



# 20 RELATÓRIO DE 23 SUSTENTABILIDADE



## SOBRE O RELATÓRIO

Bem-vindo ao relatório de sustentabilidade de 2023 do Grupo Martifer. Neste documento, partilhamos o nosso propósito no caminho para um futuro mais sustentável, destacando os nossos compromissos e desafios em relação às dimensões ambiental, social e económica e de governance.

Este relatório foi preparado com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards) e em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 das Nações Unidas.

No grupo Martifer, a sustentabilidade é o espelho de quem somos e do que fazemos. Sabemos que as nossas ações têm impactos significativos no meio ambiente e nas gerações futuras. Como tal, estamos comprometidos em promover práticas responsáveis que criem valor não apenas para nossos acionistas, mas também para as nossas pessoas, clientes e outros parceiros.

Ao longo deste relatório, contamos como foi o nosso ano nas dimensões ambiental, social e de governance, o que fizemos e como fizemos, demonstrando o nosso esforço para integrar a sustentabilidade em todas as áreas de negócio.

Estamos cientes de que o caminho rumo à sustentabilidade é contínuo e desafiador. No entanto, acreditamos que, através da inovação e da cooperação entre todas as equipas, podemos superar esses desafios e criar um impacto positivo a médio e a longo prazo.

É um objetivo e compromisso do Grupo, através da Comissão de ESG & Sustentabilidade, melhorar continuamente a

informação relatada, criando sistemas e processos para um melhor controlo dos indicadores e um maior detalhe na informação relatada.

O Relatório de Sustentabilidade 2023 é publicado em português e inglês, integrado no Relatório e Contas 2023 e em separado. Poderá também ser consultado, como documento único, no website do Grupo, em [www.martifer.com/pt/investors/publicacoes](http://www.martifer.com/pt/investors/publicacoes).

Este Relatório refere-se às atividades realizadas durante o ano de 2023 (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023) em alinhamento com o Relatório e Contas 2023 e é publicado anualmente. Estão incluídas as atividades do Grupo.

Os dados apresentados não foram sujeitos a verificação externa independente.

Para qualquer esclarecimento, contacte:

### **Martifer Group**

Comunicação Corporativa  
Zona Industrial, Apartado 17  
3684-001 Oliveira de Frades  
[comunicacao@martifer.com](mailto:comunicacao@martifer.com)

## CONTEÚDOS

### O GRUPO MARTIFER | 04

Mensagem do Conselho de Administração  
Criação de Valor  
Destaques  
Áreas de negócio  
Prémios

### VALOR AMBIENTAL | 24

Neutralidade Carbónica  
Qualidade, segurança e ambiente  
Desempenho ambiental

### VALOR SOCIAL | 48

Colaboradores e ambiente de trabalho  
Apoios e benefícios  
Formação e desenvolvimento  
Diálogo e clima organizacional  
Cidadania e responsabilidade social  
Igualdade entre mulheres e homens  
Segurança

### VALOR DE GOVERNANCE E ECONÓMICO | 88

Destaques  
Cultura Organizacional  
Modelo de Governo  
Comunicação e transparência  
Corrupção e direitos humanos  
Riscos

### ANEXOS | 04

Taxonomia europeia de atividades ambientalmente sustentáveis  
Tabela GRI

01	O GRUPO MARTIFER				
02	VALOR AMBIENTAL				
03	VALOR SOCIAL				
04	VALOR DE GOVERNANCE E ECONÓMICO				
05	ANEXOS				



# 01 O GRUPO MARTIFER





## EX.MOS. SENHORES ACIONISTAS,

No Ano de 2023 assistimos ao acentuar de algumas preocupações que havíamos registado em 2022, e que poderão impactar o futuro:

1. As alterações climáticas acentuam-se a cada ano que passa, com as catástrofes naturais no planeta;
2. A crise geopolítica marcada pela guerra em diversas partes do mundo;
3. A instabilidade social provocando um aumento da pobreza e a falta de recursos para a obtenção de cuidados de saúde primários, acentuando uma crise de migração sem precedentes.

Apesar das dificuldades acima assinaladas, no grupo Martifer tivemos um ano de 2023 que ultrapassou as nossas melhores expectativas, quer ao nível dos resultados operacionais, quer na capacidade de angariar novos contratos, tornando a nossa carteira de encomendas a melhor de sempre:

- Ganhámos o maior contrato de estrutura metálica de sempre – Obra do HS2 (high-speed railway), no Reino Unido – 80 M€;
- Ganhámos uma das maiores obras de sempre de Fachadas – Torre de escritórios Edden, em Paris – 23 M€;
- Iniciámos a execução de um novo produto, neste caso, um tanque de armazenamento de Etileno, uma obra de diferente execução e complexidade, para o cliente TGE, na Bélgica – 24 M€;
- Assinámos o maior contrato de sempre do grupo Martifer para a construção de 6 navios patrulha oceânicos, para a Marinha Portuguesa – 300 M€;
- Assinámos o maior contrato individual para a construção de um navio cruzeiro de

# MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

| 7 |

luxo, para um armador japonês – 103 M€. Num país que está entre os 7 mais desenvolvidos do mundo, que nos habituámos a reconhecer como os líderes na tecnologia e na sua capacidade de engenharia, devemos-nos, assim, encher de orgulho por nos confiarem um projeto tão diferenciador quanto este;

- Atingimos, em fase de desenvolvimento, mais de 300 MW em projetos de energia renovável eólica e solar, entre Portugal, Polónia e Roménia, num caminho que estamos a fazer cada vez mais de mão dada com as metas de sustentabilidade que têm vindo a nortear todas as nossas decisões, nomeadamente reduzir as emissões CO2 em cerca de 50 %, até 2025;

- Estabelecemos um acordo com a Enercon, que prevê por parte da Martifer a produção do maior número de torres eólicas de sempre para uma única empresa;

- Atingimos o recorde de faturação no segmento da Reparação e Reconversão Naval, nos nossos estaleiros da West Sea e da Navalria;

- E, iniciamos, no passado mês de dezembro, aquele que será o maior investimento dos últimos 10 anos do Grupo: a construção de uma nova doca seca nos nossos estaleiros de Viana do Castelo, projeto estimado em 24 M€.

Os próximos anos serão desafiantes, pelo que, encararemos com renovada ambição a atualização do Plano Estratégico até 2030, com desígnio da Criação Sustentável e Sustentada de Valor e no equilíbrio do peso das Unidades de Negócios no Volume de Negócios.

Não menos importante, será garantir que no horizonte 2030, o foco e a coerência estratégica, a entreaajuda e coesão das equipas, perdurarão de forma consistente e prolongada.

E para a sustentabilidade do Grupo, será também crucial consolidar alguns dos principais pilares do sucesso dos últimos anos:

- Eficiência operacional, planeamento e produtividade;
- Perfil exportador do Grupo, otimizando a capacidade industrial;
- Cultura organizacional, bom ambiente de trabalho, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Governance;
- Responsabilidade Social;
- Segurança e condições de trabalho;
- Desempenho Ambiental e Transição Energética.

O grupo Martifer está cada vez mais forte, dinâmico e melhor preparado para o futuro. Isto só é possível porque temos pessoas de grande competência, disponíveis para aprender e com uma enorme capacidade de adaptação.

Sabemos que só com o compromisso de todos conseguiremos melhorar a eficiência, reforçar a resiliência, o desempenho e o bem-estar a longo prazo.

Um agradecimento a todos os stakeholders pela confiança que demonstraram no passado e que continuam a demonstrar todos os dias no grupo Martifer.

## CRIAÇÃO SUSTENTÁVEL E SUSTENTADA DE VALOR

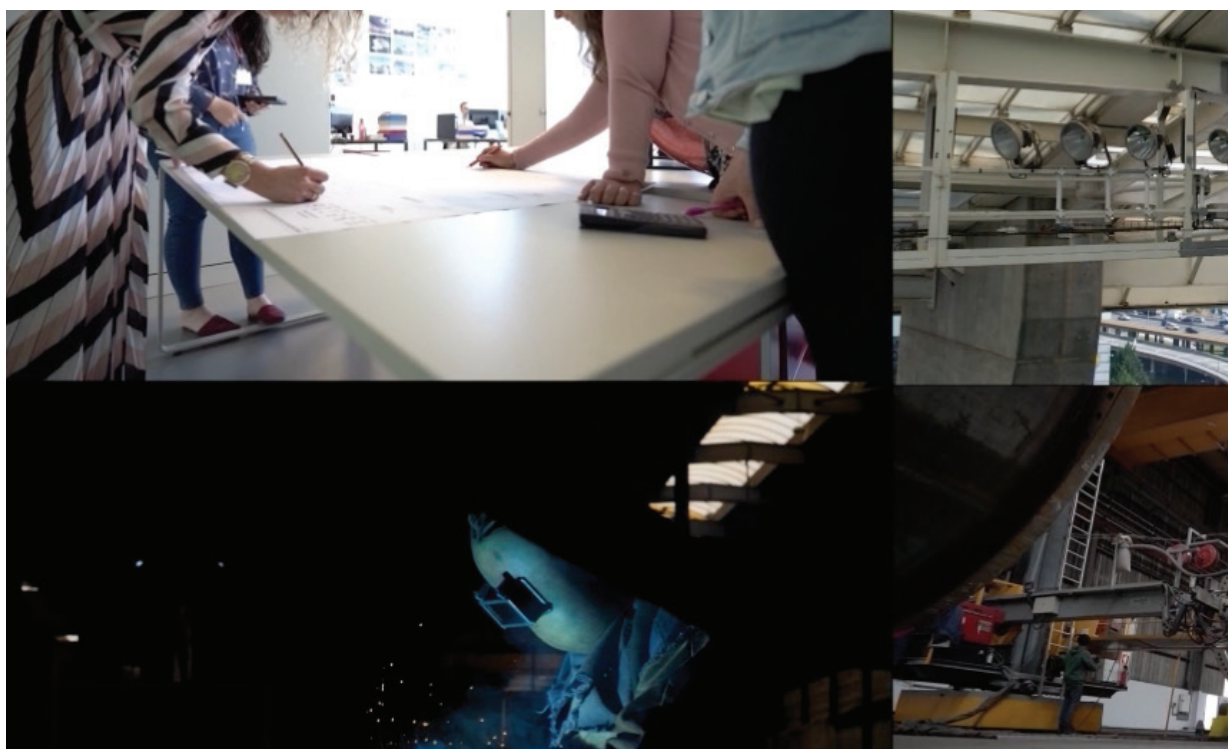
A criação sustentável e sustentada de valor como propósito, reconhece a importância de equilibrar os interesses económicos e de governance com os sociais e ambientais a longo prazo. Tem o foco na geração de valor de forma holística, considerando os impactos positivos e negativos em todas as partes interessadas, bem como o uso responsável dos recursos naturais.

No domínio económico, a criação sustentável de valor passa por desenvolver modelos de negócio que sejam financeiramente viáveis no longo prazo, garantin-

do a produtividade e a continuidade das operações. Isso só é possível através da eficiência operacional, inovação e a identificação de oportunidades de mercado que estejam alinhadas com os princípios da sustentabilidade.

Mas a sustentabilidade vai além do domínio financeiro. As questões sociais, como o respeito pelos direitos humanos, a promoção da diversidade e inclusão, e a melhoria das condições de trabalho para os colaboradores, são fundamentais. Uma empresa que cria valor sustentável preocupa-se com o bem-estar das suas pessoas, parceiros de negócios e comunidades onde opera, contribuindo para o desenvolvimento social e económico local.

No domínio ambiental é fundamental minimizar o impacto ambiental das operações da empresa, reduzindo o consumo





de recursos naturais, mitigando a emissão de gases com efeito de estufa e outros poluentes, e adotando práticas de produção e consumo conscientes. As organizações que se orientam pela criação de valor de forma sustentável, consideram uma prioridade a preservação dos recursos naturais para as gerações futuras.

A criação sustentável e sustentada de valor exige também um compromisso contínuo com a ética, a transparência e a responsabilidade corporativa. Isso significa comunicar de forma transparente, com os diferentes stakeholders, os impactos das operações e assumir a responsabilidade por eventuais danos causados no meio ambiente ou na sociedade.

Só desta forma é possível construir um legado duradouro que contribua para um mundo mais justo, equitativo e ambientalmente saudável. É um imperativo para as

empresas do século XXI, que têm como propósito não só o sucesso financeiro, mas também o bem-estar das pessoas e do planeta.

Olhamos para o futuro com responsabilidade, mas com o otimismo e vontade para fazer mais e melhor. O Grupo está cada vez mais forte, dinâmico e melhor preparado para o futuro. Isto só é possível porque temos pessoas de grande competência, disponíveis para aprender e se reinventarem, e com uma enorme capacidade de adaptação, competências fundamentais para os desafios dos próximos anos.



## OBJETIVOS

### PRODUÇÃO LIMPA

Manter o saldo positivo ou neutro nas emissões “net zero emissions”  
Aumentar a capacidade renovável em operação: objetivo 80/100 MW

### INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Implementação do projeto Smart Factory nas nossas unidades industriais  
Melhorar as infraestruturas de IT para não ter nenhuma falha significativa de cibersegurança

### ECONOMIA CIRCULAR

Reduzir os resíduos  
Manter ou aumentar a percentagem de resíduos para valorização  
Gestão eficiente e sustentável da água nos estaleiros  
Melhorar a gestão de recursos: Excelência operacional e circularidade

### CONSUMO SUSTENTÁVEL

Manter ou aumentar o consumo de energia renovável através do projeto de autoconsumo coletivo (UPAC)  
Promover boas práticas coletivas relativas à proteção ambiental

### DIVERSIDADE E BEM ESTAR

Melhorar a prevenção e segurança: gravidade e frequência  
Melhorar as condições no local de trabalho  
Respeitar, proteger e garantir os direitos humanos  
Equilibrar tempo pessoal/tempo profissional

### IGUALDADE

Aumentar a diversidade de género e promover o equilíbrio entre vida profissional/pessoal  
Manter ou aumentar o número de mulheres na composição dos órgãos Sociais  
Promover diversidade, equidade e inclusão

### RESULTADOS PARCEIROS SUSTENTÁVEIS

Negócio consciente e gerador de valor  
Transparência e ética como princípios chave  
Integrar a sustentabilidade na cultura do Grupo  
Estimular a relação e a comunicação com os diferentes stakeholders  
Fornecedores em conformidade com ESG

## 2023

Emissões de CO<sub>2</sub> (scope 1): 8 018t  
Capacidade instalada 51,1 MW | Emissões de CO<sub>2</sub> evitadas: 133 280t

Implementação do projeto Smart Factory, com aumento da eficiência operacional

Menos 20 % de produção de resíduos em toneladas por milhão de € faturados.  
Mais de 90 % de resíduos encaminhados para valorização, pelo 11º ano consecutivo  
Implementação de ações para reduzir o consumo de água e a produção de águas residuais  
Implementação do projeto Smart Factory, com redução na utilização de recursos

Autoconsumo coletivo, com 30 % do consumo de energia renovável  
Sensibilização e formação através de diversas ações internas

Menos 11 % na frequência do número de acidentes de trabalho, em relação a 2022  
Melhorar as condições no local de trabalho

Promover o equilíbrio entre vida pessoal/profissional através de diversas ações internas.

Implementação do Plano para a Igualdade  
Investir nas nossas pessoas: aumento de mais 25 % de horas de formação, comparando com 2022

Resultados positivos  
Adoção das melhores práticas de *Corporate Governance*

## ODS





## MARTIFER É A 66ª MARCA MAIS VALIOSA DE PORTUGAL EM 2023

A Martifer é uma das 100 marcas portuguesas mais valiosas de 2023, segundo um estudo da consultora OnStrategy.

A Consultora apresentou os resultados do estudo das “100 marcas portuguesas mais valiosas 2023”, desenvolvido através da metodologia de Royalty Relief em conformidade com a certificação das normas ISO20671 (avaliação de estratégia e força) e ISO10668 (avaliação financeira), em que todas as marcas auditadas e avaliadas têm informação pública de resultados financeiros anuais e indicadores de força de marca.

O estudo tem como metodologia abordar os seguintes pontos:

1. Cálculo do índice de força e energia de marca (relação emocional com os stakeholders, reputação, experiência e resultados da atividade no mercado).

2. Cálculo da previsão de receitas do negócio - vendas e prestação de serviços (receitas futuras num período explícito de cinco anos com base em tendências históricas das receitas, estimativas de crescimento de mercado, forças competitivas e projeções de analistas).

3. Cálculo da taxa de royalty (revisão de acordos de licenciamento comparáveis, análise de margens e fontes de valor nas diferentes indústrias, definição do intervalo médio da taxa de royalty para o setor de atividade).

4. Cálculo da taxa de desconto (taxa de desconto para calcular o valor atual líquido dos ganhos futuros associados à marca, contabilizando o valor temporal e o risco associado).

5. Cálculo do valor económico da marca (valor atual líquido dos royalties após imposto).



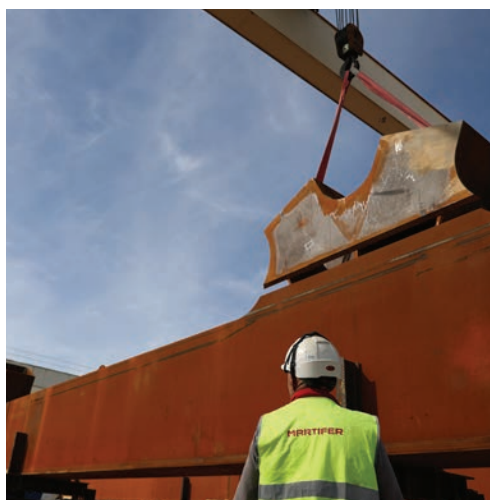
## CONSTRUÇÃO METÁLICA HS2 – HIGH SPEED 2

A Martifer Metallic Constructions ganhou o contrato para o fornecimento e a montagem de estrutura metálica para viadutos ferroviários, em Birmingham, inseridos no projeto High Speed Two (HS2) - nova linha férrea de alta velocidade que ligará Londres ao norte de Inglaterra. O High Speed Two é o maior projeto de construção de infraestrutura no Reino Unido e em toda a Europa e o mais importante projeto económico e de regeneração social das últimas décadas, com um contributo ímpar no caminho da neutralidade carbónica. O HS2 terá mais de 17 quilómetros de viadutos e pontes, que incluirão mais de 500 estruturas de ligação e mais de 50 viadutos principais que se estenderão por vales, rios, estradas e planícies aluviais.

O contrato tem um valor estimado de 68 M€ e o prazo previsto para a execução da obra é de 47 meses. A Martifer Metallic Constructions iniciou o fabrico das primeiras peças no início de 2024.

O fabrico da estrutura metálica será realizado maioritariamente no polo industrial do Grupo, em Oliveira de Frades, permitindo reforçar a vertente exportadora do grupo Martifer.

O High Speed Two é um dos maiores contratos de sempre adjudicados à Martifer Metallic Constructions. Esta adjudicação é uma demonstração de confiança na engenharia nacional e na capacidade do grupo Martifer.





## INDÚSTRIA NAVAL NAVIO CRUZEIRO DE LUXO RYOBI

A West Sea assinou um contrato com o grupo japonês Ryobi Holdings para a construção de um Navio de Cruzeiro de Luxo, no valor de cerca de 100 M€, com entrega prevista para 2027 e que será totalmente construído em Viana do Castelo.

Este luxuoso navio de cruzeiros, que irá operar maioritariamente no Japão e sudoeste asiático, tem uma capacidade para cerca de 100 a 150 passageiros. Um navio com um tamanho e um conceito que permitirá a cada passageiro sentir-se como se fosse o proprietário de um mega-iate, onde pode desfrutar do conforto privado e do toque pessoal de hospitalidade.

Este navio da Ryobi, que começará a ser construído nos estaleiros navais de Viana do Castelo da West Sea nas próximas semanas, terá como comprimento total aproximadamente 110-120 metros, com uma boca de 19 metros e um calado de cerca de cinco metros.

A escolha da West Sea para a construção deste primeiro luxuoso navio de cruzeiros da Ryobi é, simultaneamente, uma satisfação e um orgulho para os estaleiros de Viana do Castelo pelo reconhecimento internacional da sua excelência e capacidade para a concretização de um projeto desta envergadura, suportado na experiência e know-how que a empresa tem vindo a desenvolver nos últimos anos. Esta adjudicação enquadra-se no Plano Estratégico em curso, permitindo o desenvolvimento sustentável do negócio e o reforço do perfil exportador do grupo Martifer em mercados de valor acrescentado diferenciado., refere a administração do grupo Martifer.

## ENERGIA



## RENOVÁVEIS & ENERGIA HIBRIDIZAÇÃO DO PARQUE EÓLICO BABADAG

O projeto eólico Babadag Wind foi desenvolvido e construído pela Martifer Renewables em 2012 e é operado desde então pela subsidiária da Martifer na Romênia, Eviva Nalbant. A central eólica tem uma potência de 42 MW, com 20 turbinas Suzlon de 2,1 MW cada, e produz cerca de 85 000 MWh por ano, o equivalente do consumo de 30 000 casas.

Após 10 anos de operação bem-sucedida, e com o país a tornar-se cada vez mais atraente para projetos de energias renováveis, a Martifer Renováveis & Energia decidiu avançar para um novo desafio: hibridizar o parque eólico Babadag com a

construção de um projeto solar no terreno da central.

A hibridização é um conceito simples e eficiente que se está a desenvolver rapidamente no setor das energias renováveis. Consiste em juntar um parque eólico e um parque solar no mesmo ponto de conexão à rede e no mesmo terreno. Permite instalar mais centrais renováveis sem que o operador da rede elétrica tenha de investir no reforço da infraestrutura porque, regra geral, os sistemas fotovoltaicos e eólicos não produzem no mesmo tempo. Também permite otimizar o espaço usado pelas energias renováveis.

O novo projeto Babadag PV tem 18 MWp de capacidade e vai produzir 24 000 MWh por ano a partir de 2025. É o primeiro grande projeto de hibridização da Romênia e tudo leva a crer que vai iniciar uma nova onda de desenvolvimento de projetos solares no país.





## CONSTRUÇÃO METÁLICA

A Martifer Metallic Constructions é a área responsável pela fundação do grupo Martifer. O portefólio com projetos de referência permite-lhe ser globalmente reconhecida no setor. Fornece soluções globais e inovadoras de engenharia, nos segmentos da construção metalomecânica e das fachadas em alumínio e vidro, trabalhando diariamente para um nível de excelência na produção de obras com classes de execução superiores.

A empresa está presente em vários países da Europa, no Médio Oriente e em África. Conta com unidades industriais em Portugal, na Roménia, em Angola e em Moçambique (em parceria) e é a partir destes pontos que desenvolve toda a produção de estrutura metálica, alumínio e vidro para os diferentes projetos.

Esta área de negócio centra a sua estratégia de desenvolvimento na diferenciação

pela qualidade da engenharia e a vocação para projetos de grande complexidade. Destacamos os projetos terminados ou adjudicados em 2023: a Torre Infinity e o Oriente Green Campus, em Portugal, o Aeroporto de Marselha e a Gare de Noisy-Champs, ambos em França, o Estádio Santiago Bernabéu, o Museu de Belas Artes de Bilbao e o Hotel Princesa, em Espanha, o High Street Two e o Aeroporto de Manchester, no Reino Unido, o Park & Ride, na Arábia Saudita, o BioNTech, no Ruanda e o Hospital Uige, em Angola.

A Martifer Metallic Constructions segue uma estratégia direcionada recorrendo a parcerias com empresas de segmentos complementares, que lhe permitam não só oferecer soluções mais completas, mas também ganhar uma maior dimensão, principalmente no panorama internacional.

## PROJETOS DE REFERÊNCIA EM VÁRIOS PAÍSES



### África

ANGOLA  
MOÇAMBIQUE  
COSTA DO MARFIM

### Europa e Médio Oriente

PORTUGAL  
ESPANHA  
FRANÇA  
BÉLGICA  
REINO UNIDO  
ROMÉLIA  
ARÁBIA SAUDITA

### SOLUÇÕES GLOBAIS

Infraestruturas  
Saúde  
Comercial e Escritórios  
Desporto e Cultura  
Indústria  
Residencial e Hotéis

952

COLABORADORES

212 MULHERES

740 HOMENS

140,4 M€

RENDIMENTOS OPERACIONAIS

247 M€

CARTEIRA DE ENCOMENDAS

CAPACIDADE INDUSTRIAL PARA NOS ADAPTARMOS ÀS EXIGÊNCIAS DE PRODUÇÃO DE CADA PROJETO MAS, ACIMA DE TUDO, CAPACIDADE DAS NOSSAS EQUIPAS TÉCNICAS QUE ESTÃO EM CONSTANTE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO PARA CHEGAREM ÀS MELHORES SOLUÇÕES QUE NOS POSICIONAM AO NÍVEL DOS MELHORES.



## INDÚSTRIA NAVAL

O grupo Martifer iniciou a sua atividade na indústria naval em 2008, com a Navalria, mas foi a partir de 2015, com a subconcessão dos estaleiros da West Sea que esta atividade ganhou outra dimensão.

O Grupo conta com dois estaleiros navais, a West Sea, em Viana do Castelo e a Navalria, em Aveiro, que desenvolvem atividades de construção, reparação e conversão naval.

O estaleiro da West Sea é uma das infraestruturas industriais mais relevantes em Portugal, com capacidade para navios de média e grande dimensão. Está equipado com oficinas e meios de elevação para a construção de módulos e equipamentos metálicos de grandes dimensões.

A West Sea goza de uma localização estratégica no Norte de Portugal, junto ao oceano Atlântico e com proximidade a

vários Portos de relevo internacional, tais como Vigo, Leixões (Porto) e Lisboa. Com uma área total de 250 000 m<sup>2</sup>, o estaleiro tem infraestruturas para levar a cabo a construção, conversão e reparação de qualquer tipo de embarcação até 37 000 toneladas, 190 metros de comprimento e 29 metros de boca, bem como embarcações de pequena e média dimensão.

Localizada no Porto de Aveiro, a Navalria dispõe de uma estrutura leve e flexível, capacitada para efetuar trabalhos de construção naval de pequenas embarcações, reparação naval de navios de pequena e média dimensão, tais como: navios de pesca, rebocadores, embarcações de marítimo-turística, batelões, entre outros.

Devido à sua localização próxima da sede do grupo Martifer, este estaleiro serve também como complemento da atividade das construções metálicas para peças de grande dimensão.





## COMPETÊNCIA, CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIA

No estaleiro da West Sea com navios de média e grande dimensão e no estaleiro da Navalria com navios de pequena e média dimensão.

Construção  
Reparação  
Conversão

OS NOSSOS PROFISSIONAIS CONTAM COM DÉCADAS DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM ESTALEIRO NAVAL, O QUE LHE PERMITE ULTRAPASSAR OS MAIORES DESAFIOS TÉCNICOS, DENTRO DOS PRAZOS ESTABELECIDOS E COM TODAS AS GARANTIAS DE QUALIDADE.



