); a participação em feiras de emprego das principais universidades; e a utilização de *blind CV* na devolução da *shortlist* de candidatos a um cargo na organização. Esta última prática, que tem como objetivo facilitar a diversidade nas empresas, envolve retirar dos

* Consideram-se todos os cargos da Bondalti Capital, onde se inserem as áreas corporativas. Consideram-se os cargos: coordenadores, diretores e órgãos sociais.

currículos a identificação de género, idade, nacionalidade, contexto sociocultural e formação base, mantendo apenas a experiência e a formação adicional.

“Diversidade, Equidade e Inclusão no meio empresarial português”

A Bondalti participou, em 2023, num estudo do BCSD Portugal em parceria com a EY, com o objetivo de caracterizar o tecido empresarial nacional e proporcionar recomendações para as organizações, no sentido de identificarem áreas de melhoria e prepararem o reforço de algumas das suas políticas e práticas, tornando-as mais equitativas e inclusivas. Num universo de 73 empresas e 96 757 colaboradores, o estudo concluiu que 60% da força de trabalho é composta por colaboradores acima dos 43 anos e que, à medida que a progressão para cargos de liderança avança, apenas 27% das mulheres ocupam cargos de direção executiva.

Pacto para Mais e Melhores Empregos para os Jovens

A Bondalti foi uma das empresas signatárias do Pacto para Mais e Melhores Empregos para os Jovens, uma iniciativa da Fundação José Neves (FJN), com o Alto Patrocínio do Presidente da República, que promove a contratação, retenção e melhoria das condições do emprego jovem, garantindo-lhes emprego de qualidade e com salários adequados. Os objetivos do Pacto incluem um aumento, até 2026, de 14% de jovens contratados, de 7% de jovens qualificados com salários adequados e de mais 3% com funções adequadas.

Sensibilização interna na temática ambiental

No âmbito da Estratégia de Transição Climática da Bondalti, e de forma a dar resposta às recomendações publicadas pela ADENE - Agência para a Energia, a Bondalti desenvolveu um Plano de Eficiência Energética, cujos objetivos incluíram o envolvimento de todos os colaboradores em ações de sensibilização e conscientização para a poupança energética no local de trabalho, em casa e nas estradas.

Neste sentido, foram realizadas quatro ações de formação em parceria com a DECO – Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor, duas em português e duas em espanhol em cada semestre do ano, totalizando cerca de 110 inscrições. Foram ainda distribuídos *flyers*, colocados folhetos e autocolantes em todos os *sites* Bondalti e locais de trabalho. No final da campanha, todos os colaboradores foram presenteados com uma lembrança alusiva a este plano.



3.4. Cultura organizacional e experiência do colaborador

A cultura da Bondalti promove um ambiente colaborativo, de proximidade e autonomia para que todos realizem o seu potencial. A organização acredita na competência e integridade das suas pessoas com vista a contribuírem para um mundo melhor e criarem experiências únicas. O seu propósito é o de criar ligações duradouras que reconheçam e valorizem os diferentes contributos.

Estas metas são concretizadas através do reconhecimento de carreira, assim como pela aposta em **atividades de *teambuilding***. Esta é uma cultura empresarial que investe também em programas de liderança, fomentando reuniões e *feedbacks* regulares, enquanto estabelece processos únicos de *onboarding*, disponibilizando plataformas digitais ou materiais físicos, como apresentações ou *newsletters* institucionais.

A estratégia de implementação de um ambiente de trabalho saudável conta ainda com iniciativas como o **Convívio de Verão**, que se realizou em junho de 2023 e no qual teve a participação dos colaboradores e as suas respetivas famílias, bem como **iniciativas dirigidas à comunidade local**, nas quais os colaboradores se envolvem enquanto embaixadores da Bondalti.

3.4.1. Salário digno e benefícios

A Bondalti revê semestralmente o posicionamento salarial das suas pessoas, tendo em conta a progressão e o desenvolvimento das carreiras.

Em 2023, a Bondalti aumentou 10%* a sua massa salarial, tendo em conta a admissão de 107 novos colaboradores

A companhia dispõe de um pacote com cerca de 40 benefícios. Complementarmente, os colaboradores usufruem de:

- Seguro de Vida;
- Seguro de Saúde para colaboradores e agregado familiar direto (filhos e cônjuge), incluindo colaboradores com contrato a termo;
- Extensão do Seguro de Saúde aos filhos com mais de 25 anos mediante pagamento adicional pelo colaborador;
- Subsídio de Alimentação acima do limite legal;
- Subsídio de Transporte;
- Complemento dos subsídios de doença e paternidade pagos pela Segurança Social;
- Adiantamento do salário por baixa por acidente de trabalho;
- Flexibilidade na escolha dos períodos de férias;
- *Flexwork* de um dia, para funções designadas.

* Bondalti Capital e Bondalti Chemicals.

3.5. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada

A Bondalti possui a Certificação efr - Empresa Familiarmente Responsável. A companhia assume um compromisso com as políticas e medidas efr, para que estas se estendam a todos os colaboradores, de forma duradoura, tendo em conta as características e responsabilidades pessoais e familiares de cada um.