Europa e Médio Oriente  
PORTUGAL

343

COLABORADORES

30 MULHERES

313 HOMENS

63,0 M€

RENDIMENTOS OPERACIONAIS

506 M€

CARTEIRA DE ENCOMENDAS



## RENOVÁVEIS & ENERGIA

A Martifer Renováveis & Energia, engloba os segmentos eólico e solar e infraestruturas para a energia e operação e manutenção industrial.

No segmento eólico e solar atua e posiciona-se como developer de energias renováveis, com principal foco no desenvolvimento de parques eólicos e solares fotovoltaicos, assentando numa rigorosa utilização de capitais no desenvolvimento e construção de projetos, com uma política de rotação de ativos em processo de desenvolvimento, gestão da construção, gestão de ativos e operação e manutenção (O&M).

Este segmento de negócio, tem uma larga e vasta experiência em desenvolvimento e gestão de parques solares e eólicos e tem projetos em desenvolvimento, construção ou operação em quatro países: Portugal, Polónia, Roménia e Argen-

tina. Detém um portefólio de 51,1 MW em Operação. A Martifer já desenvolveu e construiu mais de 1,5 GW em diferentes geografias tendo como parceiras empresas de renome internacional, como sejam o IKEA, o Banco Santander, a CPFL, a Tractebel e a Solaire Direct.

Para o segmento de infraestruturas para a energia e operação e manutenção industrial, a Martifer desenvolve atividade, em infraestruturas desde as convencionais centrais de geração de energia (gás, ciclo combinado, etc.) às unidades industriais, podendo fornecer qualquer tipo de equipamento de armazenagem (graneis líquidos), incluindo instalações de produção, processamento, armazenamento e expedição de gás ou hidrocarbonetos, incluindo estações de compressão.

Na operação e manutenção é líder em Portugal para centrais de produção contínua na Indústria do oil & gas (refinaria), convencional (ciclo combinado) e também em centrais nucleares.



39

COLABORADORES

11 MULHERES

28 HOMENS

18,6 M€

RENDIMENTOS OPERACIONAIS

51,1 MW

CAPACIDADE INSTALADA

## PROJETOS CHAVE NA MÃO

Capacidade para concretizar pequenos e grandes projetos seja para o desenvolvimento e produção de energia eólica e energia solar ou para a prestação de serviços de O&M.

Energia eólica  
Energia solar  
Operação e Manutenção



NO SEGMENTO  
EÓLICO E  
SOLAR, SOMOS  
ESPECIALISTAS NO  
DESENVOLVIMENTO  
DE PROJETOS  
DE ENERGIA  
RENOVÁVEL  
PARA POSTERIOR  
INTEGRAÇÃO  
NUMA POLÍTICA  
DE ROTAÇÃO DE  
ATIVOS.

### Europa e Médio Oriente

PORTUGAL  
POLÓNIA  
ROMÉNIA

### América Latina

ARGENTINA

## PRÉMIOS E RECONHECIMENTOS EXTERNOS

### **Juan Hurtado de Mendoza (JHM4) - Vencedor Ouro - Global Future Design Awards 2023**

O Edifício KOI foi um dos vencedores ouro dos prémios Global Future Design Awards 2023.

KOI (carpa, em inglês - símbolo de sorte, harmonia e sustentabilidade) é o nome dado pelo gabinete de arquitetura ao projeto Juan Hurtado de Mendoza (JHM4). Atualmente é a sede da Universidade Camilo José Cela, em Madrid.

A singularidade da participação da Martifer Metallic Constructions no projeto está nas fachadas de grande formato, planas e curvas, que incluem perfis de madeira, aço e alumínio. A certificação LEED plati-

na e WELL torna-o um projeto único focado na sustentabilidade e no bem-estar.

Os Global Future Design Awards foram criados em 2016 e são dos mais prestigiados prémios mundiais de arquitetura, design de interiores e de produtos. Reconhece ideias excecionais que redefinem o design de arquitetura através da implementação de novas tecnologias, materiais, softwares e estética.

### **Martifer premiada nos European Awards for Steel Structures com a Gare de Mons**

A Martifer esteve presente na ECCS Steel Design Awards 2023, em Amesterdão, para receber o prémio Portugal Steel Design Awards 2023 pelo trabalho executado no projeto Gare de Mons, na Bélgica. Um prémio que reconhece internacionalmente, mais uma vez, a capacidade de inovação e de concretização da Martifer Metallic Constructions para projetos de elevada complexidade e dimensão.

Os European Awards for Steel Structures distinguem projetos de estrutura metálica, fora do comum, por toda a Europa.

O ECCS Steel Design Awards 2023 teve como foco apresentar os mais recentes re-

sultados de investigação e profissionais relacionados com a utilização de estruturas metálicas em aplicações estruturais, com o objetivo geral de promover e viabilizar um setor da construção mais sustentável.

A conferência, com foco na Sustentabilidade, apresentou os mais recentes desenvolvimentos na análise e projeto de estruturas em aço e compósitas à base de aço, novas e tradicionais, para uma ampla gama de aplicações, incluindo edifícios, pontes, torres, estruturas de suporte para energias renováveis e estruturas offshore, entre outras.







ANEXOS

05

VALOR DE GOVERNANCE  
E ECONÓMICO

04

VALOR  
SOCIAL

03

VALOR  
AMBIENTAL

02

O GRUPO  
MARTIFER

01



# 02 VALOR AMBIENTAL





Os números da Agência Internacional de Energia mostram que, em 2023, se atingiu novo recorde nas emissões de CO<sub>2</sub> resultantes da produção de energia. Não falta muito para 2030 e o objetivo de reduzir em 50 % as emissões de gases com efeitos de estufa parece cada vez mais difícil.

Conforme as metas fixadas no Acordo de Paris, em 2015, para evitar danos permanentes na vida de várias espécies no planeta, o aquecimento global deve limitar-se a 1,5 °C relativamente aos valores prévios à industrialização da economia. Para garantirmos este objetivo teremos que diminuir a emissão de gases com efeitos de estufa. O “net zero” deve ser atingido em 2050 e até 2030 precisamos da redução das emissões em 50 %.

Segundo a Agência Internacional de Energia, na União Europeia e nos Estados Unidos registaram-se reduções nas emissões de CO<sub>2</sub> relacionadas com a produção de energia. Outro aspeto muito positivo foi o aumento significativo na produção de energia renovável. Para a Agência Internacional de Energia, no longo prazo, vamos ter uma descida estrutural nas emissões de CO<sub>2</sub> associadas à produção de energia precisamente devido ao crescimento da energia limpa, como a solar e a eólica.

No grupo Martifer a transição energética e a descarbonização da indústria são encarados como desafios mas, acima de tudo, como oportunidade. Os ativos de produção de energia renovável são estratégicos para o Grupo que tem como objetivo o aumento da sua capacidade em MW. O Grupo tem ainda vindo a promover projetos renováveis para autoconsumo e aposta no Hidrogénio como alternativa para a redução das emissões de CO<sub>2</sub>, através do Consórcio Green.H2.Atlantic, mantendo a atenção a oportunidades limítrofes nomeadamente o waste-to-Power & waste-to-Hydrogen & Power-to-X e Wind Offshore.

Mas o principal ativo estratégico do Grupo, quer ao nível ESG, quer na sua política de risco, é o facto de o grupo Martifer já ter um saldo favorável no que se refere a emissões de CO<sub>2</sub> - “net zero emissions”. Com efeito, através da energia verde que produz, de fonte renovável, o Grupo evita emissões de CO<sub>2</sub> superiores àquelas que emite, nomeadamente nas suas unidades industriais, e este facto é muito relevante, não só no que se refere à sustentabilidade ambiental, mas também em termos estratégicos, pois consubstancia um hedging natural face à volatilidade que se verifica nos preços da energia, bem como, no que se refere às Finanças Sustentáveis – tema cada vez mais relevante para investidores, financiadores e clientes.

## PROJETOS DE ENERGIA RENOVÁVEL EM OPERAÇÃO OU EM CONSTRUÇÃO

### PORTUGAL

**UPAC**  
2,1 MW

**5 880t DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> EVITADAS**

O projeto de autoconsumo coletivo eólico, implementado nas imediações da sede do Grupo na zona industrial de Oliveira de Frades, estima satisfazer cerca de 37 % das necessidades energéticas anuais das unidades da Martifer, sendo a energia elétrica excedente vendida a um comercializador de energia. Com um aerogerador de 2,1 MW que prevê uma produção anual bruta de 3,7 GWh, este projeto contribuirá para a diminuição da intensidade carbónica das unidades fabris do polo da Martifer uma vez que as emissões de gases de efeito de estufa subjacentes aos processos de produção serão menores. Estima-se que serão evitadas cerca de 5 880 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas por ano.

### PORTUGAL

**UPP**  
1 MW<sub>p</sub>

**1 400t DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> EVITADAS**

Em Oliveira de Frades encontra-se quase em fase de operação uma Unidade de Pequena Produção (UPP) de 1 MW<sub>p</sub> de

potência instalada. Esta é composta por 1 834 painéis solares e estima-se uma produção anual de 1 625,7 MWh, com capacidade de abastecimento de 500 habitações. Este projeto evitará a emissão anual de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub>.

### ROMÉLIA

**BABADAG I & II**  
42 MW

**117 600t DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> EVITADAS**

Na Roménia, encontra-se em operação um parque eólico composto por 20 turbinas eólicas com um total de 42 MW de potência instalada. A produção de energia a partir do vento foi de 81 400 MWh anuais, evitando cerca de 117 600 toneladas de CO<sub>2</sub>. Esta quantidade de eletricidade produzida permitiu o abastecimento de cerca de 48 052 habitações.

NO GRUPO MARTIFER, A TRANSIÇÃO ENERGÉTICA E A DESCARBONIZAÇÃO DA INDÚSTRIA SÃO ENCARADOS COMO DESAFIOS MAS, ACIMA DE TUDO, COMO OPORTUNIDADE. OS ATIVOS DE PRODUÇÃO DE ENERGIA RENOVÁVEL SÃO ESTRATÉGICOS PARA O GRUPO QUE TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA SUA CAPACIDADE EM MW.



### Hibridização do parque eólico de Babadag

A Martifer Metallic Constructions está a desenvolver o projeto de hibridização do parque eólico. A hibridização é um conceito simples e eficiente. Consista em juntar um parque eólico e um parque solar no mesmo ponto de conexão à rede e no mesmo terreno. Permite instalar mais centrais renováveis sem que o operador da rede elétrica tenha de investir no reforço da infraestrutura porque, regra geral, os sistemas fotovoltaicos e eólicos não produzem no mesmo tempo. Também permite otimizar o espaço usado pelas energias renováveis.

O novo projeto Babadag PV tem 18 MWp de capacidade e vai produzir 24 000 MWh por ano a partir de 2025. É o primeiro grande projeto de hibridização da Roménia e tudo leva a crer que vai iniciar uma nova onda de desenvolvimento de projetos solares no país.

### POLÓNIA DACHNÓW 1 MWp

#### 1 400t DE EMISSÕES DE CO2 EVITADAS

Em Dachnów, Cieszanów, encontra-se em atividade um parque fotovoltaico com uma potência instalada de 998 kWp, composto por 3 980 painéis solares que atingiu uma produção de 1 165 MWh no ano referido. Este irá contribuir para uma redução de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

### POLÓNIA KOCUDZA DRUGA 1 MWp

#### 1 400t DE EMISSÕES DE CO2 EVITADAS

Na comunidade de Dzwola está em operação um parque solar com a mesma dimensão do Kocudza Druga com 2404 módulos fotovoltaicos. Este irá contribuir para uma redução de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

### POLÓNIA KOCUDZA TRZECIA 1 MWp

#### 1 400t DE EMISSÕES DE CO2 EVITADAS

Na mesma comunidade e com uma potência instalada de 959 kWp, encontra-se em operação um parque fotovoltaico composto por 2 312 painéis solares que contribui com 1 165 MWh anuais de energia elétrica. Este irá contribuir para uma redução de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

### POLÓNIA ZAŁUŻE 1 MWp

#### 1 400t DE EMISSÕES DE CO2 EVITADAS

Em Załuże, um parque de 2405 painéis solares atingiu os 1 165 MWh anuais em 2022 com uma potência instalada de 989 kWp. A quantidade de energia elétrica proveniente dos parques fotovoltaicos

em questão permitirá abastecer 2 723 casas, evitando pelo menos a emissão de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub>.

**POLÓNIA**

## DACHNÓW 1 MW<sub>p</sub>

**1 400t DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
EVITADAS**

Em Dachnów, Cieszanów, encontra-se em atividade um parque fotovoltaico com uma potência instalada de 998 kW<sub>p</sub>, composto por 1 832 painéis solares que atingiu uma produção anual de 1 165MWh. Este irá contribuir para uma redução de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

**POLÓNIA**

## KARLIKÓW 1 MW<sub>p</sub>

**1 400t DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
EVITADAS**

Localizado em Bukowsko, na região de podkarpackie, encontra-se em atividade um parque fotovoltaico com uma potência instalada de 998 kW<sub>p</sub>, composto por 1 832 painéis solares que atingiu uma produção de 1 165 MWh no ano referido. Este irá contribuir para uma redução de 1 400 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

**Notas auxiliares:**

As emissões de toneladas de CO<sub>2</sub> evitadas foram calculadas tendo em conta os dados da International Energy Agency (IEA). Fonte: <https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/annual-direct-co2-emissions-avoided-per-1-gw-of-installed-capacity-by-technology-and-displaced-fuel>

Mt CO<sub>2</sub> = milhões de toneladas de dióxido de carbono. Gás eficiente refere-se a turbinas a gás de ciclo combinado. Os fatores de capacidade aplicados são as médias atuais da frota global para a energia nuclear, a energia hidroelétrica e o gás eficiente, e as médias globais para novos projetos concluídos em 2019 para a energia eólica offshore, a energia eólica onshore e a energia solar fotovoltaica.

COM A PRODUÇÃO DE ENERGIA  
RENOVÁVEL O GRUPO EVITOU  
133 280T DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>



## PROJETO GREEN.H2.ATLANTIC

Em julho de 2023, o projeto Green.H2.Atlantic, dedicado à produção de hidrogénio verde em Sines com a colaboração da Martifer, teve sua candidatura ao programa comunitário “Innovation Fund Large Scale Projects – Innovative Electrification in Industry and Hydrogen” aprovada para financiamento, alcançando um montante de cerca de 62 M€.

Avaliado pela Agência Europeia de Execução para o Clima, Infraestruturas e Ambiente (CINEA), o projeto recebeu a classificação máxima em maturidade tecnológica, financeira e operacional, posicionando-se como um pioneiro no contexto da transição energética e climática, sendo reconhecido como um dos projetos mais inovadores do continente.

Quando a confirmação dessa concessão financeira ocorrer, a mesma se juntará aos 30 M€ já concedidos pelo programa “Green Deal – Horizon 2020”, resultando num financiamento total de cerca de

92 M€, face aos mais de 150 M€ de investimento previstos. Esse aporte financeiro representará um fortalecimento substancial para a viabilidade e robustez financeira do projeto, cuja decisão final de investimento (FID), terá lugar no final de 2024.

O projeto Green.H2.Atlantic continua a avançar em ritmo acelerado na fase de desenvolvimento, evidenciado pela submissão do Estudo de Impacto Ambiental (EIA) à Agência Portuguesa do Ambiente (APA) em dezembro de 2023, e pela continuação dos procedimentos nos diversos processos de licenciamento.

Vale ressaltar que o projeto Green.H2.Atlantic recebeu o estatuto de Potencial Interesse Nacional (PIN) em setembro de 2022, devido à sua importância estratégica para Portugal. A decisão considerou fatores como investimento estratégico, atração de grandes investidores/parceiros internacionais, geração de emprego, impulso na economia local e nacional, aposta em inovação e na transição energética a partir de fontes renováveis.

Estima-se que o projeto Green.H2.Atlantic

venha a criar 1147 empregos diretos e 2744 indiretos ao longo de toda a cadeia de valor do hidrogénio e reduza a emissão de gases de efeito estufa (GEE), em linha com as estratégias europeia e nacional de descarbonização, em cerca de 97,2 kt/ano de emissões de CO<sub>2</sub> (76,5 kt/ano de emissões diretas e 21,2 kt/ano CO<sub>2</sub>eq de Emissões de Âmbito 3).

O projeto Green.H2.Atlantic enquadra-se na estratégia e metas europeias de longo prazo para 2050 e na estratégia nacional para o Hidrogénio, com a produção média de cerca de 11,3 kt/ano de hidrogénio verde a partir de energia renovável, com origem solar e eólica, atendendo aos requisitos da Diretiva Europeia RED II.

Portugal, e em especial Sines, oferece condições únicas no desenvolvimento de uma economia verde do hidrogénio, com o aproveitamento das infraestruturas e das sinergias locais e o acesso à rede elétrica existente. Este projeto é também um contributo importante para a estratégia europeia do hidrogénio que visa atingir a neutralidade carbónica até 2050, na qual o hidrogénio renovável terá um papel fundamental

O PROJETO GREEN.H2.ATLANTIC ENQUADRA-SE NA ESTRATÉGIA E METAS EUROPEIAS DE LONGO PRAZO PARA 2050 E NA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA O HIDROGÉNIO, COM A PRODUÇÃO MÉDIA DE CERCA DE 11,3 KT/ANO DE HIDROGÉNIO VERDE A PARTIR DE ENERGIA RENOVÁVEL

PORTUGAL, E EM ESPECIAL SINES, OFERECE CONDIÇÕES ÚNICAS NO DESENVOLVIMENTO DE UMA ECONOMIA VERDE DO HIDROGÉNIO, COM O APROVEITAMENTO DAS INFRAESTRUTURAS E DAS SINERGIAS LOCAIS E O ACESSO À REDE ELÉTRICA EXISTENTE.



## DESCARBONIZAÇÃO DA INDÚSTRIA NA MARTIFER CONSTRUÇÕES

Dada a sua área de atuação, a Martifer Construções necessita de consumir quantidades significativas de energia nas suas operações, sob a forma de energia elétrica, GPL e gasóleo. Aliás, os desafios ambientais mais significativos que resultam das atividades desenvolvidas pela empresa, são os consumos energéticos e as emissões atmosféricas. Nesse sentido, e com o objetivo de melhorar a eficiência energética e, conseqüentemente, o desempenho ambiental, já decorre nas instalações a implementação de Planos de Racionalização de Consumos Energéticos (PRCE).

No entanto, a emergência climática e alguns fatores macroeconómicos levam a

que a empresa tenha de acelerar as medidas de eficiência energética e descarbonização.

Seguindo o ADN do grupo Martifer, na busca de uma Indústria mais sustentável, e com as políticas europeias e nacionais rumo à neutralidade carbónica e eficiência energética, o Plano de Ação Energético e Climático MCM 2025 (PAEC MCM 2025) corporiza o projeto e tem como compromisso reduzir em, pelo menos, 50 % a emissão de gases de efeito estufa (GEE) até 2025. Acresce que, com o panorama energético global, cuja instabilidade começou já no final de 2021, tornou-se evidente que, para além do plano de descarbonização, seria essencial atuar para mitigar o impacto económico da subida das *commodities* energéticas e das matérias-primas.

A transição energética no grupo Martifer, torna-se então, uma vantagem/emergência competitiva, pelo que a empresa foi



rigorosa e ambiciosa na definição dos objetivos do PAEC MCM 2025:

- Alavancar significativamente a descarbonização da atividade, com redução em mais de 50 % da intensidade carbónica da OF1 e OF2 (duas das suas unidades industriais)
- Reduzir a intensidade energética das unidades e, conseqüentemente, reduzir a intensidade energética dos seus produtos
- Efetuar a Transição Energética das instalações, passando a recorrer a Energia Renovável Eólica
- Eliminar progressivamente o recurso a combustíveis fósseis
- Apostar em equipamentos estado da arte em eficiência energética e sustentabilidade dos recursos
- Controlar de forma rigorosa e eficiente os consumos energéticos, recorrendo para tal às mais modernas tecnologias digitais
- Assegurar uma estrutura de custos mais eficiente, minimizando efeitos macroeconómicos e aumentando a rentabilidade e competitividade
- Contribuir para os compromissos do Acordo de Paris; PNEC 2030; e RNC 2050.

No arranque de 2022, com a perspetiva de um cenário económico pós-pandémico positivo, novos fatores de instabilidade mundial emergiram com o eclodir da guerra na Ucrânia. Contudo, a “janela de oportunidade” para a neutralidade carbónica até 2050 está a fechar-se, sendo que o retardar da concretização de medidas efetivas, aumenta exponencialmente o risco de uma transição global forçada e desorganizada.

Assim, a Martifer assumiu a criação de valor sustentável e sustentado no centro da sua Estratégia para os próximos anos, sendo este projeto um dos aceleradores para a concretização dos seus objetivos.

Após todo o trabalho já desenvolvido com o diagnóstico, o estabelecimento de objetivos e a consulta consistente ao mercado, na busca pelas tecnologias mais avançadas e que pudessem, da forma mais eficaz, impactar positivamente na eficiência dos consumos e na redução das emissões GEE, a Martifer definiu as medidas mais relevantes e estratégicas para a concretização dos seus objetivos energéticos e climáticos.

#### **M1 – otimização da rede de ar comprimido**

O peso estimado do setor do ar comprimido é de 40,5 % nos consumos globais da OF2, resultando num consumo de 1.006.961 kWh (dados tendo como referência o ano de 2019 - ano de referência do Plano). Os equipamentos atuais, apesar do estado aceitável de conservação, apresentam rendimentos inferiores às mais modernas tecnologias disponíveis, pelo que é favorável a substituição dos compressores 1, 2 e 3 e do secador existente, por novos equipamentos técnicos, de acordo com as características necessárias.

#### **M2 – sistema de monitorização de consumos: gases, rede ac e eletricidade**

A empresa não tinha implementado um sistema de monitorização dos consumos energéticos que pudesse ser correlacionado com o total da produção, existindo apenas contadores parciais de gás para as estufas de pintura.

Com a instalação do Sistema de Monitorização será possível efetuar um acompanhamento em tempo real dos consumos; aferir custos de energia afetos às várias fases do processo; e analisar desvios, permitindo a implementação imediata de

ações corretivas e tendo como fim último a racionalização e eficiência energética da instalação.

### **M3 – sistema de gestão de produção de ar comprimido**

O controle da central de ar comprimido, nomeadamente dos compressores, é executado com ajustes manuais, associada à sensibilidade da equipa de manutenção, o que acarreta diversos riscos para o rendimento global da central, resultando em ineficiências.

Com a instalação de um controlador, devidamente preparado para gerir remota, digital e eficientemente os compressores propostos (atuará diretamente na rede) será possível: operar os compressores para corresponder às diferentes necessidades de carga de trabalho de diferentes períodos; manter a rede a funcionar dentro de uma banda de pressão estreita e predefinida, o que aumentará a estabilidade do processo e otimizará o consumo total de energia; garantir que os diferentes compressores (novos) têm as mesmas horas de funcionamento, reduzindo os custos de manutenção (que será realizada ao mesmo tempo); emitir relatórios e avisos, o que permitirá atuar proactivamente no sistema/rede AC; e ter uma visão geral e completa da rede de ar comprimido, analisando o seu desempenho, eficiência e cumprimento de indicadores ambientais.

### **M4 – retrofit dos pantógrafos oxicorte para plasma**

A Martifer Construções, na fase inicial do processamento de chapas e perfis metálicos, dispõe de 4 Pantógrafos que efetuam as operações de corte com recurso a Oxicorte, o qual é caracterizado por utilizar GPL para manter a chama.

O investimento que pretende efetuar na M4 consubstancia-se num Retrofit dos Pantógrafos 3 e 4, para que passem a

efetuar as operações com a tecnologia de corte por Plasma, que utiliza energia elétrica.

Esta Medida tem como objetivos principais eletrificar o setor e reduzir as emissões GEE, dada a menor taxa de emissão da energia elétrica.

O Retrofit permitirá ainda obter maior produtividade (maior velocidade; menor tempo de inatividade...), maior qualidade do corte (que resulta numa maior eficiência, dado que as operações secundárias, altamente custosas, desaparecem porque as peças vão diretamente da mesa de corte para os processos soldadura, pintura ou montagem) e ainda redução dos custos em diversos parâmetros, tais como: n.º de horas de limpeza de peças.

A MARTIFER NÃO  
SO ANTECIPA  
COMO SUPERA  
AS METAS  
ESTABELECIDAS  
PARA 2025,  
DADO QUE COM  
O IMPACTO  
DO PRESENTE,  
PROJETO ESTÁ  
ESTIMADA UMA  
POUPANÇA  
DE EMISSÕES  
RELATIVAS DE  
GASES DE EFEITO  
ESTUFA DE 51,48 %  
JÁ PARA 2025.

### **M5 – substituição de máquinas corte perfil**

A Martifer Construções dispõe de 2 equipamentos de Corte de Perfil na OF1 que apresentam elevado desgaste e ineficiência energética dada a sua idade/obsolescência.

A substituição dos 2 equipamentos por apenas um equipamento, compatível com o estado da arte a nível da eficiência energética, o qual, além dos ganhos energéticos, também permitirá obter diversos ganhos ao nível produtivo.

Este investimento vai permitir reduzir o consumo de energia elétrica através de diversos indicadores: Redução do número de horas; Superior velocidade de corte; e Redução dos custos de manutenção.

### **M6 – UPAC Eólica**

Instalação de uma UPAC Eólica 2.1 MW (pequena instalação), para produção de energia para autoconsumo em Oliveira de Frades – OF1 e OF2.

A UPAC será fundamentalmente formada por um único aerogerador que permite a conversão energia eólica em energia elétrica, sob a forma de corrente alternada; transformadores elevadores de tensão, localizados no exterior do aerogerador; e ainda toda a cablagem, equipamentos de comando, corte, proteção e medida. Além disso, possuirá ainda outros sistemas auxiliares que procuram garantir o funcionamento da mesma, nomeadamente, o auto fornecimento das suas necessidades de energia elétrica, sistemas de vigilância, segurança e monitorização. Vantagens deste tipo de recurso energético: Não emite GEE; Não gera resíduos; Transformação limpa do recurso energético natural (o vento); Sistema bastante durável e baixa manutenção.

Com o investimento a Martifer Construções diminuirá drasticamente o recurso a

energia elétrica da rede, o que além de diminuir as emissões GEE indiretas irá afetar positivamente a sua fatura energética.

### **M7 - Smart factory: digitalização e desmaterialização da articulação produção e controlo qualidade**

A metodologia de controlo de qualidade dos processos de fabrico passa por imprimir formulários pré-estabelecidos e respetivos desenhos adequados ao produto e processo em causa. No âmbito do projeto, a Martifer Construções vai investir num Sw Aplicacional Izertis para eliminar o papel da atividade de inspeção de qualidade dos artigos produzidos no chão de fábrica. O objetivo desta ferramenta é digitalizar e inovar na forma como se efetuam estes processos. Com esta ferramenta, é gerado um relatório automático e parametrizado (de assinatura digital) e com os anexos necessários à rastreabilidade do produto (desenhos, comentários, fotos, fichas técnicas...). Além da digitalização e desmaterialização dos processos, prevê-se um aumento da eficiência, bem como uma redução de 90 % no consumo de papel.

O projeto encontra-se em período de execução com a implementação de todas as medidas já referidas, o que acontecerá em 2024, para posterior avaliação em 2025.

Entende-se como inequívoco o contributo do projeto para os objetivos nacionais de redução de emissões de GEE, os quais têm como meta a redução de 30 % das emissões da indústria até 2030, estabelecida no PNEC 2030 em relação a 2005 (meta indicativa). Ou seja, a Martifer não só antecipa como supera as metas estabelecidas para 2025, dado que com o impacto do presente projeto está estimada uma poupança de emissões relativas de gases de efeito estufa de 51,48 % já para 2025.



O grupo Martifer assume na sua Política de Gestão, o compromisso da melhoria da satisfação dos clientes, dos acionistas, dos trabalhadores e da sociedade em geral.

Para corporizar esta Política o Grupo baseia a sua organização na implementação de um Sistema de Gestão Integrado, da Qualidade, Segurança e Ambiente, que tem como grandes objetivos assegurar a qualidade dos seus produtos, a segurança dos trabalhadores, a melhoria do desempenho ambiental e a responsabilidade social.

De forma resumida, o Grupo “gosta” que a sua Política, seja entendida por todos os colaboradores como: “Fazer bem à primeira, em segurança e respeitando o meio ambiente”.

Nesse sentido, o grupo Martifer teve desde sempre uma estratégia orientada para a satisfação dos seus clientes e a consciência de que só podemos satisfazer, com qualidade, as exigências dos nossos clientes, com colaboradores envolvidos e motivados.

No ano de 1997 iniciou-se no grupo a certificação do seu sistema de gestão, com a obtenção da certificação do sistema de gestão da qualidade da Martifer Construções Metalomecânicas, segundo o referencial normativo ISO 9002. Em 2005, a mesma empresa, obteve igualmente as primeiras certificações do grupo nas áreas da segurança e ambiente, respetivamente de acordo com a OHSAS 18001 e ISO 14001. Daí em diante, muitas outras seguiram, com a certificação do sistema de gestão em várias empresas, vários países e também diversas certificações relacionadas com o produto/serviço.

O grupo Martifer, com a implementação e certificação de vários sistemas de gestão, tem obtido como principais resultados:

- Reconhecimento das práticas de trabalho, preocupações sociais e ambientais por uma

entidade externa, que permitem o devido reconhecimento pelos nossos clientes, trabalhadores e sociedade em geral;

- Aumento do grau de satisfação e motivação dos colaboradores;
- Aumento da produtividade;
- Diminuição dos custos de falhas;
- Diminuição da sinistralidade;
- Redução dos custos inerentes ao consumo de recursos, com a consequente melhoria do desempenho ambiental;
- Prevenção e redução da poluição.

## CERTIFICAÇÕES

Atualmente o grupo Martifer possui as certificações que se apresentam nos pontos que se seguem, onde se identifica para cada uma das certificações o assunto da mesma e a respetiva entidade certificadora.

### **Martifer – Construções Metalomecânicas, SA**

(Portugal):

- ISO 9001 | Sistemas de Gestão da Qualidade (Associação Portuguesa de Certificação - APCER);
- ISO 45001 | Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (APCER);
- ISO 14001 | Sistemas de Gestão Ambiental (APCER);
- EN 1090-1 | Controlo de Produção de Fabrico (TUV Rheinland);
- EN 1090-2 | Soldadura (TUV Rheinland);
- ISO 3834-2 | Certificação de Inspeção de Soldadura | (TUV Rheinland);

- SCC\*\* | Certificação da Segurança, Saúde e Ambiente nas atividades relacionadas com Oil and Gas | Bureau Veritas.
- Z-30.6-73 – NC 112 | Especificação técnica para detalhes de soldadura | Fraunhofer Institute;
- DM 17 | Normas técnicas de construção para o mercado de Itália | Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici.

#### **Martifer Romania RO SRL**

(Roménia):

- ISO 9001 | Sistemas de Gestão da Qualidade (TUV Rheinland);
- ISO 45001 | Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (TUV Rheinland);
- ISO 14001 | Sistemas de Gestão Ambiental (TUV Rheinland);
- EN 1090-1 | Controlo de Produção de Fabrico (TUV Rheinland);
- EN 1090-2 | Soldadura (TUV Rheinland);
- ISO 3834-2 | Certificação de Inspeção de Soldadura | (TUV Rheinland).

#### **Martifer UK Limited**

(Reino Unido):

- ISO 9001 | Sistemas de Gestão da Qualidade (SOCOTEC Certification UK);
- ISO 45001 | Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (SOCOTEC Certification UK);
- ISO 14001 | Sistemas de Gestão Ambiental (SOCOTEC Certification UK);
- RISQS | Railway Industry Supplier Qualification Scheme.

Adicionalmente a Martifer UK, possuiu também as seguintes creditações:

- CHAS Accreditation | Demonstração de conformidade com os requisitos CHAS, SSIP Core Criteria e Legislação de Segurança e Higiene do UK (CHAS);
- Deem to Satisfy Acclaim Accreditation | Demonstração de conformidade com os requisitos CHAS e SSIP (SSIP Contractors Health and Safety Scheme CHAS);
- Health & Safety Acclaim Accreditation | Demonstração de conformidade com os requisitos CHAS e SSIP (SSIP Contractors Health and Safety Scheme CHAS).

#### **Martifer Construcciones Metálicas España, SA**

(Espanha):

- ISO 14001 | Sistemas de Gestão Ambiental (APCER);

#### **WEST SEA - Estaleiros Navais, Lda**

- ISO 9001 | Sistemas de Gestão da Qualidade (Bureau Veritas);
- ISO 45001 | Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (Bureau Veritas);
- ISO 14001 | Sistemas de Gestão Ambiental (Bureau Veritas);

FAZER BEM À  
PRIMEIRA, EM  
SEGURANÇA E  
RESPEITANDO O  
MEIO AMBIENTE

O grupo Martifer tem implementado um procedimento de avaliação de aspetos ambientais, que tem como objetivo identificar todos os aspetos ambientais que decorrem das suas atividades e destes determinar quais são aqueles que têm ou podem ter impactes significativos no meio ambiente, de modo a priorizar a sua atuação na mitigação dos impactes que decorrem das suas atividades. Para determinar os impactos ambientais significativos a Martifer utiliza uma metodologia que considera como critérios, a gravidade/severidade do mesmo, assim como, a frequência com que ele ocorre nas atividades desenvolvidas.

Esta identificação e controlo dos aspetos ambientais associados aos seus produtos, atividades e serviços, é a base do objetivo de melhorar continuamente o desempenho ambiental do Grupo. Este trabalho de identificação dos aspetos ambientais é realizado para a atividade direta do grupo, mas também para a atividade desenvolvida de forma indireta, ou seja, para as atividades desenvolvidas por entidades subcontratadas.

ESTA IDENTIFICAÇÃO E CONTROLO DOS ASPETOS AMBIENTAIS ASSOCIADOS AOS SEUS PRODUTOS, ATIVIDADES E SERVIÇOS, É A BASE DO OBJETIVO DE MELHORAR CONTINUAMENTE O DESEMPENHO AMBIENTAL DO GRUPO.

A avaliação de aspetos ambientais é revista periodicamente e sempre que existam alterações que o justifiquem, como por exemplo alterações nas instalações e nas atividades desenvolvidas, alterações na envolvente ou alterações na legislação aplicável aos aspetos ambientais.

Decorrente desta avaliação os aspetos ambientais identificados como significativos, que resultam das atividades desenvolvidas pelo grupo, são os consumos energéticos, as emissões atmosféricas e a produção de resíduos, nomeadamente resíduos perigosos.

Dada a natureza da atividade de construção e reparação naval, nesta atividade em particular o consumo de água e a descarga de águas residuais é também um aspeto ambiental avaliado como significativo neste setor do Grupo.

## ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

No universo das empresas do grupo Martifer, os consumos energéticos constituem um aspeto ambiental significativo, nomeadamente nas empresas com instalações industriais. Assim sendo, este é um dos temas de maior incidência de ações que têm como objetivo a redução destes consumos, promovendo a eficiência energética das instalações e conseqüente diminuição da emissão de CO<sub>2</sub> para a atmosfera.

Atualmente os maiores consumidores de energia do grupo Martifer são as unidades industriais localizadas em Oliveira de Frades, dedicadas ao fabrico de estrutu-

ras metálicas, nomeadamente a OF2 e o estaleiro naval da West Sea localizado em Viana do Castelo, dedicado à construção e reparação de navios.

Nesse sentido e com o objetivo de melhorar a eficiência energética e consequentemente o desempenho ambiental do grupo, decorrem nestas instalações a implementação de Acordos de Racionalização de Consumos Energéticos (ARCE).

Na instalação OF2, pretende-se uma redução de 4 % do consumo específico de energia, que significa uma redução de 39 tep's/ano, o que no final de implementação do ARCE, em 2023, significa uma diminuição de aproximadamente 300 toneladas equivalente de petróleo (tep's).

Para o atingir destes objetivos as ações a implementadas foram, entre outras:

- Substituição dos sistemas de iluminação menos eficientes, por tecnologia LED;
- Controlo e redução das fugas de ar comprimido;
- Afinar a combustão dos queimadores das cabines de pintura;
- Melhoria da eficiência energética de máquinas e equipamentos.

No decorrer do ano de 2023, na instalação OF2 e considerando todas as formas de energia verificou-se um consumo de 535 tep's.

Neste momento e após a conclusão do ARCE, no final do ano 2023, os resultados finais estão ainda a ser apurados, no entanto, com os dados existentes até ao momento, a expectativa é que o objetivo de diminuir em 4 % o consumo específico

de energia seja atingido e até superado, prevendo-se que a redução efetiva seja superior ao valor inicialmente previsto de aproximadamente 300 t.

De referir que, após a conclusão do ARCE anteriormente mencionado, já se encontra em curso uma nova auditoria energética, que tem como objetivo identificar novas ações que possam contribuir para diminuir os consumos energéticos da instalação.

No caso da instalação da West Sea em Viana do Castelo, pretende-se uma redução de 6 % do consumo específico de energia, que significa uma redução de 112 tep's/ano, no final da vigência do ARCE, no ano de 2026.

Para o atingir destes objetivos as ações a implementar e em curso são, entre outras:

- Introdução de Sistema de Monitorização de Consumos;
- Utilizar compressores de ar da central do setor de decapagem, em alternativa às centrais de ar 1 e 2;
- Controlo das fugas de ar comprimido;
- Substituição dos sistemas de iluminação menos eficientes;
- Introdução de UPAC com 195,3 kWp.

No decorrer do ano de 2023, na instalação West Sea e considerando todas as formas de energia verificou-se um consumo de 1.671 tep's.

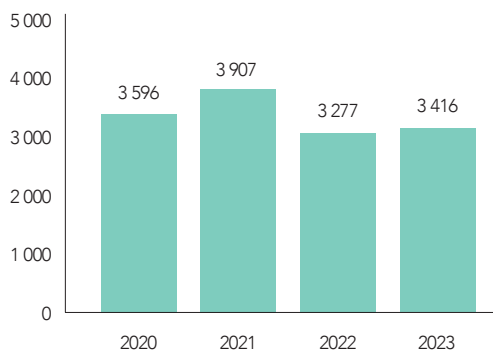


Na tabela que se segue, apresentamos os consumos de energia do grupo Martifer no ano de 2023, desagregados por tipo de energia. Salientamos que os consumos de energia apresentados se referem apenas a consumos diretos, resultantes das suas instalações e frota automóvel.

Tipo de energia	Consumo	tep's
Gás de Petróleo Liquefeito	127 ton	146,21
Gás natural	620 MWh	53,22
Energia elétrica	12.606.290 kWh	2.710,35
Gasóleo	481 ton	491,84
Gasolina	13 ton	13,93
<b>TOTAL</b>	---	<b>3.415,56</b>

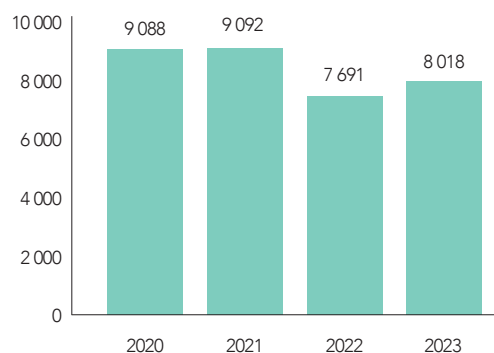
Como se pode ver pela tabela acima, no global do grupo Martifer e considerando todos os tipos de energia utilizados, no ano de 2023, foram consumidos aproximadamente 3.416 tep's. Estes consumos representam um aumento de aproximadamente 4 % em relação ao consumo do ano de 2022. A evolução do consumo de energia em tep's (2020-2023), pode ser observada no gráfico que se segue.

#### Consumo de Energia total (tep's)



No ano de 2023, os consumos acima referidos representaram uma emissão de aproximadamente 8.018 toneladas de CO<sub>2</sub> para a atmosfera, que representa, tal como no consumo total em tep's, um aumento de aproximadamente 4 % quando comparado com os consumos registados no ano de 2022. A evolução da emissão de CO<sub>2</sub> (2020-2023), pode ser observada no gráfico que se segue.

#### Emissões de CO<sub>2</sub> (toneladas)



Apesar do aumento do consumo de energia e da emissão de CO<sub>2</sub>, do ano de 2022 para o ano de 2023, verifica-se uma diminuição no consumo específico de energia do grupo Martifer, se cruzarmos estes valores com o volume de faturação do grupo, o que demonstra uma melhoria do desempenho ambiental neste aspeto.

Esta melhoria pode ser observada na tabela que se segue, onde se encontram evidenciados os valores para os indicadores do consumo de energia em tep's por milhão de € faturados e a emissão de toneladas de CO<sub>2</sub>, igualmente por milhão de € faturados.

Ano	tep's por Milhão € faturado	ton CO2 por Milhão € faturado
2021	17,1	39,8
2022	17,2	40,4
2023	16,1	37,9

Como se pode observar na tabela acima o consumo específico de energia diminuiu aproximadamente 6 % quando comparado os consumos de ano de 2023 com os consumos de 2022. Do mesmo modo e comparando os mesmos anos, em função do volume de faturação, foram emitidas menos aproximadamente 6 % de toneladas de CO<sub>2</sub> decorrentes da atividade do Grupo.

A utilização da frota automóvel constitui também um dos maiores consumidores de energia do grupo Martifer, pelo que, se mantém em vigor uma Política para a aquisição, aluguer e utilização de viaturas, que tem como objetivo diminuir os impactes ambientais associados à frota automóvel do Grupo.

MENOS 6 % DO CONSUMO DE ENERGIA EM TEP'S POR MILHÃO DE € FATURADOS, O QUE EQUIVALE A MENOS 6 % DE EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> POR MILHÃO DE € FATURADOS, COMPARANDO COM 2022.

## POLÍTICA PARA A AQUISIÇÃO, ALUGUER E UTILIZAÇÃO DE VIATURAS

A implementação da política para a aquisição, aluguer e utilização de viaturas na Martifer tem como consequência uma abordagem estratégica e proativa em direção à responsabilidade ambiental e à sustentabilidade. Ao priorizar a escolha de veículos elétricos ou híbridos durante os processos de compra ou aluguer, a empresa demonstra seu compromisso em reduzir as emissões de gases poluentes, contribuindo para metas ambientais mais amplas.

A preferência por veículos a gasóleo em detrimento dos veículos a gasolina, com o objetivo de reduzir em 15 % as emissões de toneladas de CO<sub>2</sub> para a atmosfera, reflete um comprometimento tangível com a mitigação dos impactos ambientais associados à frota de veículos da empresa.

A consideração de critérios ambientais como fator determinante em situações de desempate na seleção de veículos reforça o compromisso da Martifer com a adoção de práticas sustentáveis. Além disso, a priorização de carros mais leves, associados a consumos mais eficientes, contribui para a eficiência energética da frota. Em síntese, a implementação desta política não apenas alinha a Martifer com padrões ambientais rigorosos, mas também reforça seu compromisso em construir e manter uma frota de veículos mais sustentável, promovendo a conscientização ambiental e a eficiência operacional.

## EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

Dada a natureza das atividades desenvolvidas no grupo Martifer, o poluente Compostos Orgânicos Voláteis (COV), é o poluente mais significativo considerando como origem as atividades industriais desenvolvidas no Grupo.

Estes poluentes resultam fundamentalmente da atividade de pintura de estruturas metálicas, atividade desenvolvida em várias unidades industriais do grupo.

Nesse sentido, ao longo dos anos, têm sido desenvolvidas várias iniciativas com o objetivo de minimizar os impactos ambientais associados a estas emissões. De entre as diversas iniciativas destacamos as seguintes:

- Reformulação das áreas de pintura com adequação dos sistemas de exaustão e tratamentos associados, com o objetivo de diminuir as emissões atmosféricas e a sua perigosidade; esta reformulação das áreas de pintura, permite diminuir a quantidade de emissão de COV de forma difusa, confiando os poluentes para sistema de tratamento;
- Ações de sensibilização operacional com os trabalhadores de modo a minimizar as emissões difusas associadas ao processo de manuseamento e utilização de tintas;
- Substituição progressiva e sempre que possível em função das especificações dos clientes, das tintas de base solvente, com grandes quantidades de compostos orgânicos voláteis, por tintas de base aquosa.

Nas atividades industriais existentes no grupo, existe também a emissão de outros poluentes, como seja, partículas, CO, NOx e metais pesados, mas em quantidades não significativas e que as medidas atrás descritas para a minimização da emissão de COV, também contribuem para a diminuição da emissão destes poluentes. Também para estes poluentes são implementadas diversas ações para minimizar a emissão de poluentes atmosféricos e ao mesmo tempo a melhoria das condições do ambiente de trabalho para os nossos trabalhadores. Na Navalria, em 2023, foi instalado um novo equipamento de desenfumagem na mesa de trabalhos da oficina de encanamentos. Em Viana do Castelo, nas instalações da Westsea foi reabilitada uma cabine de decapagem e pintura.

Nas várias instalações do grupo Martifer, existem também vários equipamentos que utilizam gases clorados ou gases fluorados.

Os gases clorados e os gases fluorados são utilizados em diversos tipos de equipamentos com a função de refrigerar esses equipamentos. Os gases clorados contribuem para a depleção da camada do ozono e os gases fluorados contribuem para o aquecimento global.

No entanto, estes gases apenas se tornam um problema ambiental, se devido a algum tipo de avaria com o equipamento, os mesmos se libertem para a atmosfera.

Nesse sentido, está implementado no Grupo um plano de manutenção preventivo deste tipo de equipamentos, com verificações que incluem a deteção de fugas, com o objetivo de diminuir a probabilidade de libertação deste tipo de poluentes.

## RESÍDUOS

A produção de resíduos é igualmente um aspeto ambiental avaliado como aspeto ambiental significativo, nomeadamente a produção de alguns resíduos perigosos, que resultam fundamentalmente das atividades de pintura e manutenção. Estas atividades são predominantes nas instalações industriais em Oliveira de Frades e nos estaleiros de construção e reparação naval de Viana do Castelo e Aveiro.

Neste aspeto ambiental relacionado com a produção de resíduos, o comportamento dos trabalhadores tem muito impacto na melhoria do desempenho ambiental do grupo. A correta separação de resíduos, permite maximizar a quantidade de resíduos encaminhados para operações de valorização em detrimento dos resíduos encaminhados para operações de eliminação.

Nesse sentido, nas diversas instalações e locais de atividade do Grupo, são desenvolvidas de forma contínua diversas ações de formação e sensibilização com todos os colaboradores para a correta gestão dos resíduos produzidos.

O objetivo é sensibilizar, mas também responsabilizar todos os trabalhadores para o adequado tratamento de resíduos, potenciando a valorização dos mesmos. Nestas ações, passamos aos nossos colaboradores uma cultura baseada nos 3R's.

Os 3R's

RESPONSABILIZAR

**Definir regras**

RESPEITAR

**Cumprir as regras definidas;**

RECICLAR

**Separar corretamente.**

MENOS 20 % DE PRODUÇÃO DE RESÍDUOS EM TONELADAS POR MILHÃO DE € FATURADOS. MAIS DE 90% DE RESÍDUOS ENCAMINHADOS PARA VALORIZAÇÃO, PELO 11º ANO CONSECUTIVO (META ESTABELECIDADA PELO GRUPO).

Definem-se as regras na reutilização e separação dos resíduos produzidos, responsabilizando todos os colaboradores para o seu cumprimento, com o objectivo de aumentar a quantidade de resíduos que podem ser reciclados através da sua correcta triagem e encaminhamento para operadores de tratamento de resíduos autorizados.

Na tabela que se segue apresenta-se a quantidade de resíduos produzidos no grupo no ano de 2023, dividido pelas principais tipologias.

Tipologia de resíduos	Quantidade produzida (toneladas)	% por tipologia de resíduo
Resíduos metálicos	3.200	31,8
Resíduos não perigosos	5.430	54,0
Resíduos perigosos	1.420	14,1
<b>TOTAL</b>	<b>10.050</b>	<b>---</b>

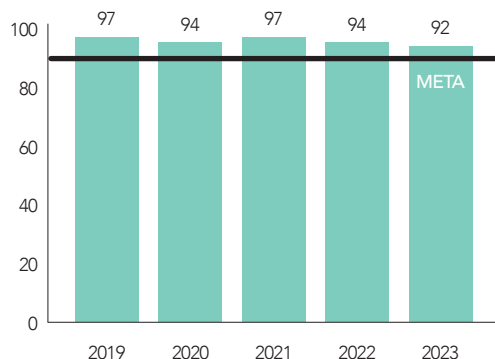
Salientar que dada a natureza das atividades, cerca de 73 % da quantidade de resíduos produzidos são provenientes dos estaleiros de construção e reparação naval existentes no grupo (Aveiro e Viana do Castelo).

Na tabela que se segue, apresentam-se os mesmos dados, mas agora diferenciados por tipo de tratamento a que os resíduos produzidos foram sujeitos.

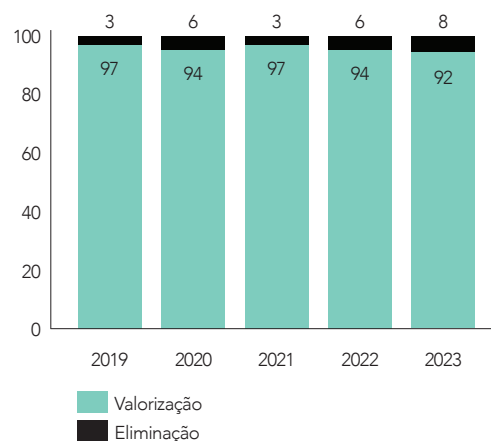
Tipologia de tratamento	Quantidade (toneladas)	% por tipo de tratamento
Valorização (operações R)	9.267	92,2
Eliminação (operações D)	783	7,8

Nos gráficos que se seguem, apresenta-se a percentagem de resíduos encaminhados para valorização (operações R) e para eliminação (operações D), de 2019 a 2023, verificando-se sempre valores acima dos 90 % (meta estabelecida pelo grupo), de resíduos valorizados em comparação com os resíduos encaminhados para eliminação. Desde 2013 e como tal, pelo 11º ano consecutivo que se verificam resultados acima dos 90 % para resíduos encaminhados para operações de valorização.

#### Resíduos Valorizados (%)



#### Resíduos Valorizados vs Não Valorizados (%)

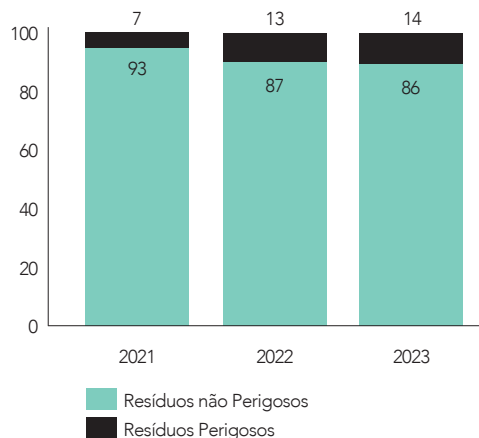


Estes valores dos resíduos valorizados, consistentemente superiores a 90 %, indicia o esforço que a Martifer tem desenvolvido, não só na diminuição dos resíduos produzidos, mas também na procura de "parceiros" na gestão e tratamento de resíduos, que proporcionem um tratamento ambientalmente mais correto e adequado para os resíduos gerados no grupo.

No gráfico seguinte, mostra-se a comparação percentual de resíduos perigosos e não perigosos produzidos, verificando-se uma % de resíduos perigosos de apenas aproximadamente 14 %, quando comparado com os cerca de 86 % de resíduos não perigosos. A percentagem de resíduos perigosos, subiu em relação ao ano anterior, embora de forma muito ligeira, como se pode verificar pelo gráfico abaixo. É objetivo do grupo diminuir a quantidade de resíduos produzidos, mas também a % de resíduos perigosos, que se pretende situar de forma sistemática abaixo dos 10 % no global dos resíduos produzidos.



### Resíduos Perigosos vs Resíduos não Perigosos (%)



A produção de resíduos no grupo diminuiu aproximadamente 11 % quando comparado o ano de 2023 com o ano de 2022. No mesmo período o volume de negócios do grupo cresceu aproximadamente 11 %, contribuindo assim para um decréscimo significativo no indicador toneladas de resíduos produzidos por milhão de € de faturação. Estes valores demonstram o esforço do grupo na implementação de ações que visam a diminuição da produção de resíduos.

Ano	Resíduos produzidos (em toneladas) por Milhão € faturado
2021	75,7
2022	59,3
2023	47,5

## ÁGUA

Nas diversas empresas do grupo Martifer, existe muita diversidade no que diz respeito ao consumo de água. Nas empresas do ramo da indústria metalomecânica, sem a utilização de água no seu processo de fabrico o consumo de água está fundamentalmente ligado à atividade humana. Por outro lado, nas atividades relacionadas com a indústria naval o consumo de água é significativo, assim como, a produção de águas residuais.

No ano de 2023, o consumo total de água no grupo foi de aproximadamente 72 999 m<sup>3</sup>, sendo que deste valor, 78 % foi consumido nas atividades relacionadas com a indústria naval. Em relação ao ano de 2022, no ano de 2023 verificou-se um ligeiro acréscimo do consumo de água no grupo (aproximadamente 5 %). O consumo de água desde o ano de 2021 até ao ano de 2023, pode ser observado na tabela que se segue.

Ano	Quantidade produzida (toneladas)
2021	52.581
2022	69.681
2023	72.999

Como se pode verificar na tabela acima e como já referido anteriormente, o consumo de água total subiu no ano de 2023 em relação ao ano de 2022, no entanto, o consumo específico do Grupo diminuiu (aproximadamente 6 %), se considerarmos este valor em função do volume de negócios do Grupo. Este facto pode ser observado na tabela que se segue.

Ano	Quantidade de água consumida (em m <sup>3</sup> ) por Milhão € faturado
2022	366
2023	345

De referir que da água consumida, aproximadamente 61 % é proveniente de captações próprias e os restantes 39 % provêm das redes municipais. Salientamos também que os valores apresentados se referem apenas aos consumos de água diretos ocorridos em todas as instalações/edifícios do grupo.