É de salientar, neste âmbito, o reforço junto das lideranças para a promoção do princípio da segurança psicológica e de comportamentos que respeitem todos. Neste sentido, em 2023, a equipa efr respondeu a mais de uma dezena de questões submetidas pelas pessoas da organização, e identificou um conjunto de melhorias a efetuar em 2024.

Em 2023, a Assistência à Família contabilizou mais de 1 400 horas, usadas com maior incidência no apoio aos filhos dos colaboradores, logo seguida do apoio ao cônjuge

Atualmente, a certificação exige a segmentação das medidas, de forma a responder às exigências do contexto do colaborador, sendo que uma das mais significativas é a da **Assistência à Família** até 15 dias por ano.

3.6. Gestão da ética

Na sequência da entrada em vigor do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), a Comissão Executiva da Bondalti adotou um Programa de Cumprimento Normativo, desenvolvido durante o ano de 2023 e implementado no início de 2024, que tem por objetivo prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da organização.

No âmbito deste programa, a Bondalti realizou as seguintes ações:

- Revisão e atualização do código de ética, agora designado por **Código de Ética e Conduta**, bem como o **Regulamento do Provedor de Ética e Responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo da Bondalti**;
- Adoção do **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)**, que identifica, analisa e classifica os riscos e situações que podem expor a Bondalti a atos de corrupção e infrações conexas e as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade e o impacto da sua ocorrência;
- Modificação do **Canal de Denúncias**, que permite a apresentação e o seguimento seguro de denúncias;

- Designação de um Provedor de Ética, responsável pelo Cumprimento Normativo – cargo atribuído a João Fugas, Administrador não-executivo.

Durante 2024, a Direção de Pessoas irá, ainda, assegurar a realização de programas de formação interna a todos os seus colaboradores, incluindo chefias, com vista a que conheçam e compreendam as políticas e procedimentos implementados.



3.7. Segurança e Saúde no Trabalho

Para a Bondalti, garantir a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) dos colaboradores é um imperativo permanente. Os seus pilares estratégicos passam pela aposta numa cultura de segurança forte e positiva, sustentada pela confiança, credibilidade, e comportamento dos líderes e dos colaboradores, bem como das empresas que prestam serviços à organização.

Apesar de a alteração de comportamentos não ser imediata, os projetos implementados vão conduzir a empresa até ao cumprimento da ambição de, em 2025, alcançar uma cultura interdependente ao nível da segurança, o que significa que qualquer indivíduo tem de se preocupar com ele próprio e com os outros, sem necessidade de ser corrigido.

A Política de Saúde e Segurança é comunicada numa fase precoce da entrada das pessoas na organização, sendo explicada numa formação de acolhimento. É também abordada em reuniões de Conselho de Administração e de Comissão Executiva, normalmente com frequência trimestral, e é amplamente divulgada através dos painéis de comunicação e do website da empresa. Sempre que há alguma alteração, esta é ainda sujeita à apreciação dos representantes dos trabalhadores.

A Bondalti acredita que todo e qualquer acidente pode ser evitado, sendo o seu objetivo atingir zero acidentes de trabalho. O ano de 2023 fica marcado pela procura de melhoria da segurança comportamental numa área que é industrial e, portanto, comporta riscos elevados. Para equipa da SST foi motivadora a forma como os elementos das diferentes áreas da empresa se envolveram num tema que é uma preocupação comum. Para a organização, o grande desafio é adequar as regras e as boas práticas à realidade específica das suas várias empresas.



Regras Salvam Vidas

No âmbito da estratégia de envolver todos as chefias no tema da SST, foi lançado, em 2023, o projeto Regras Salvam Vidas (RSV), cujo arranque foi dado a 28 de abril, Dia Mundial da Segurança. A ação foi comunicada através de diversos meios de comunicação, para dar nova ênfase a um conjunto de regras e melhorar a disciplina operacional dos colaboradores, com vista à redução da sinistralidade laboral.

A iniciativa selecionou as regras consideradas mais críticas para a atividade da empresa e incluiu o desenvolvimento das melhores práticas associadas a essas regras, visando torná-las mais presentes nos comportamentos e obrigatórias. A revisão dos procedimentos está a decorrer de forma multidisciplinar, em equipa, para obter o *input* sobre as principais dificuldades de implementação e definir a melhor forma de garantir que são aceites por todos e aplicáveis à realidade.

Após as regras estarem adaptadas ao *feedback* resultante das sessões de trabalho e estabilizadas, são realizadas ações de formação, para garantir que são percecionadas e, posteriormente, cumpridas. A formação resulta em mais *feedback* para, eventualmente, mais revisões e adaptações, num processo de melhoria contínua que conta também com uma avaliação periódica da forma como os procedimentos estão a ser seguidos, através de verificações, auditorias, observações preventivas de segurança e da presença no terreno das equipas de Segurança.

3.7.1. Observações Preventivas de Segurança

Adicionalmente, a Bondalti dispõe de uma prática que permite perceber se os comportamentos a implementar estão a ser seguidos e oferece um conjunto de indicadores de cumprimento das regras.