No que diz respeito à produção de águas residuais, no ano de 2023, foram produzidos 95 913 m<sup>3</sup> de águas residuais, praticamente a totalidade associada igualmente às atividades da indústria naval.

Na tabela que se segue, apresentam-se os valores das quantidades de águas residuais produzidas nos anos de 2021 a 2023.

Ano	Quantidade produzida (toneladas)
2021	97.693
2022	64.111
2023	95.913

Tratando-se o consumo de água e a produção de águas residuais contaminadas de um aspeto ambiental significativo na indústria naval, tanto nos estaleiros de Aveiro (Navalria), como nos estaleiros de Viana do Castelo (Westsea), têm sido desenvolvidas diversas ações, não só com o objetivo de diminuição do consumo de água, como da diminuição de produção de águas residuais. Entre essas ações, destacamos as seguintes:

- As descargas em meio hídrico são controladas através de análises dos efluentes
- Planeamento das atividades realizadas para eliminar/mitigar os impactos, sempre que possível, diretamente na origem;
- Melhoria de diversas máquinas e equipamentos do processo de refrigeração de modo a minimizar o consumo de água destes equipamentos;
- Aumento do número de Kit Ambientais estrategicamente espalhados nas instalações, com todos os recursos para um rápido e eficiente controlo de eventuais derrames;
- Utilização de barreiras de contenção marítimas que são utilizadas como ferramentas essenciais para manter a integridade e a qualidade das águas, garantindo que, em caso de derrame, o mesmo fica circunscrito até ser eliminado;
- Cortinas de contenção de água que são dispositivos com boa resposta para eliminação/mitigação dos possíveis impactos de poluição das águas nos trabalhos de decapagem e pintura;
- Disponibilidade de biodispersantes e carrinhos de espuma para derrames acidentais;
- Melhoria em diversos locais, como por exemplo, a área afeta à manutenção, o parque de óleos e os encanamentos, com impermeabilização do piso, de modo a garantir a proteção do solo e do meio aquático;
- Maior quantidade de bacias de retenção para utilizações pontuais em caso de necessidade;
- Formações de sensibilização para o desperdício de água e contaminação de solos e água.

Nas restantes empresas do grupo, apesar do consumo de água ser pouco significativo, são também desenvolvidas ações para a diminuição do consumo de água, nomeadamente, diversas ações de formação e sensibilização para o não desperdício de água, dado que nestas empresas o consumo de água se restringe ao consumo humano.

#### Conformidade

No ano de 2023, não existiu qualquer sanção ou pagamentos de coimas por incumprimento de legislação ambiental.

TRATANDO-SE O CONSUMO DE ÁGUA E A PRODUÇÃO DE ÁGUAS RESIDUAIS CONTAMINADAS DE UM ASPETO AMBIENTAL SIGNIFICATIVO NA INDÚSTRIA NAVAL, TANTO NOS ESTALEIROS DE AVEIRO (NAVALRIA), COMO NOS ESTALEIROS DE VIANA DO CASTELO (WESTSEA), TÊM SIDO DESENVOLVIDAS DIVERSAS AÇÕES, NÃO SO COM O OBJETIVO DE DIMINUIÇÃO DO CONSUMO DE ÁGUA, COMO DA DIMINUIÇÃO DE PRODUÇÃO DE ÁGUAS RESIDUAIS.

01	O GRUPO MARTIFER				
02	VALOR AMBIENTAL				
03	VALOR SOCIAL				
04	VALOR DE GOVERNANCE E ECONÓMICO				
05	ANEXOS				



# 03 VALOR SOCIAL



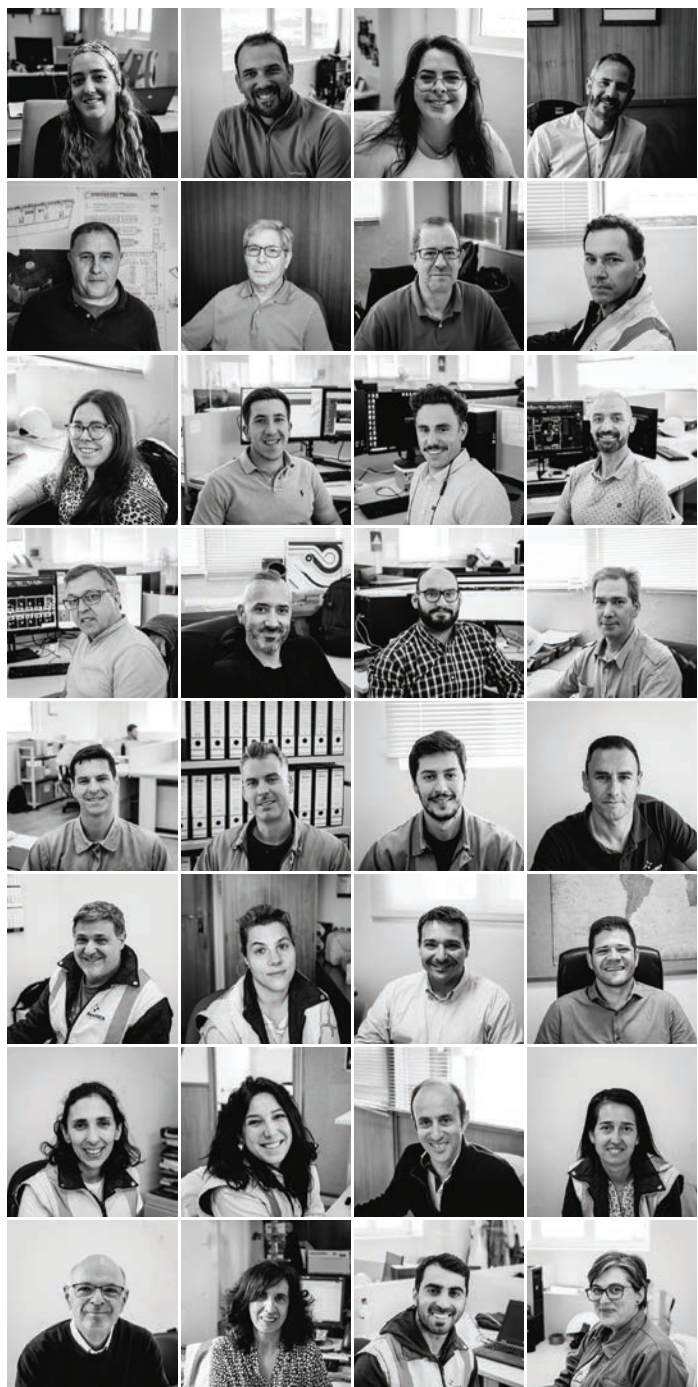


O contributo singular das nossas pessoas é o ponto de partida para compreender a pluralidade do grupo Martifer.

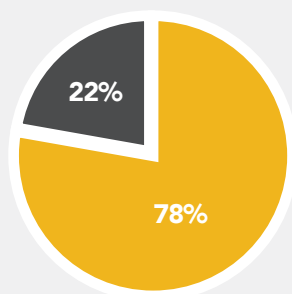
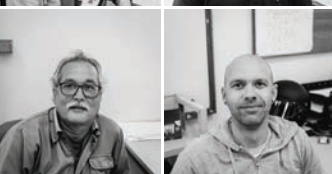
1 340 pessoas reunidas num só Grupo, com diversas nacionalidades, que vivem em 9 países diferentes partilhando os mesmos objetivos corporativos, centrados na promoção da igualdade, na sustentabilidade e na melhoria das condições de vida.

Para a Martifer, a convicção é clara: as nossas pessoas constituem o elemento mais preponderante para o sucesso do Grupo.

SOMOS 1 340  
PESSOAS



# COLABORADORES E AMBIENTE DE TRABALHO

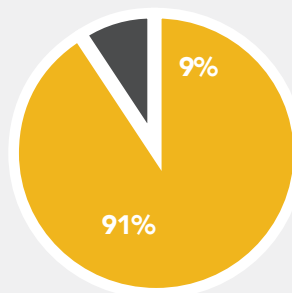


## Construção Metálica

952 COLABORADORES

211 MULHERES

740 HOMENS

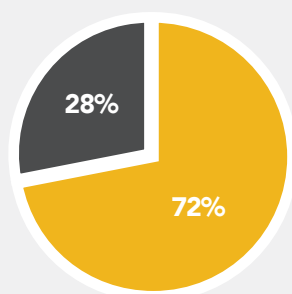


## Indústria Naval

343 COLABORADORES

30 MULHERES

313 HOMENS

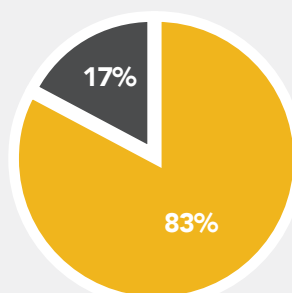


## Renováveis & Energia

39 COLABORADORES

11 MULHERES

28 HOMENS



## Holding

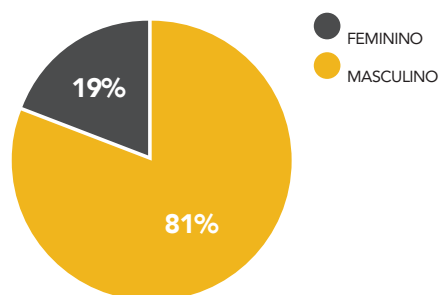
6 COLABORADORES

1 MULHER

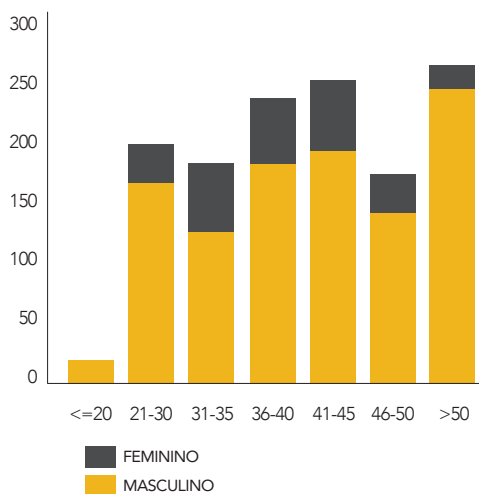
5 HOMENS

## GÉNERO

A baixa representatividade do sexo feminino na globalidade dos setores da construção metálica, indústria naval e manutenção industrial é uma realidade e acompanhar-nos-á por muito tempo, com reflexos óbvios na distribuição do número de colaboradores em função do género. Este indicador será provavelmente aquele em que as mudanças tenderão a ocorrer de forma mais demorada, não obstante os esforços encetados para o contrariar.

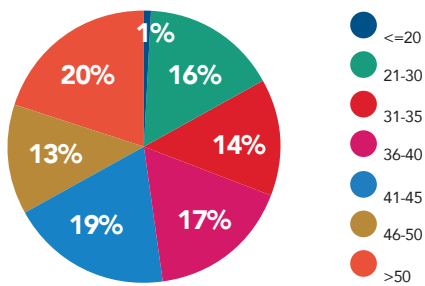


### Género por idade



## IDADE

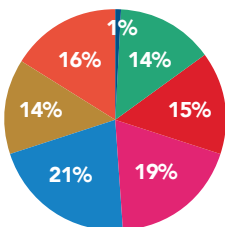
### Distribuição por idade



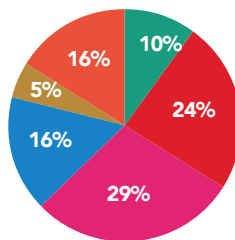
A BAIXA REPRESENTATIVIDADE DO SEXO FEMININO NA GLOBALIDADE DOS SETORES DA CONSTRUÇÃO METÁLICA, INDÚSTRIA NAVAL E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL É UMA REALIDADE E ACOMPANHAR-NOS-Á POR MUITO TEMPO, COM REFLEXOS ÓBVIOS NA DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE COLABORADORES EM FUNÇÃO DO GÊNERO.

### Idade por Área de Negócio

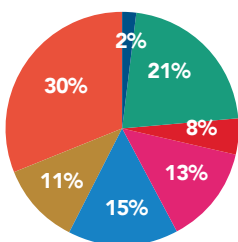
#### CONSTRUÇÃO METÁLICA



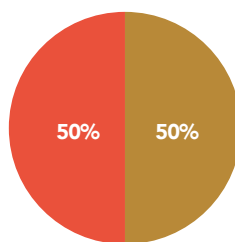
#### RENOVÁVEIS E ENERGIA



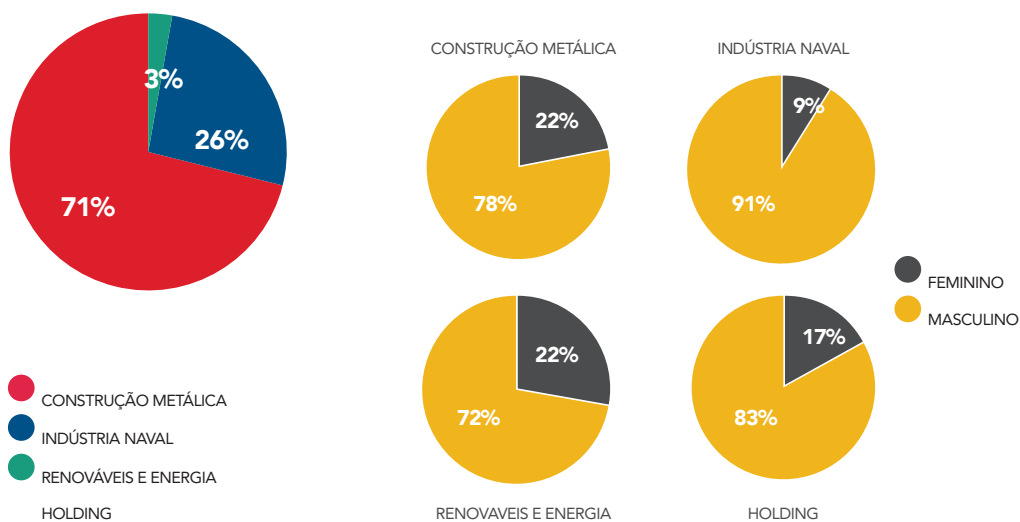
#### INDÚSTRIA NAVAL



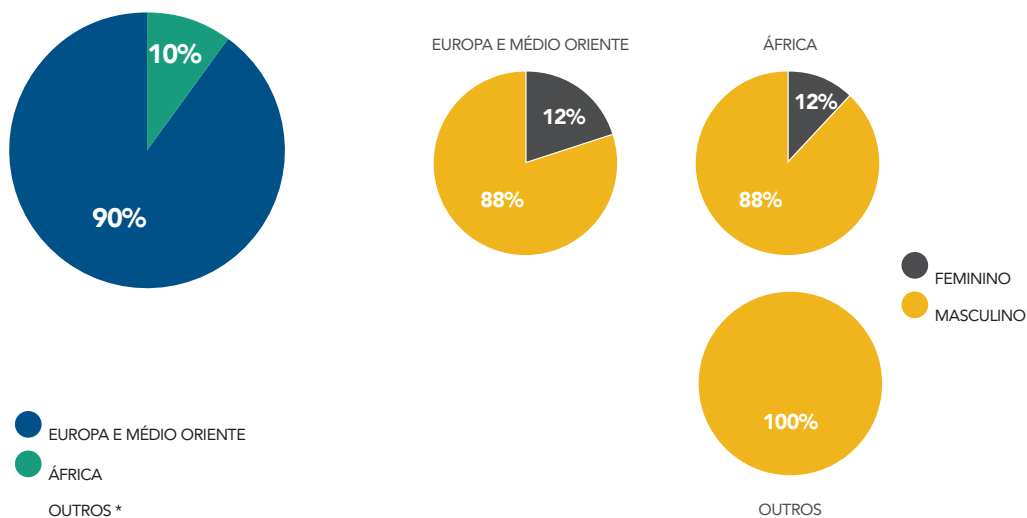
#### HOLDING



## ÁREA DE NEGÓCIO

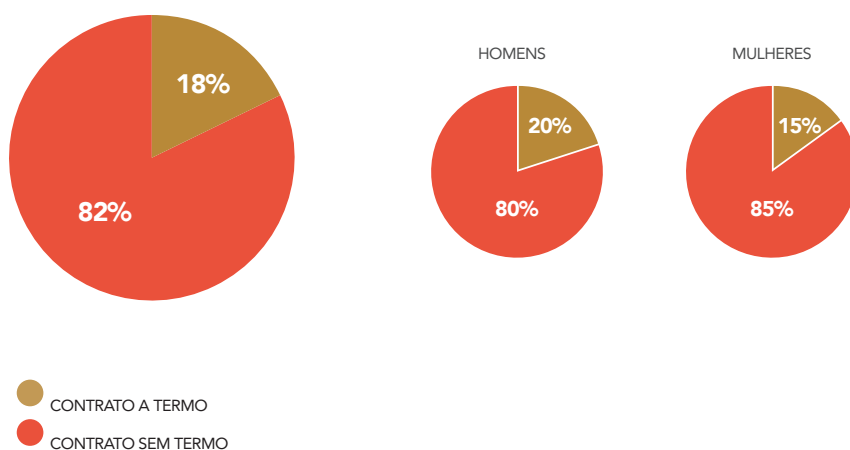


## ÁREA GEOGRÁFICA

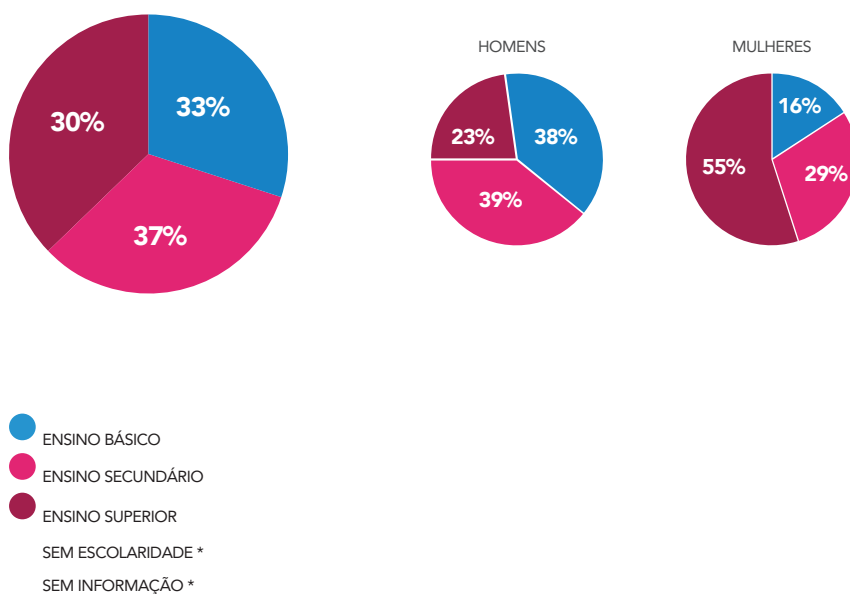




## TIPO DE CONTRATO



## ESCOLARIDADE



\* percentagem sem expressão

## CONSULTAS MÉDICAS E ATENDIMENTO CARA A CARA – A NOSSA LOJA DO COLABORADOR

Inaugurada há 15 anos, a Loja do Colaborador garante o atendimento presencial de colaboradores do Grupo, em Oliveira de Frades, e disponibiliza informação das diferentes áreas de Recursos Humanos, chegando a cerca de 700 trabalhadores. Complementando os serviços disponíveis no portal interno, nos quiosques multimédia e no atendimento por correio eletrónico, este balcão de atendimento permite uma comunicação mais próxima e personalizada, especialmente para colaboradores das fábricas e montagens, que poderão não ter acesso a meios digitais de comunicação.

A Loja é ainda o lugar que centraliza os serviços de saúde disponíveis para o colaborador tais como o serviço de enfermagem, as análises clínicas e as consultas da medicina no trabalho e medicina curativa. No que respeita às consultas de medicina curativa, só em Oliveira de Frades, foram realizadas 816 consultas. Um enorme benefício para a saúde e conciliação vida profissional e pessoal dos colaboradores, que sempre que precisam, têm um médico à sua disposição, sem filas e no horário de trabalho.

## VACINAÇÃO ANTIGRI PAL

A Martifer oferece a possibilidade de, anualmente, os colaboradores se vacinarem gratuitamente contra o vírus da gripe. Muitas das nossas pessoas trabalham no exterior, nas obras, nos parques

de expedição das fábricas e estão mais vulneráveis às condições climáticas. Em 2023, a vacinação antigripal abrangeu 174 colaboradores.

## REFEIÇÕES E CONVÍVIO NO DIA A DIA

O Grupo conta com refeitórios nas suas instalações em Oliveira de Frades e em Viana do Castelo garantindo o acesso a uma alimentação variada e económica. Serve cerca de 300 refeições por dia, em Portugal.

O refeitório da sede e a zona social anexa foram remodelados de forma a melhorar as condições de convívio e de intervalo para refeições. A transparência entre as três áreas (cantina, zona social e pátio interior) permite a entrada de mais luz, culminando na comunhão entre os espaços. Na zona social, foi criada uma copa com frigorífico e outros eletrodomésticos úteis.

Já em Viana do Castelo, nas instalações da West Sea, o refeitório foi palco para a atuação do grupo Folclórico da Bulgária "Nikola Ginov" no âmbito do programa do XXV Festival de Folclore Internacional do Alto Minho, no qual a West Sea colaborou com a disponibilidade deste "palco" tão diferente.

Em Angola, de forma a garantir a boa alimentação dos colaboradores, o acesso ao refeitório é gratuito. Todos aqueles que trabalham perto da sede da Martifer, em Viana, fazem a sua refeição de pequeno-almoço e almoço nas instalações da Martifer, de forma gratuita.

# APOIOS E BENEFÍCIOS



## SEGUROS

No âmbito da política de incentivos do Grupo Martifer, os trabalhadores com contratos de trabalho por tempo indeterminado usufruem de um seguro de saúde, o qual pode ser estendido ao seu agregado familiar.

Os trabalhadores em destacamento, independentemente do tipo de vínculo contratual e de acordo com a duração prevista do período de destacamento, beneficiam de um seguro de saúde e de um seguro de vida.

Em 2023, conscientes de que a difícil gestão do orçamento familiar coloca a saúde oral, muitas vezes, em segundo plano, a Martifer incluiu a cobertura em Estomatologia no pacote de seguro que oferece aos trabalhadores.

Esta cobertura oferece um capital de 200 euros anuais para tratamentos dentários e orais, podendo ser alargada aos membros do agregado familiar.

Em Portugal, em 2023 abrangeu cerca de 830 trabalhadores e ainda beneficiou 263 pessoas das suas famílias.

## MAVANTAGENS – PROTÓCOLOS DE COOPERAÇÃO

Numa ótica de desenvolvimento social local, têm vindo a ser estabelecidos protocolos de cooperação com entidades, próximas dos polos industriais do Grupo, no sentido de desenvolver e promover o comércio local e, simultaneamente, encontrar vantagens para os colaboradores e agregado familiar na aquisição de produtos e no acesso a serviços.

A Martifer conta atualmente com cerca de 60 protocolos de cooperação, com uma redução média de preço de 20 %, nas áreas de Cultura e Lazer, Educação, Estética, Geriatria/Gerontologia, Saúde e Bem-Estar, Telecomunicações e Transportes.

## BIBLIOTECA DA ACADEMIA DE COMPETÊNCIAS

Com o objetivo de investir no Capital Humano e Intelectual do grupo Martifer, foi criada em 2011 a Biblioteca da Academia de Competências facilitando, desta forma, o acesso a níveis de conhecimento capazes de dinamizar processos de desenvolvimento pessoal, e profissional bem como estimulando o gosto pela leitura. Tem atualmente disponíveis mais de 750 publicações, entre conteúdos de ciências aplicadas, ciências sociais, direito, economia, tecnologias, literaturas, entre outras, que podem ser reservadas através do serviço HR Solutions.



## ACADEMIA DE COMPETÊNCIAS

O compromisso da Martifer com a gestão integrada de talentos e o desenvolvimento do potencial humano manteve-se em 2023. A formação profissional é um pilar essencial para fortalecer as competências dos colaboradores e impulsionar o progresso organizacional. Com esta visão, a Academia de Competências continua a desempenhar um papel fundamental na promoção do crescimento técnico e pessoal dos colaboradores.

O compromisso com a expansão de competências técnicas e pessoais, alinhadas com a estratégia do Grupo, mas também com as necessidades individuais e expectativas dos colaboradores leva a uma abordagem mista por parte da Academia de Competências que recorre tanto a contratação de formações externas quanto o desenvolvimento de projetos formativos internos. É nesta última vertente que a atenção da Academia se concentra, consolidando sua atuação através da criação e execução de programas internos. Ao explorar esta abordagem, a Academia de Competências visa capitalizar o know-how interno, através de uma equipa de formadores qualificados, técnica e pedagogicamente, que garantem a excelência na transmissão de conhecimento.

Em 2023 foram desenvolvidas mais de 750 ações de formação, que envolveram mais de 1 200 colaboradores, importando salientar que cerca de 77 % destas ações referem-se a projetos formativos internos.

AÇÕES DE FORMAÇÃO 2023		
Nº total de ações	784	%
Formação Interna*	606	77,30%
Formação Externa**	178	22,70%

\* Ações asseguradas com recursos internos

\*\* Ações com recurso a formadores/entidades externas

Registámos, no final do ano 2023, um volume de mais de 23 mil horas (23.749) de formação.

Os projetos formativos promovidos pela Academia de Competências resultam do plano anual de formação para colaboradores do grupo Martifer, definido com base nos objetivos estratégicos das diferentes áreas de negócio, das necessidades de atualização de conhecimento e desenvolvimento de competências identificadas.

A atividade formativa assenta em várias áreas, desde a adequação ao posto de trabalho, até ao domínio comportamental, passando pela gestão, melhoria contínua, inovação e tecnologia.

Analisando o volume de formação em 2023, destaca-se a relevância atribuída a algumas áreas de formação – a metalurgia e metalomecânica, a segurança e higiene no trabalho, línguas e literaturas estrangeiras e engenharia e técnicas afins.

A metalomecânica, área core de atividade do Grupo Martifer, representa uma significativa parcela de 32,03 % do volume total de formação o que deixa claro o compromisso da empresa em fortalecer e manter atuais as competências técnicas dos seus colaboradores.

A segurança e higiene no trabalho, com uma representação de 23,46 %. A constante atenção a questões de segurança

# FORMAÇÃO E DESENVOLVI- MENTO

reflete a preocupação da Martifer em manter padrões de segurança elevados, garantindo ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

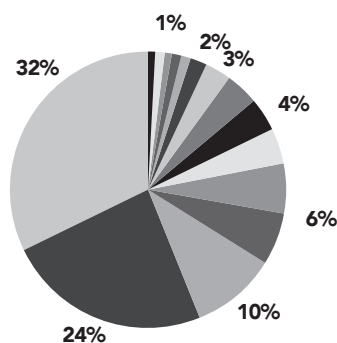
A engenharia e técnicas afins, representando quase 10 % do volume de formação, confirma a procura contínua de atualização das competências dos colaboradores para enfrentar os desafios de projetos de engenharia de elevada complexidade. Sendo a engenharia uma área em constante evolução, o esforço formativo nesta área demonstra a dedicação do Grupo em manter-se na vanguarda da inovação.

A formação em línguas e literaturas estrangeiras procura dar resposta à forte presença internacional da Martifer. A fluência noutros idiomas, fundamentais nos mercados globais onde a Martifer está presente, tem sido uma necessidade claramente refletida no plano de formação do Grupo, desde há já bastantes

anos, não se perspetivando que essa aposta venha a diminuir.

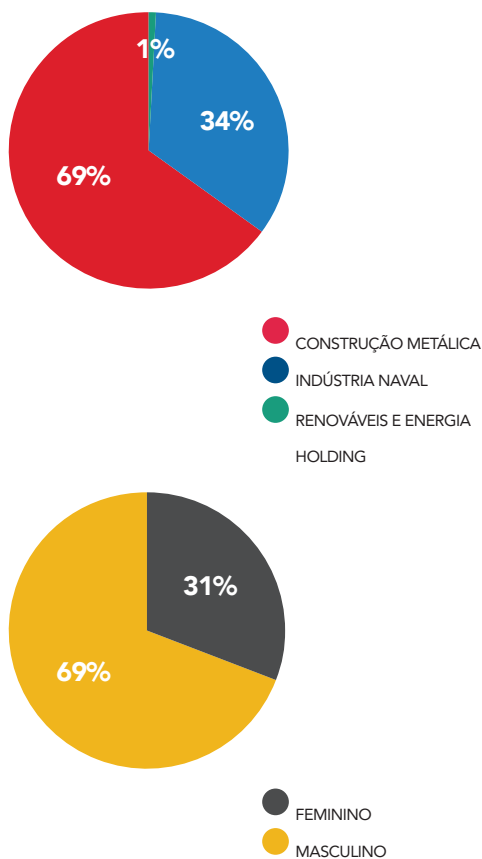
Repartição do volume de formação pelas principais áreas de formação ministradas:

Distribuição por área de formação  
Porcentagem



- 32** Metalurgia e metalomecânica
- 24** Segurança e higiene no trabalho
- 10** Engenharia e técnicas afins
- 6** Línguas e literaturas estrangeiras
- 6** Enquadramento na organização/empresa
- 4** Desenvolvimento pessoal
- 4** Informática na ótica do utilizar
- 4** Proteção de pessoas e bens
- 3** Ciências empresariais
- 2** Comércio
- 1** Gestão e administração
- 1** Saúde
- 1** Contabilidade e fiscalidade
- 1** Tecnologia de proteção do ambiente
- 1** Eletricidade e energia

Horas de Formação realizadas em 2023  
Volume de formação por área de negócio e por género



## QUALIDADE DA FORMAÇÃO

Numa ótica de melhoria contínua, as ações de formação da Martifer são avaliadas, de forma a aferir a reação dos formandos e dos formadores, a aquisição de conhecimentos e a sua transferência para o local de trabalho.

Os modelos de avaliação adotados pela Academia de Competências, assentam em diferentes níveis de intervenção que, tal como os instrumentos utilizados para o efeito, são definidos aquando da caracterização da ação.

A avaliação da reação à formação pretende recolher informações relativas à aceitação do conteúdo da formação, o desempenho do formador, a avaliação de certos aspetos da formação e recolher sugestões de melhoria.

À semelhança do que já vem sucedendo desde há alguns anos, o resultado global da reação à formação em 2023, não contemplando a formação ministrada por entidades externas, demonstrou a qualidade das ações de formação desenvolvidas pela Martifer.

### AVALIAÇÃO DA REAÇÃO À FORMAÇÃO

DIMENSÃO AVALIADA	AVALIAÇÃO
Curso	3,4
Formador	3,8
Organização	3,5
Formandos	3,5
Apreciação global da ação	3,6

Insuficiente (1)

Adequado (2)

Bom (3)

Excelente (4)

À avaliação da reação à formação juntam-se a avaliação das aprendizagens, a avaliação do comportamento e a avaliação da eficácia, no âmbito da aferição da qualidade das ações de formação realizadas na Martifer.

A avaliação de conhecimentos e a avaliação do comportamento são apuradas sempre que possível, com o intuito de aferir que aptidões ou conhecimentos foram adquiridos e/ou desenvolvidos na formação e em que medida houve transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho.

Relativamente à avaliação da eficácia, sendo um dos indicadores mais relevantes associado a cada formação, é alvo de atenção especial por parte da Academia de Competências. Visando essencialmente comprovar se os objetivos que fundamentaram a necessidade de formação foram atingidos e as competências instaladas, os critérios que determinam a eficácia das ações são definidos previamente à sua realização e, quer a sua determinação, quer a avaliação propriamente dita, resultam de um compromisso de melhoria contínua implicitamente assumido entre as chefias, os colaboradores e a Academia de Competências. Neste âmbito, não só é possível, através desta metodologia aferir os reais benefícios de cada ação, interna ou externa, face ao investimento realizado, como também permite à empresa implementar ações corretivas relativamente a ações de formação que não tenham sido eficazes de modo a adequar, cada vez mais, os conteúdos, métodos pedagógicos, etc. à realidade do grupo Martifer.

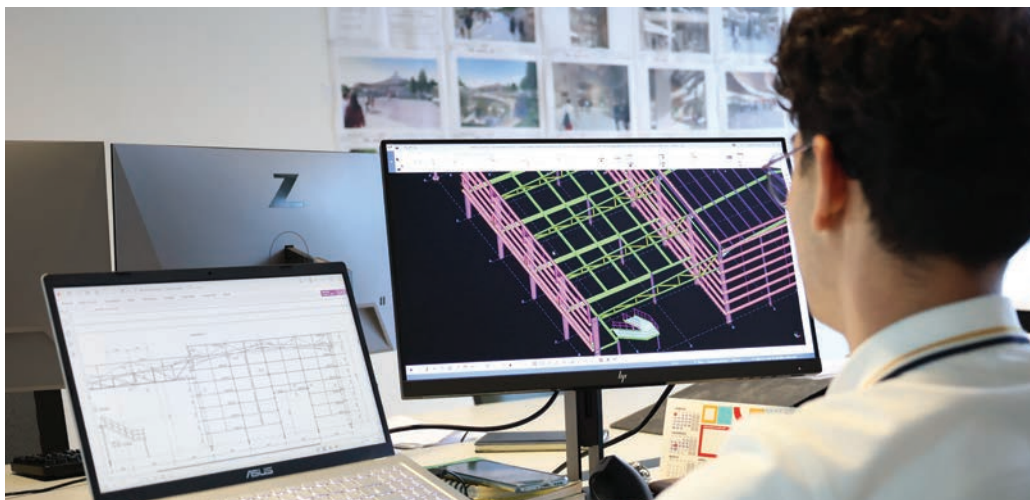
## PROJETOS FORMATIVOS EM DESTAQUE

### **Acolhimento e integração**

Integrado no processo de integração dos colaboradores nas suas funções, seja no âmbito de uma nova admissão, seja numa situação de mobilidade funcional, são habitualmente desenvolvidas ações de formação com vista à diminuição do sentimento de insegurança dos colaboradores, promoção do alinhamento e identificação do colaborador com a missão, visão e valores da empresa, bem como com as melhores práticas profissionais e em simultâneo proporcionar conhecimentos específicos relativamente às tarefas a executar.

Neste âmbito, ao longo do ano 2023, dinamizamos algumas ações de formação, para colaboradores em início de funções ou em situação de mobilidade funcional, com vista à partilha de conhecimentos e competências necessárias para o exercício da função.

Estas ações de formação decorrem sob a forma de organização on job ou em sala, de acordo com as competências a desenvolver e a especificidade dos conteúdos a abordar e é assegurada pelo superior hierárquico, ou pelo responsável pela integração do colaborador, quando aplicável, bem como por outros intervenientes a designar pela Academia de Competências, atendendo à área de educação e formação na qual a função se enquadre.





## FORMAÇÃO | Enquadramento na organização

CURSO	N.º DE FORMANDOS	N.º DE AÇÕES
Acolhimento a novos colaboradores	178	88
Roteiro de Acolhimento e Integração no Posto de Trabalho	33	33

## FORMAÇÃO | Falar RH

Tendo como objetivo promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na transparência e na valorização dos nossos colaboradores, a direção de Recursos Humanos em parceria com a direção de fabrico promoveu ao longo do ano 2023 várias sessões de formação dedicadas ao tema “Falar RH”.

Esta iniciativa tem em vista informar e consciencializar os colaboradores dos diferentes sectores do fabrico de estruturas metálicas sobre temas cruciais da área de recursos humanos, tais como:

- Os procedimentos internos definidos, relacionados com a duração e gestão dos tempos de trabalho;
- As políticas e as práticas de recursos humanos alinhadas com a igualdade;
- Os valores que pautam a atuação do grupo Martifer, bem como os princípios éticos e as normas de conduta.

Foram desenvolvidas 8 ações de formação que envolveram cerca de 60 colaboradores.

### **Qualidade, Segurança e Ambiente**

A qualidade, segurança e ambiente têm, desde sempre, reunido uma grande parte da atenção da Academia de Competências, dada a sua importância no Grupo, os projetos formativos neste âmbito são considerados fundamentais para o desenvolvimento da organização do trabalho e da motivação dos trabalhadores, bem como para a satisfação dos nossos clientes.

Investimos na capacitação das nossas pessoas, através do reforço contínuo desta temática nos nossos planos anuais de formação.

Promovemos a dinamização regular de ações de formação, quer internas, quer externas, que pretendem alertar para os riscos de cada posto de trabalho ou projeto, procurando manter os colaboradores alerta para as questões da segurança e por essa via diminuir a sinistralidade.

Ao longo do ano 2023, o investimento na área da qualidade, segurança e ambiente foi consolidado através do desenvolvimento de diversos projetos formativos, nas várias empresas do Grupo.

Importa salientar que, em 2023, foi reforçada a formação e comunicação no âmbito da prevenção de incidentes, particularmente no que refere à atividade da indústria naval.

Reforçámos a cultura de segurança nas unidades industriais do setor naval, onde os colaboradores estão expostos a uma variedade de riscos, desde o manuseio de equipamentos pesados até a exposição a produtos químicos e ambientes marítimos adversos, tendo sido desenvolvidos vários projetos formativos neste âmbito, contabilizando um volume de formação de mais de 4 mil horas:

**FORMAÇÃO** | Ações de formação em destaque no âmbito da segurança e saúde no trabalho – Indústria Naval

CURSO	N.º DE FORMANDOS	N.º DE AÇÕES
Briefing de Segurança	803	69
Cálculo de Incertezas em Calibrações	1	1
Conselheiro de Segurança	1	1
Curso europeu de primeiros socorros	17	2
Formação para o exercício de atividades de segurança no trabalho	1	1
Máquinas, Equipamentos, Ferramentas - Exposição a agentes nocivos	179	14
Novo Licenciamento de Equipamentos Sob Pressão (DL 131/2019)	1	1
Oficina Limpa é uma Oficina Segura	165	14
Operação com maçaricos oxiacetilénicos	15	6
Operação com máquina de corte de plasma manual	31	10
Operação de Equipamentos	4	5
Plano de Proteção Individual e Coletiva	3	2
Procedimentos Gerais de Segurança	194	29
Qualidade, Ambiente e Segurança a novos colaboradores - Estaleiro Naval	43	24
Segurança em Produtos Químicos	136	13
Segurança Máquinas e Equipamentos de Trabalho - Aplicação Prática (DL N.º 50/2005)	1	1
Segurança na Montagem e Desmontagem de Andaimos	14	2
Segurança na operação de empilhadores e multifunções	37	6
Segurança na operação de plataformas elevatórias	45	6
Segurança na Operação de Pontes Rolantes	66	9
Segurança no manuseamento de gases	52	4
Segurança nos trabalhos em altura	247	21
Sensibilização para o funcionamento e operação com equipamentos de comunicações marítimas	1	4
Suporte básico de vida e DAE	1	6
Testes Hidráulicos e Pneumáticos teórico/prático e procedimentos de segurança	33	3

Não obstante, as ações de formação e sensibilização relacionadas com o tema da segurança e higiene no trabalho promovidas nas restantes áreas de negócio do Grupo, assumem igualmente uma grande expressão no volume de horas de formação anual.

**FORMAÇÃO** | Ações de formação em destaque no âmbito da segurança e saúde no trabalho

CURSO	N.º DE FORMANDOS	N.º DE AÇÕES
30 Minutos de Segurança	1055	146
Acolhimento em obra	41	19
CACES P.E.M.P R386 / CACES R486 - Catégorie 3B	10	6
FORMACIÓN EN MATERIA DE PRL - Nivel básico	2	1
Instalaciones, cerrajería, carp y estruct metalicas	1	1
Plano de Medidas de Autoproteção	1	1
Procedimento específico de segurança	16	7
Qualidade, Segurança e Ambiente para novos colaboradores	114	54
Qualidade, Segurança e Ambiente para novos colaboradores_Dir Fabrico	20	13
Segurança e Ambiente - Riscos, medidas preventivas e boas práticas ambientais	3	3
Segurança em obra	51	13
Montagem, Desmontagem, Supervisão e Inspeção de Andaimos	4	1

Também as questões ambientais têm sido alvo de uma maior atenção por parte da Academia de Competências, tendo sido desenvolvidos, ao longo do ano, vários projetos formativos, focados na prevenção dos impactos e riscos ambientais da atividade.

**FORMAÇÃO** | Construção de edifícios sustentável BREEAM e LEED

Tendo em conta a crescente procura mundial de edifícios com certificação em construção sustentável e a necessidade de preparar as nossas equipas para este mercado, a Academia de Competências em colaboração com a direção QSA desenvolveu um projeto formativo com especial ênfase na certificação em construção de edifícios sustentável BREEAM e LEED. Este curso de formação foi desenhado de acordo com as necessidades específicas da Martifer, com vista ao desenvolvimento de competências, que permitam identificar/conhecer os conceitos e princípios aplicáveis a projetos de construção, com foco na Sustentabilidade. Em cada módulo serão abordados conceitos básicos e estratégias associadas a cada um dos sistemas de certificação ambiental.

### Línguas Estrangeiras

As formações na área de línguas estrangeiras mostram especial relevância no total das formações ministradas em 2023. O cariz marcadamente internacional das atividades de Grupo determina a importância atribuída às capacidades de comunicação dos colaboradores.

Os contratos de construção ganhos pela Martifer no Reino Unido, reforçaram a necessidade de desenvolver conhecimentos e competências linguísticas em língua inglesa, possibilitando a comunicação mais eficaz com diferentes interlocutores. Em 2023 o Grupo Martifer promoveu a realização de 7 ações de formação em língua inglesa que envolveram mais de 30 colaboradores. Cada um dos cursos de formação foi desenhado de acordo com as necessidades específicas do grupo Martifer neste âmbito e alinhados com o nível de conhecimento de cada formando.

### BIM

A necessidade de desenvolver competências em BIM surge naturalmente com os projetos cada vez mais complexos, no setor das fachadas. Para a rápida adoção desta metodologia na prática profissional torna-se premente a necessidade de profissionais com competências adequadas à sua aplicação.

Perante esta necessidade, 3 colaboradores da direção técnica do segmento das fachadas frequentaram a 17ª EDIÇÃO Curso de Building Information Modelling, organizado em conjunto pela Ordem dos Engenheiros, UMinho, IST, FEUP e FAUP. O curso contemplou uma carga horária 80 horas, distribuídas em 5 meses de trabalho que culminaram numa apresentação pública de estudos de caso. O final do curso incluiu ainda a certificação dos colaboradores com o selo "Building Smart International" (organização internacional que impulsiona a transformação digital do ambiente construído global e promove o

Programa de Certificação Profissional bSI.) Com foco no desenvolvimento de uma cultura interna de partilha de conhecimento, a Academia de Competências em articulação com a Direção Técnica do segmento das fachadas, implementou um projeto de formação interna, especializada, que visa difundir os conhecimentos adquiridos neste âmbito, por todos os colaboradores que no âmbito das suas funções realizam modelação 3D em fachadas. Após e durante as sessões formais de formação, todos os elementos tiveram acompanhamento no posto de trabalho.

O projeto de formação "Hicad" teve início em 2023, tendo sido já realizadas duas edições do curso, que envolveram 12 formandos e que contribuíram para um volume de formação de mais de 500h. Para garantir a eficácia deste projeto prevê-se ser necessária a realização de 7 a 11 edições do curso, já calendarizadas para o próximo ano.

### Programas de formação executiva

Com foco no desenvolvimento e atualização de competências dos nossos colaboradores, foi definido um plano de formação executiva para 2023, que incorporou diferentes projetos, alinhados com os pilares estratégicos, especificidades e exigências do Grupo e que visam criar uma cultura positiva, centrada na criação de valor para as nossas pessoas/equipas.

Desenvolvemos em 2023, soluções de formação customizadas, em parceria com entidades externas, o que nos permitiu ajustar os temas, os exercícios e os casos para discussão às necessidades e à realidade concreta do grupo Martifer.

ÁREA DE FORMAÇÃO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO	DESTINATÁRIOS	Nº DE FORMANDOS	VOLUME DE FORMAÇÃO (total)
Talento, Liderança e Desenvolvimento Pessoal	Liderança de Equipas	Diretores de departamento e chefias intermédias	36	2.112H
	Programa Geral de Gestão Intensivo	Diretores Coordenadores	5	
Comunicação, Marketing e Vendas	Logistics & Supply Chain Management	Equipa de Procurement e Direção de Obra	21	
		Diretores comerciais, diretores de operações e responsáveis pelas geografias	26	





## RECRUTAMENTO, ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

Com a convicção de que as pessoas são um fator crítico de sucesso do Grupo, o recrutamento, o acolhimento e a integração assumem-se como essenciais para o clima social do Grupo. Através destes processos a Martifer garante, desde o primeiro dia, que os colaboradores são integrados da melhor forma e com todos os recursos de que necessitam para desenvolver a sua função.

### Recrutamento

O recrutamento desempenha um papel fundamental na manutenção do clima organizacional. Ao atrair e selecionar profissionais alinhados com os valores e cultura da Martifer, o recrutamento, assegurado internamente pela direção de Recursos Humanos, contribui diretamente para o alinhamento organizacional através de uma equipa coesa.

A conjuntura atual do mercado de tra-

balho, sobretudo no que diz respeito à engenharia, tem trazido desafios acrescidos ao recrutamento. Neste contexto, a direção de Recursos Humanos do Grupo, tem, proativamente, procurado uma aproximação junto dos estudantes, quer através das escolas, associações de estudantes ou outras entidades. Adicionalmente, em linha com o Plano para a Igualdade de Género, a Martifer tem procurado despertar o interesse dos mais jovens pela sua atividade, seja através de visitas às suas instalações, com explicações simplificadas sobre os seus processos, seja com pequenas ações junto de escolas.

Em simultâneo, o Grupo tem procurado divulgar o seu Employer Value Proposition (EVP), destacando a sua cultura inclusiva e o compromisso com a igualdade de oportunidades, sem discriminação com base em género, origem, etnia, convicção política, religião, orientação sexual ou deficiência física. Estas iniciativas reforçam a convicção da Martifer em trabalhar incansavelmente na promoção de uma comunidade envolvente assente na igualdade e diversidade.



# DIÁLOGO E CLIMA ORGANIZACIONAL

## Recrutamento Interno

No grupo Martifer é incentivada a política de recrutamento interno, sempre que isso se adequar. Como acontece no recrutamento externo, são publicadas, em diversos meios de comunicação interna, as vagas em aberto, com a descrição do perfil da função e perfil de competências exigidas, para que os colaboradores interessados possam candidatar-se a estas oportunidades.

O grupo multinacional que somos assegura uma visão de mercado global e oportunidades internacionais de trabalho, pelo que a mobilidade interna dos colaboradores ocorre de forma natural.

## Recrutamento externo

O grupo Martifer recorre ao recrutamento externo para identificar, no mercado, candidatos com perfil para preencher a vaga existente sendo a gestão destes processos assegurada pela equipa da direção de Recursos Humanos da Martifer.

As oportunidades de carreira são divulgadas em diversos meios de comunicação

interna e externa, com a descrição do perfil da função e perfil de competências exigidas.

A Martifer recorre para divulgação externa das oportunidades de carreira ao seu Website, LinkedIn, a Gabinetes de Inserção Profissional, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Associações Empresariais, Ordem dos Engenheiros, diversas instituições de ensino (secundário, profissional, superior) e sites de ofertas de emprego.

Como forma de aproximar a empresa dos jovens estudantes, o grupo Martifer tem procurado colaborar em alguns eventos universitários, principalmente nas regiões mais próximas das suas instalações. Assim, em 2023, estivemos presentes em 8 feiras de emprego universitárias, colaborámos com associações de estudantes na organização de palestras e workshops que permitiram aos alunos uma visão prática da realidade da empresa e dos seus desafios diários; e adicionalmente, em articulação direta com os professores, promovemos visitas de estudo às nossas instalações.

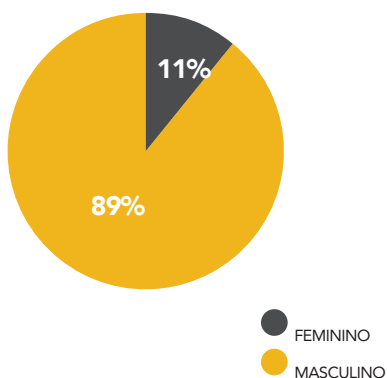


### Recomenda um Profissional

Como forma de chegar a bons profissionais, cujas características pessoais sejam alinhadas com a cultura organizacional, o Grupo Martifer promove a iniciativa “Recomende um/a profissional”. Esta iniciativa pretende motivar os colaboradores a aconselhar profissionais que possam integrar os processos de recrutamento da Martifer, fomentando, dessa forma, o networking e um maior envolvimento dos colaboradores ao dar-lhes a oportunidade de contribuírem de forma direta para o reforço dos Recursos Humanos do Grupo.

### Número de admissões em 2023

No grupo Martifer, durante o ano de 2023 foram admitidos 328 colaboradores nas diversas empresas e áreas, com diferentes situações contratuais: a termo ou por tempo indeterminado.



### Programa de estágios – Atrave-te

Com um historial reconhecido na capacitação de jovens, o Grupo Martifer concretiza essa aposta, entre outras formas, através do seu programa de estágios anual – Atrave-te, que, em 2023 ia na sua 5ª edição. Dirigido a recém-formados do ensino superior ou profissional, o Atrave-te visa promover a sua inserção no mercado de trabalho, através de uma experiência prática em contexto de trabalho e constitui-se como uma porta de entrada no Grupo, com a ambição de ser o início de uma carreira promissora.

Aos estagiários selecionados para integrar o Grupo foi proporcionado um roteiro de integração que possibilitou uma visão geral das áreas de negócio bem como das atividades desenvolvidas em cada direção, com enfoque nas que mais se relacionam com a área de estágio de cada um.

### Estágios curriculares e de Verão

O grupo Martifer mantém desde sempre uma relação de parceria com diversas instituições de ensino, nacionais e estrangeiras, que se concretiza através de participações em jornadas, feiras de emprego e promoção de estágios curriculares e de Verão. As atividades desenvolvidas pelos estagiários estão alinhadas com um plano de estágio estruturado entre a Martifer, a Instituição de ensino e o próprio estagiário.

### Acolhimento e Integração de Novos Colaboradores

O processo de integração tem impacto direto na motivação e no compromisso organizacional. Por isso, o Grupo procura garantir o acompanhamento deste processo, através de um plano de integração adaptado às especificidades de cada empresa, de cada função e de cada colaborador.

O principal objetivo dos planos de acolhimento é garantir o apoio aos novos colegas, tendo em vista o bem-estar pessoal e profissional, por isso, além da integração no local de trabalho, é dado apoio noutras necessidades que fazem parte deste processo de adaptação (por exemplo, na procura de casa, na melhor solução para transporte casa/trabalho, entre outras).

### FORMAÇÃO DE ACOLHIMENTO - COMUNICAR DESDE O PRIMEIRO DIA

O grupo Martifer procura comunicar com clareza, desde o seu primeiro contacto com os colaboradores. No processo de integração, os novos colegas participam numa formação de acolhimento, onde ficam a conhecer, com mais detalhe, a Martifer.

Nesta formação, são demonstradas as dinâmicas internas, os principais procedimentos e o dia a dia na Martifer. Os conteúdos transmitidos, vão desde a





história do Grupo (para que percebam como chegámos aos dias de hoje, com a estrutura atual); os principais projetos (para que se orgulhem de fazer parte de uma equipa que atinge grandes feitos); os valores do Grupo; entre outros, não menos importantes.

A Formação de Acolhimento é também essencial para a sensibilização das regras da Qualidade, Segurança e Ambiente, fundamentais para a integração no Grupo.

## CELEBRAR O NATAL

A Martifer celebrou o Natal globalmente, em todas as localizações, mas de formas diferentes, adaptando os seus contextos e geografias.

Transversalmente, este é momento escolhido pelo grupo para homenagear a antiguidade no Grupo. Foram entregues as lembranças de antiguidade aos colaboradores que celebraram 10, 20 e 30 anos em todos os países onde estamos presentes.

### PORTUGAL

O Natal em Oliveira de Frades transformou, pelo segundo ano consecutivo, a fábrica das fachadas em alumínio num salão de festas. Com mais de 630 colegas reunidos, foi pouco o tempo para tudo o que tínhamos para celebrar. Todos os presentes receberam um cabaz de alimentos.

A West Sea reuniu-se para celebrar o Natal num jantar comemorativo, no concelho de Viana do Castelo. A abertura do evento foi conduzida pelo Grupo Etnográfico de Areosa, que se apresentou com os trajes regionais e tradicionais de Viana do Castelo. Todos os presentes receberam um cabaz de alimentos.

### ANGOLA, POLÓNIA E ROMÉNIA

A Martifer Constructii, na Roménia, e a Martifer Construções, em Angola, reuniram os seus colaboradores num almoço nas cantinas das suas instalações. Foram entregues as lembranças de antiguidade aos colaboradores que celebraram 10 anos de casa em 2023. Na Roménia, no início de dezembro, como celebração do Dia de São Nicolau foram ainda entregues aos filhos dos colaboradores lembranças de Natal. Já a Martifer Renewables, na Polónia celebrou esta época tão especial num jantar convívio.





## ATIVIDADES PARA E COM AS NOSSAS PESSOAS

A Direção de Recursos Humanos e a área da Comunicação Interna desenvolvem iniciativas internas, desdobrado a sua atividade em quatro áreas de atuação: saúde e bem-estar, responsabilidade social e ambiental, desporto e aventura e cultura e lazer.

Com dois eixos mestre, o Plano para a Igualdade de Género e o Plano para a Saúde e Bem-Estar, em 2023 o foco estabeleceu-se na saúde de mental e no papel do homem para a igualdade de género, tendo como principal ferramenta a conciliação da vida profissional e pessoal. Neste capítulo vamos referir as principais iniciativas realizadas na Martifer em 2023, relativas a estes temas. Algumas delas já implementadas e rotineiras e outras realizadas pela primeira vez.