O programa Bondalti Observações Preventivas de Segurança (OPS) tem como objetivo contribuir pedagogicamente para a melhoria da cultura de segurança, através do compromisso dos líderes no registo mensal, numa plataforma própria, de situações de insegurança ou de boa prática de segurança que valha a pena assinalar, promovendo a conversação e o espírito colaborativo sobre o tema da Segurança.

3.7.2. Tecnologia ao serviço da prevenção

O esforço desenvolvido pela organização em prol da prevenção e da melhoria das condições de trabalho tem-se traduzido numa redução constante do número de acidentes de trabalho, na Bondalti Chemicals.

O segundo semestre de 2023, ao nível da prevenção, fica ainda marcado pelo início do desenvolvimento de uma ferramenta eletrónica para agilizar o processo de análise de risco, parte integrante do processo de autorizações de trabalho, que antecipa os trabalhos,

em virtude de padronizar a realização das operações, reduzindo a subjetividade associada à condição humana nas decisões de segurança.

Este procedimento é assegurado por um líder com conhecimentos em termos de organização, processos, segurança e riscos e garante que qualquer atividade realizada dentro das instalações da Bondalti tenha uma autorização prévia. Este mecanismo faz a análise preventiva e toma as medidas de controlo ou mitigadoras de determinados perigos e riscos, para permitir que os trabalhos se iniciem de forma segura. Após a fase de testes, esta ferramenta deverá começar a ser implementada no segundo trimestre de 2024.

3.7.3. Investimento no pilar Segurança

No âmbito da digitalização crescente da Bondalti, também as autorizações de trabalho da organização estão a ser digitalizadas. Esta inovação muito recente entre as empresas de topo a nível de Segurança, está a decorrer de forma multidisciplinar, ouvindo cada área que mais utiliza este tipo de ferramenta, para agilizar o processo com uma forma mais padronizada de realizar operações, eliminando mais a subjetividade do fator humano nas decisões de Segurança.

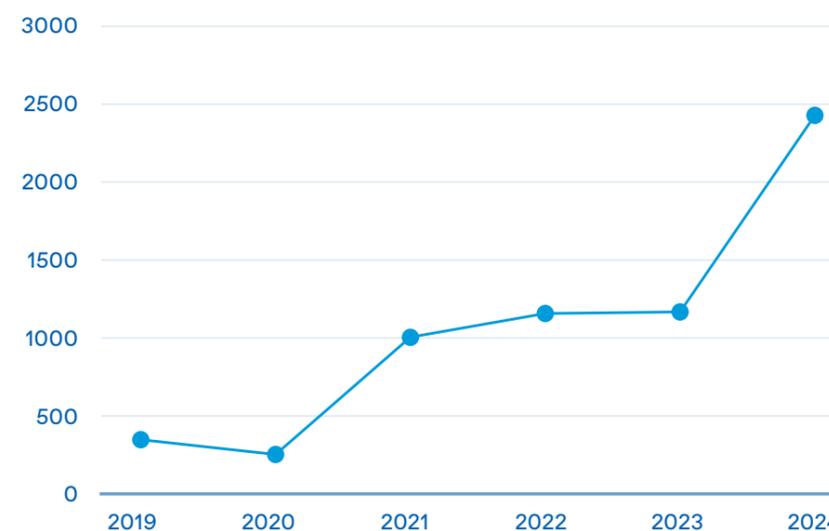
Os investimentos realizados pela empresa em inovações tecnológicas

promovem a segurança das operações, como é o caso dos sistemas de controlo automático de última geração.

Em 2023, ao nível da atividade contínua e regular da área de Emergência, foi ainda realizada a beneficiação do sistema existente, com a substituição da bombagem e o alargamento da rede de sensores de deteção de incêndio, e a aquisição de equipamentos para combate a sinistros.

Investimento no pilar estratégico - Segurança

Investimento (milhares de euros)



3.7.4. Formação e sensibilização

As ações de formação realizadas durante o ano passado na área de SST abordaram temas tão diversos como Equipamentos de Proteção Individual, Abertura de Tubagens e Equipamentos, Espaços Confinados, Trabalhos em Altura, Resgate ou Emergência.

No âmbito do programa de *onboarding* da Bondalti, o 4x4 Training, a SST promoveu ainda um programa de formação que abordou todas as áreas de Segurança, tanto comportamental como funcional, muito vocacionado para Técnicos e Técnicos Coordenadores, mas também alargada a outros níveis da organização, dando-lhes oportunidade de estar em contacto com todas as áreas da fábrica.

Isto além dos habituais simulacros de risco, realizados em média duas vezes por ano, com a participação dos Bombeiros e da Proteção Civil; e da formação de rotina, dedicada à utilização dos meios de prevenção. Em 2023, decorreu ainda, em parceria com um operador logístico, um exercício de simulação de derrame, o tipo de oportunidade criada para trabalhar com os fornecedores a resposta à emergência, tendo a iniciativa sido comunicada à comunidade envolvente do Complexo 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®