## PELA SAÚDE

A sensibilização e o alerta para a saúde mental são cruciais para promover uma compreensão mais profunda das questões relacionadas ao bem-estar psicológico. A importância desse enfoque reside no facto de que muitos distúrbios mentais enfrentam estigmas e falta de compreensão, o que pode levar à subestimação da gravidade dessas condições. Ao sensibilizar a nossa comunidade, estamos a proporcionar um ambiente mais inclusivo e solidário, onde as pessoas se sentem à vontade para discutir as suas experiências e procurar ajuda sem o medo do julgamento.

A sensibilização também desempenha um papel crucial na educação, capacitando as pessoas a reconhecerem sinais precoces de problemas de saúde mental, intervindo atempadamente e promovendo um ambiente onde todos possam cuidar da sua saúde mental da mesma forma que fazem com a saúde física.

A partir destas premissas, em 2023 desenvolvemos 2 eventos que vieram responder a esta preocupação.

## Stress e saúde cardiovascular

A FUNDAÇÃO PORTUGUESA DE CARDIOLOGIA NA MARTIFER

No dia 11 de abril, a Fundação Portuguesa de Cardiologia trouxe à Martifer Pedro Matos, Especialista em Medicina do Trabalho no Centro Hospitalar Universitário de São João para nos falar sobre stress e saúde mental. A ação reuniu 60 pessoas no auditório do edifício sede.

## Ferramentas para agir

WEBINAR REÚNE COLEGAS DE TODA A EUROPA

No dia 24 de outubro, em Oliveira de Frades, em Marselha, em Paris, em Lisboa, em Viana do Castelo, em Londres, em Madrid e em Aveiro, mais de 280 colaboradores em simultâneo refletiram sobre a saúde mental.

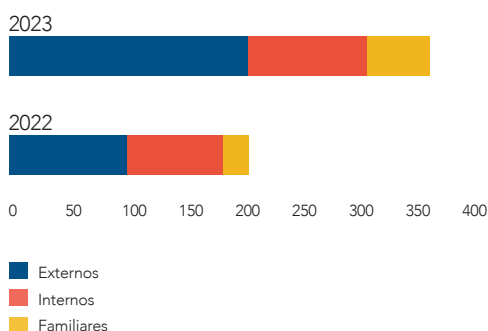
Este webinar teve como objetivos dar ferramentas às nossas equipas para reconhecer sinais e sintomas de sofrimento psicológico e/ou doença mental, desenvolver as capacidades de comunicação neste tipo de situações de forma a conseguir alcançar o alívio inicial e guiar os colegas para soluções.



## MOVE Martifer Gym

O nosso ginásio, direcionado aos trabalhadores e aberto à comunidade é um dos investimentos com maior relevo para a promoção da saúde e da conciliação da vida profissional e pessoal. Ao fomentar a saúde e o bem-estar, o ginásio não só atende às necessidades físicas, constituindo uma ferramenta para a gestão do stress e para a promoção do equilíbrio emocional, mas também fortalece a coesão e o envolvimento comunitário.

### Utilizadores do ginásio em 2023



Em 2023, o Move Martifer Gym contou com a inscrição de 350 pessoas, com uma média mensal de 120 pessoas por mês. O número de inscrições aumentou significativamente, refletindo o trabalho desenvolvido na comunidade e a melhoria da oferta de equipamento e de aulas do próprio ginásio. É explorado por um parceiro externo que assume o compromisso de dar aos trabalhadores da Martifer condições especiais.

### EVENTOS E PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA

O Move Martifer Gym, que tornou-se uma presença constante em eventos desportivos locais, não só promovendo a prática do exercício físico no âmbito da empresa

como também nas competições externas. Em 2023, participou na organização do BTT Rota de Lafões e no Trail Rios e Levadas, e ainda os seus afiliados ainda participaram na Corrida São Silvestre, em Oliveira de Frades.

O evento anual de BTT Rota de Lafões, em que o Move Martifer Gym faz parte da organização, foi o evento com mais impacto e reuniu um total impressionante de 580 participantes. Destes, 40 entusiastas pertenciam ao Move Martifer Gym, destacando-se a colaboradora Marlene Pereira que conquistou o primeiro lugar no escalão feminino – um testemunho do compromisso da comunidade Martifer com a promoção de um estilo de vida ativo e saudável.

Para o público exclusivamente interno e com o propósito da sensibilização no Dia Mundial da Saúde, desenvolveu a “Aeróbica no Pátio” para manter o corpo e a mente sãos e ainda a já tradicional caminhada pela Saúde e Segurança no trabalho, no seu Dia Mundial.

### PROGRAMAS DE SAÚDE E BEM-ESTAR

Para além das atividades regulares, o Move Martifer Gym investe em serviços adicionais que contribuem para o bem-estar dos colaboradores. A presença de um nutricionista, com consultas mensais agendadas aos sábados, e o apoio de personal trainers, com 8 colaboradores já a beneficiar deste serviço, sublinha o compromisso do grupo numa abordagem holística à saúde.

### FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS

O acesso ao ginásio durante as horas de almoço é para muitos colaboradores, que enfrentam o desafio de viverem a uma considerável distância, com longo tempo de deslocação, a oportunidade de manter um estilo de vida ativo e saudável. Para



além disso, a localização da sede da Martifer, situada na zona industrial de Oliveira de Frades, distante do centro da vila, faz com que seja ainda uma mais-valia para quem reside na vila, e trabalha na nossa sede.

### Correr por gosto

Ao longo de 2023, os trabalhadores da West Sea e da Martifer participaram em quatro eventos desportivos, vestindo a camisola da West Sea. A equipa West Sea marcou presença na 1º corrida do Carnaval 2023 (12 participantes), na Corrida Porto Viana 2023 (19 participantes), na Meia Maratona Manuela Machado 2023 (12 participantes) e na Corrida de São silvestre 2023 (27 participantes).

Destacamos a Corrida do Porto de Viana que contou com um percurso que atravessou as instalações da West Sea, partilhando com a comunidade um estaleiro que tanto nos orgulha.

O NOSSO  
GINÁSIO,  
DIRECIONADO  
AOS  
TRABALHADORES  
E ABERTO À  
COMUNIDADE  
É UM DOS  
INVESTIMENTOS  
COM MAIOR  
RELEVO PARA  
A PROMOÇÃO  
DA SAÚDE E DA  
CONCILIAÇÃO  
DA VIDA  
PROFISSIONAL E  
PESSOAL.

## DONATIVOS E PATROCÍNIOS

No âmbito da responsabilidade social, seguindo critérios de proximidade e relação com as instituições, no ano de 2023, o grupo Martifer apoiou algumas instituições com donativos que ultrapassaram os 5 500 €.

### ADRIANNA KAŁKOL NOS JOGOS OLÍMPICOS

Ainda no âmbito da responsabilidade social, a Martifer Renewables & Energy, na Polónia, está a apoiar a atleta de canoagem Adrianna Kałkol na sua preparação para os Jogos Olímpicos de 2024, em Paris.

Adrianna Kałkol, nascida a 9 de setembro de 2001, é uma canoísta polaca, medalhada em campeonatos do mundo e da Europa.

Investir no desporto tem benefícios individuais, mas também impactos globais sendo um investimento no desenvolvimento humano, social, económico e cultural de uma sociedade.



## PELA IGUALDADE E CONCILIAÇÃO

2023 tornou-se um ano de enorme pressão na gestão dos orçamentos familiares e a qualidade de vida e a conciliação da vida pessoal e profissional tornam-se temas ainda mais críticos para todos.

### Teletrabalho e horário flexível

Em janeiro de 2023 foi posta em prática uma das maiores transformações, no que respeita à conciliação da vida profissional e pessoal, que a Martifer poderia alavancar - o trabalho híbrido, para funções compatíveis e a flexibilidade de horários para todos os colaboradores dos escritórios.

As mulheres, que enfrentam as maiores barreiras ao desenvolvimento das suas carreiras, já que asseguram a maiorias das atividades domésticas e familiares, são especialmente favorecidas com a implementação desta medida.

Por outro lado, no universo de colaboradores como o nosso, com cerca de 81 % colaboradores do sexo masculino é considerável o impacto na vida dos homens, de forma a terem mais responsabilidades domésticas, quebrando os estereótipos de género, dando-lhes a oportunidade e incentivo para maior participação na vida familiar.

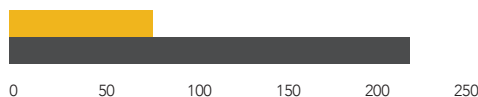
A análise dos dados da realização do teletrabalho reflete algumas das tendências de género. Percentualmente as mulheres têm funções mais compatíveis com o trabalho híbrido e são elas a requererem em maior percentagem este tipo de prestação de trabalho. Por outro lado, apesar da menor adesão do homem ao trabalho híbrido, dado o nosso universo maioritariamente masculino, o número de homens

alcançado é significativo - são 77 homens a optar pelo regime de trabalho híbrido.

### SEXO FEMININO



### SEXO MASCULINO



■ N° de pessoas em trabalho híbrido

■ N° de pessoas com funções compatíveis com trabalho híbrido

**57 % das mulheres e apenas 19 % dos homens têm funções compatíveis com teletrabalho**

**65 % das mulheres que podem fazer teletrabalho, fazem, mas apenas 37 % dos homens optam por esta forma de prestação de trabalho**

### SOBRE O TRABALHO HÍBRIDO

Os colaboradores com funções compatíveis podem optar pelo trabalho híbrido, usufruindo de 5 dias por mês de teletrabalho.

### SOBRE A FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS

Os colaboradores dos escritórios podem usufruir de horário flexível, desde que completem 8 horas de trabalho diário (30 minutos antes ou depois dos horários de entrada ou saída acordados).

# IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

## Sinergias com entidades locais

Em novembro, em colaboração com o Município de Oliveira de Frades e a EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza promoveram a sessão informativa: "A Igualdade de Género e o Emprego", no âmbito do Plano Municipal de Igualdade e Não - Discriminação de Oliveira de Frades e do Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 novembro). Tiago Caio do Núcleo Distrital de Viseu da Rede Europeia Anti-Pobreza, de forma dinâmica, abordou esta temática, no auditório da Martifer, dando exemplos das diferentes formas de violência baseada no género (violência doméstica, física, psicológica, sexual, social, entre outras) e analisando as desigualdades existentes entre homens e mulheres no contexto social e profissional.

Em outubro, a West Sea juntou-se ao programa de mentorias para a igualdade de género e promoção de escolhas vocacionais informadas do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Esta parceria proporcionou um Workshop de Mentoring a uma das trabalhadoras do estaleiro que possibilitará o acompanhamento de um estudante e ainda realizar Job Shadowing, em que um aluno acompanha um dia de trabalho na West Sea.

## Mais tempo para a parentalidade

### WORKSHOP PAI É PAI

Em maio, promovemos o workshop dedicado especificamente aos pais, com o objetivo de conversar sobre os papéis do homem enquanto cuidador.

Muitas foram as partilhas e a conversa debateu temas como a evolução do pai ao longo da história, as máscaras da masculinidade, a postura dos empregadores relativamente ao ser pai, homem e cuidador e ainda uma reflexão pessoal sobre a parentalidade.

EM JANEIRO DE 2023 FOI POSTA EM PRÁTICA UMA DAS MAIORES TRANSFORMAÇÕES, NO QUE RESPEITA À CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL, QUE A MARTIFER PODERIA ALAVANCAR - O TRABALHO HÍBRIDO, PARA FUNÇÕES COMPATIVELIS E A FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS PARA TODOS OS COLABORADORES DOS ESCRITÓRIOS.



Apenas 14 % dos pais com filhos até aos 15 anos atenderam ao evento. Concluímos que temos de criar hábitos rotineiros que impulsionem as conversas entre colaboradores e levamos para 2024 este objetivo.

#### A MATERNIDADE E AS NOSSAS CRIANÇAS

Como definido desde 2021, a Martifer concedeu uma dispensa extra para os pais, para o acompanhamento na consulta pré-natal. No entanto, a análise dos dados permitiu-nos concluir que estamos longe de conseguir que todos os pais usufruam desta medida. Apesar de nos últimos anos termos visto uma evolução bastante positiva no acompanhamento dos pais nas consultas pré-natais, chegamos a 2023 ainda com 35 % dos homens, que foram ou serão pais, sem qualquer registo de acompanhamento das consultas pré-natal. Em 2023, a média de consultas por pai, foi até à data de 1,15 consultas.

73,33 % dos trabalhadores da Martifer que foram pais partilharam a licença pelo nascimento da sua filha ou filho e 93,33 % gozaram a licença facultativa.

Foi ainda atribuído um dia extra a pais e mães de crianças com incapacidade acima de 60 %. Em 2023, 16 % das pessoas elegíveis usufruíram desta medida.

O NOSSO  
GINÁSIO,  
DIRECIONADO  
AOS  
TRABALHADORES  
E ABERTO À  
COMUNIDADE  
É UM DOS  
INVESTIMENTOS  
COM MAIOR  
RELEVO PARA  
A PROMOÇÃO  
DA SAÚDE E DA  
CONCILIAÇÃO  
DA VIDA  
PROFISSIONAL E  
PESSOAL.



#### COOLKITS PARA OS COOLKIDS

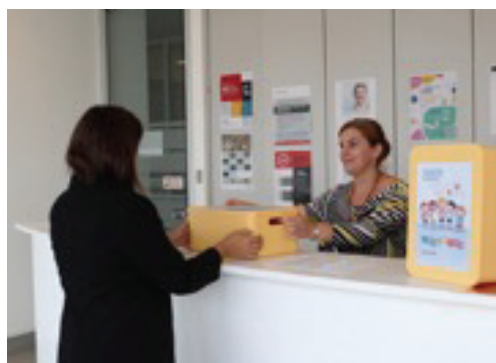
Em 2022 distribuímos pela primeira vez os kits escolares para os Coolkids que integraram o primeiro ciclo. Este ano damos continuidade à iniciativa e alcançamos 38 famílias.

Ao kit juntámos o “Guia para Famílias - Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género”, uma sensibilização para a importância da igualdade de género na educação dos mais novos e a reflexão sobre o tema no núcleo familiar.



O Kit é composto por cadernos, marcadores, lápis de cor e de cera, marcadores, afiadeira, borracha, tesoura, cola, caneta e lápis, estojo, lancheira, garrafa de água reutilizável e um voucher de rastreio da prontidão escolar.

Este kit, junta-se à lembrança de nascimento (que distribuímos desde janeiro de 2017) como forma de acompanhamento, ao longo do tempo, das diversas fases do desenvolvimento infantil dos filhos e filhas das nossas pessoas.

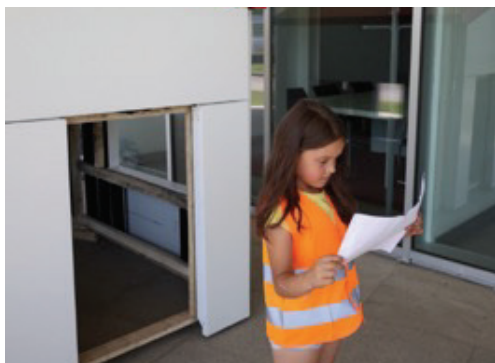


#### A INDÚSTRIA E A ENGENHARIA – MAIS PERTO DAS FAMÍLIAS

Em junho e julho de 2023 as várias empresas do Grupo receberam a visita dos colaboradores e seus filhos com idades até aos 15 anos.

Este evento tem como principais objetivos a aproximação das famílias à empresa, a promoção dos princípios da igualdade de género e dar visibilidade, principalmente às raparigas, das oportunidades nas engenharias e na indústria.

Este ano incentivou ainda a reflexão, dos meninos em particular, a aprender a compartilhar emoções de maneira saudável e libertar-se dos estereótipos, através das ferramentas disponibilizadas pela (Global Boyhood Initiative).



Visitaram-nos 79 raparigas e 59 rapazes acompanhados pelas famílias, reunindo mais de 300 pessoas.

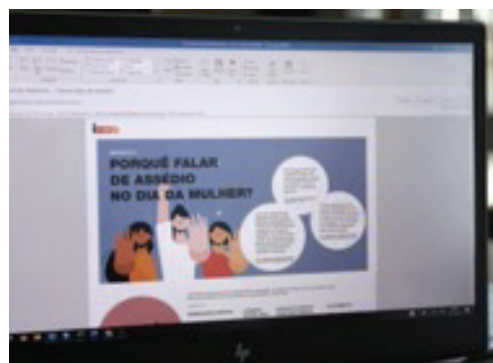
Obtivemos a participação de 24 % do nosso público-alvo, não cumprindo com o objetivo de receber 50 % das nossas crianças, até aos 15 anos. Constatámos ainda que 32 das 67 famílias inscritas foram inscritas pelas mães colaboradoras. Temos, neste universo de famílias abrangidas, 252 colaboradores pais e 85 colaboradoras mães.

## DIA DA MULHER - ASSÉDIO NO TRABALHO

Em 2023, o tema escolhido para sinalizar o Dia da Mulher suscitou críticas.

Não festejamos, nem celebrámos. Deixámos de lado as flores e falámos de assédio.

Cumprimos um dos objetivos do plano para a igualdade de 2023 - uma campanha sobre o assédio no trabalho, de esclarecimento e de sensibilização para a denúncia de casos de assédio no trabalho na Martifer. Divulgámos o procedimento e esclarecemos os conceitos. A campanha foi realizada em todos os países onde o Grupo está presente, na língua materna de cada país – Roménia, França, Espanha, Angola e Reino Unido.





#### KIT DE NASCIMENTO

Desde janeiro de 2017, o grupo Martifer oferece uma lembrança de nascimento para felicitar as famílias Martifer pelos bebés recém-nascidos. Em 2023, celebramos o nascimento de 22 bebés em Portugal.

#### LINGUAGEM COMO PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Continuamos. Motivo de discussões e pontos de vista diferentes, assume-se muitas vezes como um manifesto - Estamos aqui pela igualdade. A mulher torna-se muitas vezes invisível na linguagem e num contexto marcadamente masculino, como é o das engenharias e da construção, esta invisibilidade é ainda mais evidente. A Martifer divulgou alternativas linguísticas que podem ser utilizadas tendo em vista a especificação do sexo e a neutralização ou abstração da referência sexual. A comunicação interna redige textos que dão visibilidade equivalente ao sexo feminino e a documentação interna está a sofrer esta transformação.

#### CAMPANHAS PARA A IGUALDADE CITE/CIG

Através dos meios internos, especialmente através da televisão corporativa são divulgados os materiais disponibilizados pelas entidades de forma a sensibilizar todos para temas como o assédio sexual, a licença parental partilhada, a partilha de tarefas domésticas, entre outros assuntos de relevo.

ATRAVÉS DOS MEIOS INTERNOS,  
ESPECIALMENTE ATRAVÉS DA  
TELEVISÃO CORPORATIVA SÃO  
DIVULGADOS OS MATERIAIS  
DISPONIBILIZADOS PELAS  
ENTIDADES DE FORMA A  
SENSIBILIZAR TODOS PARA TEMAS  
COMO O ASSÉDIO SEXUAL, A  
LICENÇA PARENTAL PARTILHADA,  
A PARTILHA DE TAREFAS  
DOMÉSTICAS, ENTRE OUTROS  
ASSUNTOS DE RELEVO.

## SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança de todos os seus trabalhadores é um pilar estratégico no grupo Martifer. Assente na sua Política de Gestão, são continuamente avaliados os riscos, implementadas e desenvolvidas ações que têm como objetivo a prevenção de acidentes e a melhoria das condições de trabalho.

O grupo Martifer tem implementado um procedimento de avaliação de riscos laborais que aplica a todas as suas atividades, quer sejam desenvolvidas em instalações industriais, estaleiros navais, estaleiros temporários de obras ou atividades administrativas.

Este procedimento avalia os riscos de acordo com os critérios gravidade, frequência de exposição e probabilidade de ocorrência, tendo como objetivo definir as medidas preventivas a implementar de modo que o risco para o desenvolvimento dos trabalhos seja um risco o mais baixo possível.

Considerando que na segurança do trabalho o fator comportamental dos trabalhadores é um fator fundamental o grupo Martifer faz uma aposta muito forte nas formações e sensibilizações na área da segurança, com diversas ações de formação para todos os seus trabalhadores, incluindo para todos os trabalhadores subcontratados. As formações ministradas são um dos pilares dos 3C's, um slogan utilizado no grupo para transmitir a mensagem da segurança no trabalho.

3C's

- **Dar Competências**
- **Criar Condições**
- **Exigir Comportamentos**

Como referido, o grupo Martifer transmite a sua cultura de segurança baseada nos 3C's. O objetivo fundamental é o envolvimento e responsabilização de todos os colaboradores aos vários níveis hierárquicos da organização. A Martifer dá as competências, baseado em ações de formação contínuas e regulares, cria as condições de segurança necessárias, e com isso responsabilizamos e exigimos comportamentos seguros aos nossos trabalhadores.

## SINISTRALIDADE

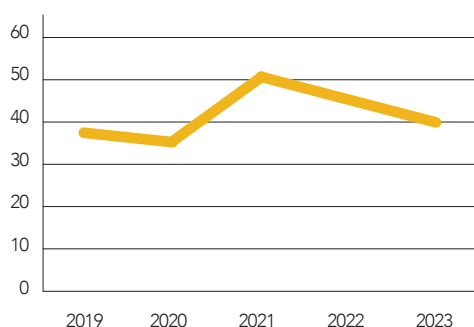
Na prática o objetivo fundamental da cultura dos 3C's é a redução dos acidentes de trabalho e conseqüentemente a gravidade associada aos mesmos.

Decorrente de várias iniciativas no grupo Martifer, tem-se verificado ao longo dos anos uma consistente diminuição dos acidentes.

No ano de 2023 a taxa de frequência (1) dos acidentes de trabalho no grupo Martifer foi de 41, um valor inferior ao valor verificado no ano de 2022, que foi de 46, uma diminuição de aproximadamente 11 % na frequência dos acidentes de trabalho. No gráfico abaixo, podemos verificar a variação da frequência dos acidentes de trabalho no grupo desde o ano de 2018 até ao presente.

## Sinistralidade | Taxa de Frequência (TF)

(1) Taxa de Frequência (TF): N° de acidentes de trabalho, por cada 1 milhão de horas efetivamente trabalhadas.



De referir que os dados apresentados relativos à taxa de frequência e gravidade dos acidentes de trabalhos, incluiu apenas a sinistralidade ocorrida com trabalhadores do grupo Martifer, representando um total de 2.383.042 horas/homem trabalhadas.

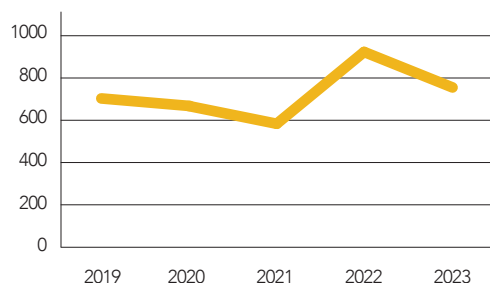
## Conformidade

No ano de 2023, não existiu qualquer sanção ou pagamentos de coimas por incumprimento de legislação associada à saúde e segurança do trabalho.

No que diz respeito à taxa de gravidade (2), no ano de 2023, esta apresenta um valor de 767, também inferior ao valor registado ano anterior que foi de 926, o que se traduz numa diminuição de aproximadamente 17%. No gráfico abaixo, podemos verificar a variação da gravidade dos acidentes de trabalho no grupo desde o ano de 2018 até ao presente.

## Sinistralidade | Taxa de Gravidade (TG)

(2) Taxa de Gravidade (TG): N° de dias perdidos, por cada 1 milhão de horas efetivamente trabalhadas.



CONSIDERANDO QUE NA SEGURANÇA DO TRABALHO O FATOR COMPORTAMENTAL DOS TRABALHADORES É UM FATOR FUNDAMENTAL O GRUPO MARTIFER FAZ UMA APOSTA MUITO FORTE NAS FORMAÇÕES E SENSIBILIZAÇÕES NA ÁREA DA SEGURANÇA, COM DIVERSAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA TODOS OS SEUS TRABALHADORES, INCLUINDO PARA TODOS OS TRABALHADORES SUBCONTRATADOS.

01	O GRUPO MARTIFER				
02	VALOR AMBIENTAL				
03	VALOR SOCIAL				
04	VALOR DE GOVERNANCE E ECONÓMICO				
05	ANEXOS				



# 04 VALOR DE GOVERNANCE E ECONOMICO





## UM NEGÓCIO CONSCIENTE E GERADOR DE VALOR

### Resultados 2023

Rendimentos Operacionais atingiram 219,9 M€ dos quais 140,4 M€ na Construção Metálica, 63,0 M€ na Indústria Naval e 18,6 M€ na Renewables

EBITDA positivo em 34,1 M€ (margem de 16,1 % sobre o Volume de Negócios)

Resultado líquido atribuível ao Grupo de 19,7 M€

Volume de Negócios gerado fora de Portugal e exportações ascendem a 73 % do Volume de Negócios total do Grupo

O Valor Acrescentado Bruto cifrou-se em cerca de 60 M€, 28 % do Volume de Negócios

A Dívida Bruta teve um decréscimo de 6 M€ face a dezembro de 2022 para 91 M€. A Dívida Líquida teve uma redução de 33 M€ para 8 M€

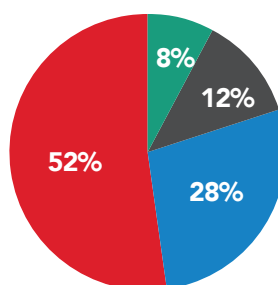
Dívida Líquida/EBITDA 0,2x

Capital Próprio positivo de 56,2 M€, sendo o Capital atribuível ao Grupo de 55,5 M€

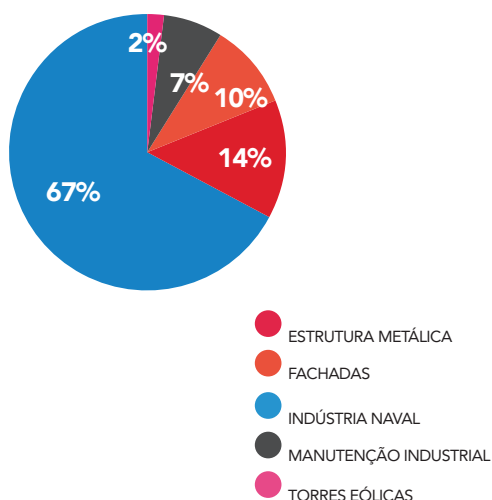
Carteira de encomendas na Construção Metálica e na Indústria Naval de 753 M€

M€	MARTIFER CONSOLIDADO
Rendimentos Operacionais	219,9
EBITDA	34,1
Margem EBITDA	16,1%
Amortizações e depreciações	-5,8
Provisões e perdas de imparidade	0,0
EBIT	28,2
Margem EBIT	13,3%
Resultados financeiros	-7,3
Resultados em empresas associadas	0,6
Resultado líquido do exercício	21,1
Atribuível ao Grupo	19,7

## RENDIMENTOS OPERACIONAIS



## CARTEIRA DE ENCOMENDAS



## CONSTRUÇÃO METÁLICA

247 M€

CARTEIRA DE ENCOMENDAS

## INDÚSTRIA NAVAL

506 M€

CARTEIRA DE ENCOMENDAS

Em 2024, será elaborado um update ao plano estratégico alicerçado nos pilares que sustentaram o sucesso dos últimos anos, mas com a ambição reforçada de um crescimento sustentado e sustentável:

Na Construção Metálica, o foco permanece no reforço do perfil exportador do Grupo, procurando oportunidades em mercados e clientes que valorizam qualidade e excelência, na organização e valorização das pessoas e na produtividade;

Na Indústria Naval, perspetivamos aumentar a nossa capacidade de reparação naval através da construção de uma nova doca seca nos estaleiros em Viana do Castelo, posicionando-nos como um dos mais importantes estaleiros da Europa nesta área e tornar as atividades de reparação e construção naval cada vez mais equilibradas no peso relativo do volume de negócios;

Reforçar a atividade da Operação & Manutenção em particular da Manutenção Industrial;

Na Renováveis & Energia, queremos crescer de forma gradual e consistente, aumentando o peso relativo desta unidade de negócio no Grupo, aproveitando as oportunidades associadas à transição energética, à descarbonização da economia e ao hidrogénio (através do consórcio Green.H2.Atlantic em que participamos); Estabelecer targets quantitativos para o próximo ciclo estratégico monitorizados pela Comissão de ESG & Sustentabilidade, e sobretudo, permitir consolidar, como principal propósito estratégico do Grupo a criação sustentável de valor.

## MISSÃO

Criar Valor com produtos e serviços desenhados e executados por colaboradores e parceiros motivados, com o objetivo de superar as expectativas dos clientes, respeitando as regras de segurança e responsabilidade social.

## VISÃO

Ser uma marca reconhecida nos mercados e negócios onde atua, pela competência, inovação e engenharia, capacidade industrial e de execução, assegurando as melhores soluções aos seus clientes.

## VIVER DE ACORDO COM OS VALORES QUE DEFINIMOS

### Rigor e compromisso

Rigor nos processos, rigor no cumprimento de regras e rigor nas relações com parceiros e clientes. Compromisso em assegurar a competência técnica em todas as atividades que desenvolvemos.

### Humildade e integridade

Acreditamos que as relações se constroem com base na humildade, no respeito e na integridade, sejam relações com parceiros e colaboradores, ou com o ambiente.



## Sentido crítico e inconformismo

Na procura para chegar sempre à melhor solução para cada projeto, caracteriza-nos um forte sentido crítico e de inconformismo. Exigimos sempre mais e melhor.

## Bom senso e clareza comunicacional

Não é possível não comunicar. É por isso fundamental que a comunicação seja feita de uma forma simples e clara para que a mensagem seja consistente e perfeitamente entendida pelo recetor.

## Espírito de entreajuda e solidariedade

O ser humano evolui através do desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes que fazem mais sentido em grupo, numa atitude de entreajuda e solidariedade.

## Orgulho na empresa e sentimento de pertença

Pertencer e contribuir para o sucesso da empresa faz com que os colaboradores se sintam mais integrados, orientados para os resultados e motivados, certos de que os resultados os levam a uma maior realização profissional.

## Capacidade de trabalho e espírito inovador

Queremos crescer, queremos fazer bem e melhorar a cada dia. Procuramos inovar e temos a ambição de chegar mais além, por nós e pelos nossos clientes.

OS NOSSOS VALORES SÃO A REFERÊNCIA PARA DESENVOLVERMOS UM TRABALHO DE EXCELÊNCIA, DESDE O PRIMEIRO AO ÚLTIMO DIA DE CADA PROJETO, CRIANDO VALOR, SEMPRE COM O FOCO NA QUALIDADE DO PRODUTO FINAL.

O grupo Martifer adota o modelo de governo monista latino, vulgarmente conhecido como “latino reforçado”, que preconiza a separação entre os órgãos de administração e de fiscalização (dupla), sendo a sua estrutura do Governo Societário constituída pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal e pelo Revisor Oficial de Contas. Todos os órgãos são eleitos em Assembleia Geral de acionistas.

No grupo Martifer, acreditamos que um modelo de governo sólido é essencial não apenas para impulsionar o sucesso das nossas atividades, mas também para garantir que trabalhamos de forma ética, transparente e responsável. Temos, por isso, um compromisso contínuo com a excelência em matérias de corporate governance, nos princípios e nas práticas que orientam o nosso dia a dia.

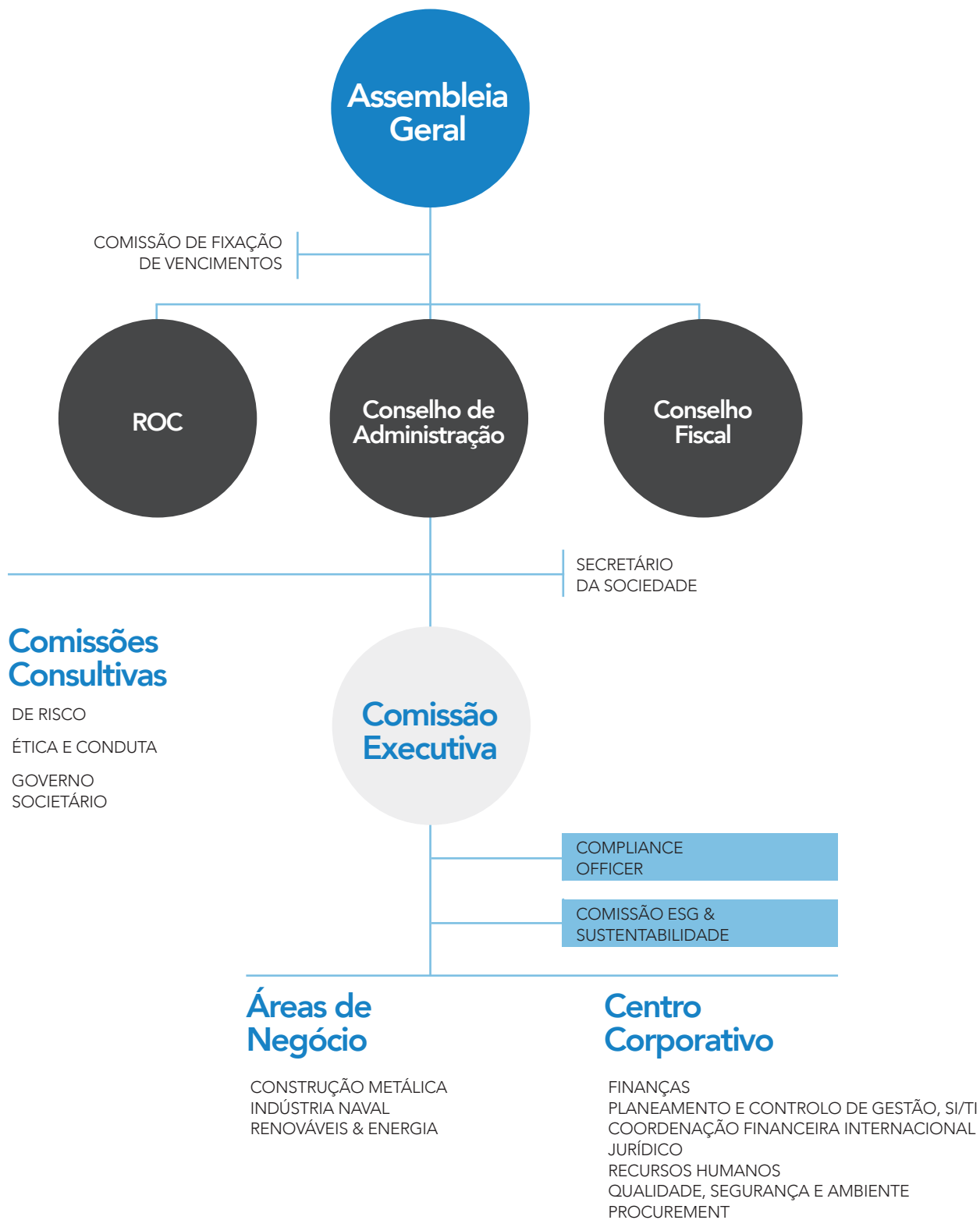
O modelo de governo do Grupo é orientado para promover a confiança e a credibilidade dos nossos stakeholders - acionistas, clientes, colaboradores, parceiros comerciais e comunidades em que atuamos.

Acreditamos que um modelo de governo eficaz mitiga riscos e maximiza oportunidades, mas também sustenta a capacidade de criar valor de longo prazo para todos os stakeholders.

O detalhe sobre o Modelo de Governo do Grupo encontra-se definido, compilado e divulgado no Relatório de Governo Societário, que integra o Relatório e Contas 2023, e pode ser esquematizado como se segue:

O MODELO DE GOVERNO DO GRUPO É ORIENTADO PARA PROMOVER A CONFIANÇA E A CREDIBILIDADE DOS NOSSOS STAKEHOLDERS - ACIONISTAS, CLIENTES, COLABORADORES, PARCEIROS COMERCIAIS E COMUNIDADES EM QUE ATUAMOS.





## POLÍTICA DE GESTÃO

O grupo Martifer assume o compromisso da melhoria da satisfação dos seus clientes, acionistas e colaboradores e o estabelecimento de relações sustentadas com as partes interessadas, com o objetivo de se afirmar pela capacidade tecnológica, inovação e pela responsabilidade social. Tem como objetivo diferenciar-se dos demais concorrentes, levando a que cada cliente, colaboradores e a sociedade, pela sua satisfação, recomendem os nossos produtos e serviços.

Neste sentido, assume:

- A preocupação constante de identificar e corresponder aos requisitos e expectativas dos seus clientes;
- Promover uma visão integradora dos clientes, colaboradores e fornecedores e garantir o cumprimento dos requisitos contratuais;
- Promover o desenvolvimento das pessoas, através da sensibilização e formação;
- Promover a consulta e participação de todos os colaboradores e de todos aqueles que trabalham em nome da empresa, nos objetivos assumidos pela organização;
- Garantir o cumprimento dos requisitos das normas ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001 e da EN 1090-1 e normas associadas;
- Promover a melhoria contínua do desempenho dos processos e da eficácia do sistema de gestão, contribuindo para a redução das falhas e aumento de produtividade;

- Cumprir com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis aos produtos, serviços e atividades;
- Promover a melhoria contínua das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, identificando os perigos, avaliando e controlando dos riscos associados às atividades realizadas, prevenindo a ocorrência de acidentes e proporcionando maior conforto na realização do trabalho, através da informação e disponibilização dos meios de proteção, de modo a minimizar a exposição aos fatores de risco que não podem ser eliminados;
- Promover a melhoria contínua do desempenho ambiental através da identificação e avaliação dos aspetos ambientais, associados às atividades, produtos ou serviços, que a organização controla ou pode influenciar, com o objetivo de minimizar ou eliminar os impactos ambientais decorrentes, prevenindo a poluição;
- Promover um comportamento ético, o respeito pelos direitos humanos e o respeito pelos direitos fundamentais do trabalho;
- Implementar práticas operacionais que visem a prevenção da corrupção em todas as suas formas;
- Promover a responsabilidade social junto das comunidades onde desenvolve as suas atividades empresariais de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.

## ÉTICA E INTEGRIDADE

O Código de Ética e Conduta é o instrumento orientador dos princípios éticos e das normas de conduta a que o Grupo, globalmente, e os seus colaboradores se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

O Código aplica-se a todos os colaboradores do grupo Martifer, bem como aos das empresas por si participadas, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem. Neste sentido, por colaboradores devem entender-se todos os membros dos órgãos sociais, consultores, diretores e restantes colaboradores, independentemente do tipo de vínculo, assim como todos os demais elementos que de alguma forma atuam em nome das empresas do Grupo.

Os destinatários do Código de Ética e Conduta podem apresentar preocupações relativas a qualquer comportamento ou decisões que, no seu entender, não respeitem a ética nem as normas de conduta da empresa ou denunciar irregularidades ocorridas no seio do grupo Martifer. Os canais disponíveis para este efeito são:

### COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA DO GRUPO MARTIFER

Email:

comissaoeticaeconduta@martifer.com

Morada: Grupo Martifer, Zona Industrial, Apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, Portugal

Principais políticas e aspetos abrangidos pelo Código de Ética e Conduta do grupo Martifer:

## Legislação

Zelar pelo estrito cumprimento de todas disposições legais, regulamentares e normativas nacionais e internacionais vigentes nas regiões onde opera.

Prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.

## Concorrência

Respeitar as regras de mercado, promovendo uma concorrência leal, evitando qualquer prática que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência.

Relacionar-se com os concorrentes de forma saudável e cordial e promover o respeito mútuo.

## Integridade

Assegurar sempre uma conduta íntegra e manter sistemas de prevenção e controlo relativamente a fraudes e irregularidades, designadamente em matérias financeiras, patrimoniais, de conflito de interesses, de apropriação ou uso indevido de informação. Estes sistemas têm em conta as orientações constantes dos planos de prevenção da corrupção aprovados.

## Assédio

O nosso Grupo incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, repudiando quaisquer práticas de assédio. É proibida qualquer forma de assédio, praticada aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego ou formação profissional.

Entende-se por assédio todo e qualquer comportamento indesejado que tenha como propósito ou efeito.

Constitui assédio sexual todo e qualquer comportamento indesejado de cariz sexual, sob a forma verbal ou não verbal, física ou outra, com os objetivos ou efeitos descritos no parágrafo anterior.

Em caso de alegação de assédio, a qual terá de ser reduzida a escrito, é aberto um procedimento disciplinar que seguirá o procedimento descrito no Código do Trabalho, culminando com eventual aplicação de sanção disciplinar adequada ao caso.

O denunciante de situações de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

## Clientes

Tratar os clientes com profissionalismo, eficiência, respeito, lealdade, boa-fé e dedicação.

Assegurar igualdade de tratamento a todos os clientes, não fazendo qualquer discriminação injustificada entre eles.

Proporcionar produtos e serviços de modo a satisfazer as necessidades dos clientes, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos de acordo com as expectativas depositadas.

## Fornecedores

Escolher fornecedores com base em critérios imparciais, justos e transparentes, sem

concessão de privilégios ou favoritismos.

A seleção deve processar-se em conformidade não apenas com as condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também com o seu comportamento ético tal como percebido pelo grupo Martifer.

Honrar os compromissos assumidos.

## Acionistas e o mercado

Atuar com lealdade relativamente aos acionistas, atendendo aos seus interesses com o objetivo fundamental de lhes criar valor e controlo de risco.

Observância absoluta dos princípios legais, da igualdade de tratamento dos seus acionistas, assegurando a todos a disponibilização das informações necessárias, de forma adequada, verdadeira, transparente e rigorosa.

## Colaboradores

Definir as políticas de recursos humanos no respeito pela dignidade, diversidade, igualdade de género e direitos de cada pessoa.

Não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, assédio moral ou abuso de poder.

Tratar cada colaborador com justiça e potenciar a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através de uma avaliação do desempenho, rigorosa e construtiva, da participação em programas de forma-

ção profissional e do incentivo à participação em atividades extraprofissionais.

Respeitar e promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do colaborador.

## **Ambiente de trabalho, segurança e saúde**

Proporcionar um bom ambiente de trabalho nas mais adequadas condições de segurança e saúde no trabalho, promovendo o espírito de equipa, união e de entreatajuda entre os colaboradores.

Garantir a comunicação, partilha e registo de informação entre os colaboradores. Assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, devendo os seus colaboradores observar estritamente as leis, regulamentos e instruções internas sobre esta matéria.

## **Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável**

Agir numa lógica de desenvolvimento sustentável nas vertentes económica, social e ambiental.

Assumir a responsabilidade social junto das comunidades onde desenvolve as suas atividades empresariais de forma a contribuir para o seu progresso e bem-estar.

Mitigar e/ou minimizar os impactos ambientais que decorrem dos aspetos ambientais associados às atividades e serviços desenvolvidos.

Promover, divulgar, estimular e influenciar

os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade em geral para a adoção das melhores práticas ambientais, nomeadamente, no que diz respeito à prevenção da produção de resíduos, à correta segregação dos mesmos, de modo a potenciar a sua valorização e o seu correto encaminhamento, à prevenção da poluição do ar, água e solos, assim como, o uso eficiente dos recursos naturais consumidos (água e energia).

Não permitir qualquer prática de suborno ou corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou visando a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Os destinatários do Código de Ética e de Conduta podem apresentar preocupações relativas a qualquer comportamento ou decisões que no seu entender não respeitem a ética nem o Código de Conduta do Grupo ou denunciar irregularidades ocorridas no seio do grupo Martifer, através dos canais disponíveis para este efeito no website [www.martifer.com](http://www.martifer.com).



## COMO NOS RELACIONAMOS COM OS STAKEHOLDERS

O grupo Martifer relaciona-se ativamente com os seus Stakeholders, que têm um papel importante na definição da estratégia e nas tomadas de decisão.

O departamento de Comunicação Corporativa & Investor Relations procura responder às solicitações dos diversos *Stakeholders*, de uma forma clara e disponível, através dos diferentes meios.

### PRINCIPAIS CANAIS PARA OS DIFERENTES *STAKEHOLDERS*

#### **ACIONISTAS**

reuniões e assembleias gerais  
apresentações de resultados  
outras comunicações  
website e redes sociais  
calendário de eventos

#### **COLABORADORES**

encontros de quadros e reuniões de partilha de conhecimento (Encontros à Terça)  
newsletters e publicações periódicas  
martifer TV  
cartazes e folhetos informativos  
sessões de formação  
portal interno iNet  
quiosques multimédia  
recrutamento Interno – Recomenda um Profissional  
website e redes sociais

#### **CLIENTES**

reuniões  
apresentações comerciais  
website e redes sociais

#### **FORNECEDORES/PARCEIROS**

reuniões

feiras  
website e redes sociais

#### **SETOR FINANCEIRO E OUTRAS ENTIDADES**

reuniões e assembleias gerais  
apresentações de resultados  
relatórios e contas  
outras comunicações  
website e redes sociais

#### **UNIVERSIDADES E OUTRAS ENTIDADES DE ENSINO**

protocolos com Universidades  
parcerias em projetos de I&D  
programa Atrave-te  
website e redes sociais

#### **COMUNICAÇÃO SOCIAL**

artigos e notícias  
*press releases*  
outras comunicações  
website e redes sociais

## PRESENÇA ONLINE

O grupo Martifer está presente online, não só através do seu website, mas também nas redes sociais selecionadas de acordo com as especificidades das empresas.

#### **Websites**

[www.martifer.com](http://www.martifer.com)

O website está disponível em português e inglês e procura chegar de uma forma clara e direta aos diferentes utilizadores: clientes, fornecedores, acionistas e público em geral.

[www.west-sea.pt](http://www.west-sea.pt)

Com quatro línguas disponíveis (português, inglês, espanhol e francês), o website da West Sea dá a conhecer o estaleiro naval do Grupo em Viana do Castelo.

[www.navalria.pt](http://www.navalria.pt)

No website da Navalria, além das informa-

ções gerais sobre o estaleiro, os utilizadores podem conhecer alguns dos navios que passaram pelas suas docas, quer em reparação, quer em construção. Está disponível em português, inglês e francês.

## Redes Sociais

A rede social onde a Martifer está presente de uma forma mais ativa é o LinkedIn®.

No LinkedIn®, o Grupo procura divulgar as informações sobre as empresas, ofertas de emprego e de outras informações mais institucionais.

De forma a chegar com mais eficácia aos diferentes públicos, o Grupo tem páginas diferentes para as áreas de negócio podendo desta forma estar mais próximo dos seguidores de cada área de negócio. No final do ano, a página de LinkedIn do Grupo contava com 42 050 seguidores.

## REVISTA MNEWS

A MNews é a revista Institucional do Grupo, que, anualmente, apresenta um resumo da atividade do Grupo. A MNews é editada em português e inglês e publicada no website do Grupo, sendo posteriormente divulgada nas redes sociais e através de newsletter.

## Comunicação com os investidores e acionistas

Cotada na NYSE Euronext Lisbon desde 2007, a Martifer procura manter uma comunicação eficiente com o mercado de capitais, com os investidores e com os acionistas.

Na Relação com os Investidores, os comunicados são uma forma de fazer chegar a informação a todo o mercado em simultâneo, garantindo o acesso, ao mesmo tempo, às informações mais relevantes sobre a atividade, a estrutura acionista ou o Governo do Grupo.

Nas apresentações financeiras periódicas, apresentadas a cada semestre, o grupo Martifer procura contextualizar a informação financeira com outras informações relevantes, nomeadamente no que diz respeito aos principais acontecimentos e à estratégia e perspetivas futuras do Grupo. Além do Relatório e Contas, Relatório de Governo Societário e Relatório de Sustentabilidade, a Martifer disponibiliza também, a cada semestre, uma apresentação de resultados, que constitui um resumo das principais informações presentes no Relatório e Contas.

## COMBATE À CORRUPÇÃO E AO SUBORNO E DIREITOS HUMANOS

Face a alterações legislativas significativas, impôs-se no grupo Martifer a implementação de medidas de atualização dos mecanismos de controlo interno já existentes, com vista a observar o Programa de Cumprimento Normativo estabelecido na lei ("Regime Geral de Prevenção da Corrupção" ou "RGPC"), e que engloba as quatro dimensões seguintes: Código de Ética e Conduta; Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR); Programa de Formação e Sensibilização; e Comunicação de Irregularidades (ou Canal de Denúncias), que são abrangidas por vários instrumentos, sistemas e políticas reguladoras e que levaram à designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo e um Compliance Officer do grupo Martifer.

De uma forma transversal, o grupo Martifer pauta a sua atuação de forma a não permitir qualquer prática de suborno ou corrupção, na forma ativa ou passiva, incluindo pagamentos de facilitação ou visando a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Nomeadamente não oferecer, fazer ou autorizar um pagamento indevido (em dinheiro ou de outra forma) a qualquer pessoa, incluindo qualquer autoridade local ou estrangeira em qualquer parte do mundo.

Não oferecer ou aceitar, dinheiro ou algo de valor, como presentes, gorjetas ou comissões, relacionados com negócios ou a adjudicação de um contrato, ou com vista a obter ou facultar um nível de serviço

que normalmente não se teria direito.

Do mesmo modo, abster-se de participar ou manter quaisquer contratos ou transações em condições diferentes das normais de mercado com entidades com as quais o grupo Martifer mantenha relações comerciais ou controladas pelos seus dirigentes, designadamente na negociação de empréstimos, obtenção de descontos, negociação de prazos de pagamento ou venda de bens ou serviços que possam interferir com relações institucionais ou comerciais entre as entidades e o Grupo ou entre colaboradores do Grupo beneficiários das transações e essas entidades.

Nenhuma decisão adotada em nome do grupo Martifer deverá ser associada a um conflito de interesses aparente ou real. Os Colaboradores têm o dever de comunicar às hierarquias ou ao Compliance Officer e a afastar-se dos respetivos processos de decisão, em todas as situações que possam gerar conflitos entre os seus interesses pessoais e o dever de lealdade para com o grupo Martifer.

Com o objetivo de assegurar que os terceiros (designadamente fornecedores, prestadores de serviços, agentes, consultores, intermediários e outras pessoas com as quais se iniciem relações comerciais) contratados pelo grupo Martifer, partilham os mesmos valores e princípios éticos previstos no Código de Ética e Conduta do Grupo, e que cumprem as disposições nacionais e internacionais aplicáveis em matéria de prevenção da corrupção, a contratação de terceiros no grupo Martifer, obedecerá à adesão dos terceiros ao Código de Conduta para fornecedores, a avaliações contínuas e a uma necessidade legítima de serviços ou dos bens a adquirir a preços de mercado, e às ferramentas internas e externas de due diligence disponíveis.

Com vista a garantir que não seja utilizada Informação Privilegiada na transação de

valores mobiliários da Sociedade Holding do grupo Martifer, e assim evitar comportamentos que possam consubstanciar abuso de informação privilegiada, transmissão ilícita de informação e manipulação de mercado, conforme definido nas normas legais aplicáveis, o grupo Martifer assegura que são adotados os procedimentos que impedem o acesso à Informação Privilegiada de pessoas de que dele não necessitem, para efeitos do exercício da sua função e assume a adoção de regras para a divulgação de Informação Privilegiada logo que possível quando a confidencialidade da informação deixe de estar assegurada.

Da mesma forma, o Grupo respeita e promove os Direitos Humanos em todos os contextos culturais, socioeconómicos e geografias onde opera, respeitando as respetivas tradições e culturas e promovendo o apoio às comunidades locais de acordo com os interesses específicos de cada região, e repudia todo e qualquer ato que atente contra a dignidade da pessoa humana.

DE UMA FORMA TRANSVERSAL, O GRUPO MARTIFER PAUTA A SUA ATUAÇÃO DE FORMA A NÃO PERMITIR QUALQUER PRÁTICA DE SUBORNO OU CORRUPÇÃO, NA FORMA ATIVA OU PASSIVA, INCLUINDO PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO OU VISANDO A CRIAÇÃO, MANUTENÇÃO OU PROMESSA DE SITUAÇÕES IRREGULARES OU DE FAVOR.

## GESTÃOS DE RISCOS

### Riscos relativos à saúde, higiene e segurança no trabalho

Nos dias de hoje, o sucesso das organizações está intimamente relacionado com a qualidade das condições de trabalho que as empresas providenciam aos seus colaboradores. A segurança de todos os colaboradores é uma orientação absolutamente estratégica no grupo Martifer. Nas áreas de negócio onde atua, a mitigação da sinistralidade laboral é assumida com rigor, estando o Grupo sujeito a disposições legais relativas à saúde e à segurança no trabalho, assim como aos riscos laborais.

Assente na sua Política de Gestão, o Grupo procura promover a melhoria contínua das condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, identificando os perigos, avaliando e controlando os riscos associados às atividades realizadas, prevenindo a ocorrência de acidentes e proporcionando maior conforto na realização do trabalho, através da informação e disponibilização dos meios de proteção individuais e coletivos, de modo a minimizar a exposição aos fatores de risco que não podem ser eliminados, e atualizando periodicamente os procedimentos em uso quando ocorrem novos incidentes ou são alterados os níveis de risco.

#### SÃO EXEMPLOS DISSO:

- Formação inicial em segurança no trabalho, realizada na fase de acolhimento e integração de novos colaboradores;
- Informação aos colaboradores sobre os riscos que se apresentam nos postos de trabalho e sobre a conduta preventiva a

adotar;

- Implementação de medidas de autoproteção;
- Manutenção de apólices de seguro de acidentes de trabalho;
- Realização de auditorias de verificação dos standards de segurança e saúde;
- Investigação e análise de acidentes de trabalho; e
- Realização de exames de saúde.

As medidas, depois de implementadas, são monitorizadas regularmente de forma a garantir a sua continuidade, eventual melhoria e/ou correção de eventuais desvios.

### Riscos ambientais

Promover a melhoria contínua do desempenho ambiental do grupo Martifer, é também uma das diretrizes orientadoras da nossa atividade. Através da identificação, avaliação e controlo dos aspetos ambientais associados às várias atividades, produtos ou serviços, atingimos o objetivo de minimizar ou eliminar os potenciais impactos ambientais decorrentes dessas mesmas atividades, nomeadamente aqueles que são identificados e avaliados como aspetos ambientais significativos.

Decorrentes dessa avaliação, os aspetos ambientais mais significativos que resultam das atividades desenvolvidas pelo grupo Martifer, são os consumos energéticos, as emissões atmosféricas e a produção de resíduos.

A gestão do risco ambiental é coordenada pelo departamento de Qualidade Segurança e Ambiente que se encontra comprometida com a adoção de práti-



cas sustentáveis e eficientes em todas as vertentes da atividade.

Neste sentido, o Grupo tem vindo a reforçar as ações desenvolvidas no âmbito da promoção de comportamentos responsáveis, tais como a gestão de resíduos e a preservação de recursos.

## Riscos de Imagem e Reputação

A imagem do grupo Martifer nos mercados nacional e internacional é notoriamente reconhecida, contribuindo para uma reputação sólida do Grupo nas áreas onde atua.

Ter consciência de que a ocorrência de factos ou eventos com impacto negativo a este nível pode implicar, designadamente, perdas financeiras, maior dificuldade em atrair recursos qualificados e perda de posição comercial, é o ponto base da nossa estratégia.

Assim, é assumido pelo Grupo que as áreas de atuação relativas a riscos que impactem na imagem e reputação, são prioritárias. São exemplo disso as práticas atrás referidas, relativas a saúde, higiene e segurança no trabalho e a questões ambientais.

A IMAGEM DO GRUPO MARTIFER NOS MERCADOS NACIONAL E INTERNACIONAL É NOTORIAMENTE RECONHECIDA, CONTRIBUINDO PARA UMA REPUTAÇÃO SÓLIDA DO GRUPO NAS ÁREAS ONDE ATUA.

01	O GRUPO MARTIFER	02	VALOR AMBIENTAL	03	VALOR SOCIAL	04	VALOR DE GOVERNANCE E ECONÓMICO	05	ANEXOS
----	---------------------	----	--------------------	----	-----------------	----	------------------------------------	----	--------



# 05 ANEXOS



## TAXONOMIA EUROPEIA DE ATIVIDADES AMBIENTALMENTE SUSTENTÁVEIS

O Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2020 estabelece os critérios para determinar se uma atividade económica é qualificada como sustentável do ponto de vista ambiental, considerando-se como tal se contribuir substancialmente para um dos seis objetivos ambientais da União Europeia, não prejudicar significativamente nenhum dos restantes objetivos ambientais, cumprir os padrões sociais mínimos e satisfizer os critérios técnicos de avaliação estabelecidos pela Comissão Europeia.

Uma atividade económica que cumpre os requisitos anteriormente referidos define-se como «Atividade económica alinhada pela taxonomia».

A taxonomia é um sistema de classificação das atividades económicas consideradas “ambientalmente sustentáveis” na União Europeia e utiliza a Classificação Estatística das Atividades Económicas na Comunidade Europeia (NACE) complementada pela criação de novas categorias quando esta não for suficientemente precisa.

Em 2021, foi publicado o Regulamento Delegado (UE) 2021/2139 da Comissão, que estabelece a lista de atividades passíveis de enquadramento na taxonomia, bem como os critérios para avaliação do respetivo contributo para dois dos objetivos ambientais:

a) Mitigação e adaptação às alterações climáticas; e

b) Adaptação às alterações climáticas  
Iguualmente em 2021, foi publicado o Regulamento Delegado (UE) 2021/2178 da Comissão que introduz novas obrigações de divulgação para as empresas, a começar em 2022 com referência ao ano de 2021, em que devem divulgar a proporção das atividades económicas elegíveis e não elegíveis para taxonomia em relação ao total do seu volume de negócios, despesas de capital (“CAPEX”) e despesas operacionais (“OPEX”).

Em finais de 2023, juntamente com uma alteração ao catálogo de atividades sustentáveis relativas aos objetivos ambientais identificados acima, a UE publicou novos catálogos de atividades sustentáveis relativos aos restantes quatro objetivos ambientais:

a) Utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos;  
b) Transição para uma economia circular;  
c) Prevenção e controlo da poluição; e  
d) Proteção e restauro da biodiversidade e ecossistemas.

Para avaliar se uma atividade é elegível, é necessário verificar se a atividade está, ou não, descrita nos Anexos I ou II do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139 da Comissão, nos Anexos I ou II do Regulamento Delegado (UE) 2023/2485 da Comissão, que emenda os Anexos I e II do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139 da Comissão, respetivamente, ou nos Anexos I, II, III ou IV do Regulamento Delegado (UE) 2023/2486 da Comissão.

As atividades elegíveis podem ser ainda discriminadas de acordo com o objetivo principal que procuram atingir:

a) Contribuição substancial para a mitigação das alterações climáticas (MAC)  
b) Contribuição substancial para a adaptação às alterações climáticas (AAC)  
c) Contribuição substancial para a utiliza-

ção sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos (RHM)

d) Contribuição substancial para a transição para uma economia circular (EC)

e) Contribuição substancial para a prevenção e controlo da poluição (PCP)

f) Contribuição substancial para a proteção e restauro da biodiversidade e ecossistemas (BIO)

O enquadramento de uma atividade numa destas categorias é suficiente para que seja considerada elegível, podendo, no entanto, enquadrar-se em mais do que uma.

As atividades do Grupo enquadráveis como elegíveis correspondem, essencialmente, mas não exclusivamente, ao segmento de negócio Renewables.

## Atividades elegíveis

De acordo com a análise efetuada às atividades do Grupo, foram identificadas as seguintes atividades enquadráveis nas atividades previstas nos anexos I e II do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139:

Código	Atividade
4.1	Produção de eletricidade a partir da tecnologia solar fotovoltaica
4.3	Produção de eletricidade a partir de eólica
5.5	Recolha e transporte de resíduos não perigosos fracionados, triados na origem
6.5	Transportes em motocicletas, veículos ligeiros de passageiros e veículos comerciais ligeiros
7.4	Instalação, manutenção e reparação de postos de carregamento de veículos elétricos montados em edifícios (e lugares de estacionamento associados a edifícios)
7.6	Instalação, manutenção e reparação de tecnologias de energia de fontes renováveis

O Grupo tem um forte compromisso com a sustentabilidade e com a redução das emissões de gases de efeito estufa e tem investido em projetos de energia renovável ao longo dos anos.



VOLUME DE NEGÓCIOS				
Atividades Económicas (1)	Código(s) (2)	Volume de Negócios Absoluto (3)	Proporção do Volume de Negócios (4)	Volume de Negócios absoluto n-1
A. Atividades Elegíveis para a Taxonomia				
A.1. Atividades sustentáveis do ponto de vista ambiental (Alinhadas com a Taxonomia)				
Volume de Negócios Total				
A.2. Atividades elegíveis para a taxonomia mas não sustentáveis do ponto de vista ambiental (atividades não alinhadas pela taxonomia)				
Produção de eletricidade a partir de energia solar fotovoltaica	MAC 4.1; AAC 4.1	459	0%	163
Produção de eletricidade a partir de eólica	MAC 4.3; AAC 4.3	11 176	5%	8 976
Recolha e transporte de resíduos não perigosos fracionados, triados na origem	MAC 5.5; AAC 5.5		0%	
Transportes em motociclos, veículos ligeiros de passageiros e veículos comerciais ligeiros	MAC 6.5; AAC 6.5	-	0%	-
Instalação, manutenção e reparação de postos de carregamento de veículos elétricos montados em edifícios (e lugares de estacionamento associados a edifícios)	MAC 7.4; AAC 7.4	-	0%	-
Instalação, manutenção e reparação de tecnologias de energia de fontes renováveis	MAC 7.6; AAC 7.6	3 072	1%	1 434
Total A.2		14 706	7%	10 573
Total A1 + A2		14 706	7%	10 573
B. Atividades não Elegíveis para a Taxonomia				
Volume de Negócios Total		196 965	93%	179 829
TOTAL (A+B)		211 672	100%	190 401

CAPEX				
Atividades Económicas (1)	Código(s) (2)	Volume de Negócios Absoluto (3)	Proporção do Volume de Negócios (4)	Volume de Negócios absoluto n-1
A. Atividades Elegíveis para a Taxonomia				
A.1. Atividades sustentáveis do ponto de vista ambiental (Alinhadas com a Taxonomia)				
CAPEX				
A.2. Atividades elegíveis para a taxonomia mas não sustentáveis do ponto de vista ambiental (atividades não alinhadas pela taxonomia)				
Produção de eletricidade a partir de energia solar fotovoltaica	MAC 4.1; AAC 4.1	3 227	39%	1 790
Produção de eletricidade a partir de eólica	MAC 4.3; AAC 4.3	2 424	30%	1 546
Transportes em motociclos, veículos ligeiros de passageiros e veículos comerciais ligeiros	MAC 6.5; AAC 6.5	-	0%	-
Instalação, manutenção e reparação de postos de carregamento de veículos elétricos montados em edifícios (e lugares de estacionamento associados a edifícios)	MAC 7.4; AAC 7.4	6	0%	-
Instalação, manutenção e reparação de tecnologias de energia de fontes renováveis	MAC 7.6; AAC 7.6	46	1%	101
Total A.2		5 704	70%	3 438
Total A1 + A2		5 704	70%	3 438
B. Atividades não Elegíveis para a Taxonomia				
Volume CAPEX Total		2 487	30%	5 958
TOTAL (A+B)		8 191	100%	9 395

OPEX				
Atividades Económicas (1)	Código(s) (2)	Volume de Negócios Absoluto (3)	Proporção do Volume de Negócios (4)	Volume de Negócios absoluto n-1
A. Atividades Elegíveis para a Taxonomia				
A.1. Atividades sustentáveis do ponto de vista ambiental (Alinhadas com a Taxonomia)				
OPEX				
A.2. Atividades elegíveis para a taxonomia mas não sustentáveis do ponto de vista ambiental (atividades não alinhadas pela taxonomia)				
Produção de eletricidade a partir de energia solar fotovoltaica	MAC 4.1; AAC 4.1	63	1%	35
Produção de eletricidade a partir de eólica	MAC 4.3; AAC 4.3	1 402	17%	1 270
Transportes em motociclos, veículos ligeiros de passageiros e veículos comerciais ligeiros	MAC 6.5; AAC 6.5	1 096	13%	84
Instalação, manutenção e reparação de postos de carregamento de veículos elétricos montados em edifícios (e lugares de estacionamento associados a edifícios)	MAC 7.4; AAC 7.4	-	0%	-
Instalação, manutenção e reparação de tecnologias de energia de fontes renováveis	MAC 7.6; AAC 7.6	17	0%	14
Total A.2		2 578	31%	1 403
Total A1 + A2	-	2 578	31%	1 403
B. Atividades não Elegíveis para a Taxonomia				
Volume OPEX Total		5 734	69%	4 666
TOTAL (A+B)		8 312	100%	6 763

Em linha com as orientações de divulgação definidas pela taxonomia, os valores reportados foram calculados de acordo com as contas consolidadas do Grupo. Os valores apresentados no quadro anterior foram determinados como segue:

- Volume de negócios (211,7M€): Corresponde ao montante consolidado das vendas e prestações de serviços tal como consta na demonstração consolidada dos resultados de 31 de dezembro de 2023;
- CAPEX (8,2M€): Corresponde ao investimento, a custos totais, na aquisição

ou melhoramento de ativos tangíveis, intangíveis e sob direito de uso e encontra-se divulgado nas notas 3, 18, 19 e 20 das notas às demonstrações financeiras consolidadas;

- OPEX (8,3M€): Corresponde aos seguintes gastos determinados com base nas demonstrações financeiras consolidadas de 31 de dezembro de 2023 (nota 8 das notas às demonstrações financeiras consolidadas):
  - Gastos com renovação/ manutenção de edifícios e outras instalações;

- Gastos com manutenção e reparação, e

- Gastos com locações de curto prazo e outros gastos com locações não capitalizados.

Durante este exercício de 2023, todas as atividades reportadas pelo Grupo Martifer como elegíveis nos três indicadores da taxonomia (Volume de Negócios, Capex e Opex) cumpriram os critérios de alinhamento. Em comparação com o exercício de elegibilidade de 2022, não houve alterações significativas no volume de negócios (+1,4pp YoY), no entanto o Capex (+33,0pp YOY) e o Opex (+10,3pp YoY) aumentaram substancialmente em elegibilidade.

REF. GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK
<b>GRI 102 - CONTEÚDOS GERAIS</b>		
<b>1 - SOBRE O GRUPO MARTIFER</b>		
102-1	Nome da Organização	Martifer SGPS SA
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	12-23
102-3	Localização da sede	Zona Industrial, Apartado 17 3684-001 Oliveira de Frades, Portugal
102-4	Local de operações	12-23
102-5	Tipo e natureza legal da Organização	12-23
102-6	Mercados onde atua	12-23
102-7	Dimensão da Organização	12-23
102-8	Caracterização dos colaboradores	50-55
102-13	Participação em Associações	CMM - Associação Portuguesa de Construção Metálica e Mista AIMMAP - Associação dos industriais metalúrgicos metalomecânicos e afins de Portugal CODIPOR - Associação portuguesa de identificação e codificação de produtos OHGPI - Office d'homologation des garanties de peinture industrielle PFP - Associação da Plataforma Ferroviária Portuguesa AIDA CCI - Câmara de Comércio e Indústria do Distrito de Aveiro AAMC - Associação de Armadores da Marinha de Comércio COTEC Portugal - Associação Empresarial para a Inovação AEM - Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado
<b>2 - ESTRATÉGIA</b>		
102-14	Declaração do Conselho de Administração	6-7
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Relatório e Contas 2023
<b>3 - ÉTICA E INTEGRIDADE</b>		
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	92-99
102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	97-99
<b>4 - GOVERNAÇÃO</b>		
102-18	Estrutura de governança	95
102-35	Políticas de remuneração	Relatório de Governo Societário 2023
102-36	Processo para determinação da remuneração	Relatório de Governo Societário 2023
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Relatório de Governo Societário 2023
102-38	Proporção da remuneração total anual	Relatório de Governo Societário 2023
102-39	Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	Relatório de Governo Societário 2023
<b>5 - ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS</b>		
102-40	Lista de grupos de stakeholders	100
102-43	Abordagem para envolvimento de stakeholders	100-101
<b>6 - PRÁTICA DE REPORTE</b>		
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Relatório e Contas 2023



REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK
102-50	Período coberto pelo relatório	2
102-51	Data do relatório mais recente	2
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	2
102-53	Contacto para questões sobre o relatório	2
102-54	Reporte de acordo com as Normas GRI	2
102-55	Sumário de conteúdo da GRI	Presente anexo
102-56	Verificação externa	2
<b>GRI 103 - ABORDAGEM DE GESTÃO</b>		
103-01	Explicação do tópico material e seu Limite	-
103-02	Forma de gestão e seus componentes	-
103-03	Avaliação da forma de gestão	-
<b>GRI 201 - DESEMPENHO ECONÓMICO</b>		
201-01	Valor económico direto gerado e distribuído	Relatório e Contas 2023
201-02	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Relatório e Contas 2023
<b>GRI 302 - ENERGIA</b>		
302-01	Consumo de energia dentro da organização	38-41
302-04	Redução do consumo de energia	38-41
<b>GRI 303 - ÁGUA</b>		
303-05	Consumo de água	45-47
<b>GRI 303 - EMISSÕES</b>		
305-01	Emissões diretas de gases de efeito estufa	38-42
305-02	Emissões indiretas de gases de efeito estufa	38-42
305-03	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa	38-42
305-04	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	38-42
305-05	Redução de emissões de gases de efeito estufa	38-42
305-06	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono	38-42
305-07	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	38-42
<b>GRI 306 - RESÍDUOS</b>		
306-01	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	43-45
306-02	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	43-45
306-03	Resíduos gerados	43-45
306-04	Resíduos não destinados para disposição final	43-45
306-05	Resíduos destinados para disposição final	43-45
307-01	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	43-45
<b>GRI 307 - CONFORMIDADE AMBIENTAL</b>		
207-01	Multas por incumprimento das leis e dos regulamentos ambientais	46

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																									
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																											
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>EM 2023</b></p> <p><b>PORTUGAL</b>   Admissões e Cessações</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>181</b></td> <td><b>47%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>81</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>21</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>19</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>19</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>21</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>20</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>207</b></td> <td><b>53%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>59</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>32</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>22</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>27</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>27</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>40</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>388</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>181</b></td> <td><b>47%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>25</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>156</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>207</b></td> <td><b>53%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>24</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>183</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>388</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>			Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>181</b>	<b>47%</b>	< ou =30	81	45%	31-35	21	12%	36-40	19	10%	41-45	19	10%	46-50	21	12%	>50	20	11%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>207</b>	<b>53%</b>	< ou =30	59	29%	31-35	32	15%	36-40	22	11%	41-45	27	13%	46-50	27	13%	>50	40	19%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>181</b>	<b>47%</b>	Feminino	25	14%	Masculino	156	86%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>207</b>	<b>53%</b>	Feminino	24	12%	Masculino	183	88%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																									
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>181</b>	<b>47%</b>																																																																									
< ou =30	81	45%																																																																									
31-35	21	12%																																																																									
36-40	19	10%																																																																									
41-45	19	10%																																																																									
46-50	21	12%																																																																									
>50	20	11%																																																																									
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>207</b>	<b>53%</b>																																																																									
< ou =30	59	29%																																																																									
31-35	32	15%																																																																									
36-40	22	11%																																																																									
41-45	27	13%																																																																									
46-50	27	13%																																																																									
>50	40	19%																																																																									
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>																																																																									
Sexo	Contagem	%																																																																									
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>181</b>	<b>47%</b>																																																																									
Feminino	25	14%																																																																									
Masculino	156	86%																																																																									
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>207</b>	<b>53%</b>																																																																									
Feminino	24	12%																																																																									
Masculino	183	88%																																																																									
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>																																																																									

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
GRI 401 - EMPREGO																																																																										
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>ANGOLA</b>   Admissões e Cessações</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>52</b></td> <td><b>54%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>22</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>8</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>13</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>4</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>4</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>1</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>44</b></td> <td><b>46%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>8</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>16</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>11</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>9</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>96</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>52</b></td> <td><b>54%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>2</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>50</td> <td>96%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>44</b></td> <td><b>46%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>1</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>43</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>96</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>52</b>	<b>54%</b>	< ou = 30	22	42%	31 - 35	8	15%	36 - 40	13	25%	41 - 45	4	8%	46 - 50	4	8%	> 50	1	2%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>44</b>	<b>46%</b>	< ou = 30	8	18%	31 - 35	16	36%	36 - 40	11	25%	41 - 45	9	20%	46 - 50	0	0%	> 50	0	0%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>52</b>	<b>54%</b>	Feminino	2	4%	Masculino	50	96%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>44</b>	<b>46%</b>	Feminino	1	2%	Masculino	43	98%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>52</b>	<b>54%</b>																																																																								
< ou = 30	22	42%																																																																								
31 - 35	8	15%																																																																								
36 - 40	13	25%																																																																								
41 - 45	4	8%																																																																								
46 - 50	4	8%																																																																								
> 50	1	2%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>44</b>	<b>46%</b>																																																																								
< ou = 30	8	18%																																																																								
31 - 35	16	36%																																																																								
36 - 40	11	25%																																																																								
41 - 45	9	20%																																																																								
46 - 50	0	0%																																																																								
> 50	0	0%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>52</b>	<b>54%</b>																																																																								
Feminino	2	4%																																																																								
Masculino	50	96%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>44</b>	<b>46%</b>																																																																								
Feminino	1	2%																																																																								
Masculino	43	98%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>																																																																								

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK	
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>			
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<b>ESPANHA</b>   Admissões e Cessações	
		Contagem      %	
		<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>13      81%</b>
		< ou =30	0      0%
		31-35	3      23%
		36-40	2      15%
		41-45	5      38%
		46-50	0      0%
		>50	3      23%
		<b>CESSAÇÃO</b>	<b>3      19%</b>
		< ou =30	0      0%
		31-35	0      0%
		36-40	1      33%
		41-45	1      33%
		46-50	1      33%
		>50	0      0%
		<b>TOTAL GERAL</b>	<b>16      100%</b>
		Sexo      Contagem      %	
		<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>13      81%</b>
		Feminino	6      46%
		Masculino	7      54%
		<b>CESSAÇÃO</b>	<b>3      19%</b>
		Feminino	2      67%
		Masculino	1      33%
		<b>TOTAL GERAL</b>	<b>16      100%</b>

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																										
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>REINO UNIDO   Admissões e Cessações</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>2</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>0</b></td> <td><b>0%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>2</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>0</b></td> <td><b>19%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	< ou =30	0	0%	31-35	0	0%	36-40	2	100%	41-45	0	0%	46-50	0	0%	>50	0	0%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	< ou =30	0	0%	31-35	0	0%	36-40	0	0%	41-45	0	0%	46-50	0	0%	>50	0	0%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	Feminino	0	0%	Masculino	2	100%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>0</b>	<b>19%</b>	Feminino	0	0%	Masculino	0	0%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>																																																																								
< ou =30	0	0%																																																																								
31-35	0	0%																																																																								
36-40	2	100%																																																																								
41-45	0	0%																																																																								
46-50	0	0%																																																																								
>50	0	0%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>																																																																								
< ou =30	0	0%																																																																								
31-35	0	0%																																																																								
36-40	0	0%																																																																								
41-45	0	0%																																																																								
46-50	0	0%																																																																								
>50	0	0%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>																																																																								
Feminino	0	0%																																																																								
Masculino	2	100%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>0</b>	<b>19%</b>																																																																								
Feminino	0	0%																																																																								
Masculino	0	0%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>																																																																								

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK	
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>			
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<b>FRANÇA</b>   Admissões e Cessações	
		Contagem      %	
		<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>60      49%</b>
		< ou =30	19      32%
		31-35	14      23%
		36-40	10      17%
		41-45	4      7%
		46-50	9      15%
		>50	4      7%
		<b>CESSAÇÃO</b>	<b>63      51%</b>
		< ou =30	21      33%
		31-35	11      17%
		36-40	13      21%
		41-45	5      8%
		46-50	8      13%
		>50	5      8%
		<b>TOTAL GERAL</b>	<b>123      100%</b>
		Sexo      Contagem      %	
		<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>2      49%</b>
		Feminino	0      0%
		Masculino	60      100%
		<b>CESSAÇÃO</b>	<b>0      51%</b>
		Feminino	0      0%
		Masculino	63      0%
		<b>TOTAL GERAL</b>	<b>123      100%</b>



REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																										
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>POLÓNIA</b>   Admissões e Cessações</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>3</b></td> <td><b>60%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>1</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>1</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>1</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>40%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>5</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>3</b></td> <td><b>60%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>1</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>2</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>40%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>5</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	< ou =30	0	0%	31-35	0	0%	36-40	1	33%	41-45	0	0%	46-50	1	33%	>50	1	33%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	< ou =30	0	0%	31-35	0	0%	36-40	0	0%	41-45	1	50%	46-50	1	50%	>50	0	0%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	Feminino	1	33%	Masculino	2	67%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	Feminino	1	50%	Masculino	1	50%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>																																																																								
< ou =30	0	0%																																																																								
31-35	0	0%																																																																								
36-40	1	33%																																																																								
41-45	0	0%																																																																								
46-50	1	33%																																																																								
>50	1	33%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>																																																																								
< ou =30	0	0%																																																																								
31-35	0	0%																																																																								
36-40	0	0%																																																																								
41-45	1	50%																																																																								
46-50	1	50%																																																																								
>50	0	0%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>																																																																								
Feminino	1	33%																																																																								
Masculino	2	67%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>																																																																								
Feminino	1	50%																																																																								
Masculino	1	50%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>																																																																								

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																										
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>ROMÉLIA</b>   Admissões e Cessações</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>17</b></td> <td><b>53%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>5</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>4</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>3</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>2</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>3</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>15</b></td> <td><b>47%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>3</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>2</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>4</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>3</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>1</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>2</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>32</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Contagem</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b></td> <td><b>17</b></td> <td><b>53%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>2</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>15</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td><b>CESSAÇÃO</b></td> <td><b>15</b></td> <td><b>47%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>4</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>11</td> <td>73%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>32</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>	< ou = 30	5	29%	31 - 35	4	24%	36 - 40	3	18%	41 - 45	2	12%	46 - 50	3	18%	> 50	0	0%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>	< ou = 30	3	20%	31 - 35	2	13%	36 - 40	4	27%	41 - 45	3	20%	46 - 50	1	7%	> 50	2	13%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>	Feminino	2	12%	Masculino	15	88%	<b>CESSAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>	Feminino	4	27%	Masculino	11	73%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>																																																																								
< ou = 30	5	29%																																																																								
31 - 35	4	24%																																																																								
36 - 40	3	18%																																																																								
41 - 45	2	12%																																																																								
46 - 50	3	18%																																																																								
> 50	0	0%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>																																																																								
< ou = 30	3	20%																																																																								
31 - 35	2	13%																																																																								
36 - 40	4	27%																																																																								
41 - 45	3	20%																																																																								
46 - 50	1	7%																																																																								
> 50	2	13%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>																																																																								
Feminino	2	12%																																																																								
Masculino	15	88%																																																																								
<b>CESSAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>																																																																								
Feminino	4	27%																																																																								
Masculino	11	73%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>																																																																								

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																														
GRI 401 - EMPREGO																																																
401-03	Licença maternidade/paternidade	<p><b>EM 2023</b></p> <p>Gozo Licença Parentalidade</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>N.º colaboradores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table> <p>Direito a Licença Parentalidade</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>N.º colaboradores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table> <p>Regresso ao trabalho após licença</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>N.º colaboradores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p>Regresso ao trabalho após licença em 2022 e permanecem na empresa 12 meses</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TAXA DE RETORNO</b> (N.º empregados que regressaram depois da licença/N.º empregado que deveriam ter regressado depois da licença)*100</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Taxa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>57,00%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>97,00%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>89,00%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TAXA DE RETENÇÃO</b> (N.º empregados retidos 12 meses depois de terem regressado de licença/N.º empregado que regressaram da licença no período do relato anterior)*100</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Taxa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>60,00%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>93,75%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>85,71%</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	6	Masculino	26	Total Geral	32	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	7	Masculino	31	Total Geral	38	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	4	Masculino	30	Total Geral	34	Feminino	3	Masculino	15	Total Geral	18	Sexo	Taxa	Feminino	57,00%	Masculino	97,00%	Total	89,00%	Sexo	Taxa	Feminino	60,00%	Masculino	93,75%	Total	85,71%
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	6																																															
Masculino	26																																															
Total Geral	32																																															
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	7																																															
Masculino	31																																															
Total Geral	38																																															
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	4																																															
Masculino	30																																															
Total Geral	34																																															
Feminino	3																																															
Masculino	15																																															
Total Geral	18																																															
Sexo	Taxa																																															
Feminino	57,00%																																															
Masculino	97,00%																																															
Total	89,00%																																															
Sexo	Taxa																																															
Feminino	60,00%																																															
Masculino	93,75%																																															
Total	85,71%																																															

REF. GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK
<b>GRI 403 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO</b>		
403-01	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	86-87
403-02	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	86-87
403-03	Serviços de saúde do trabalho	86-87
403-04	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	86-87
403-05	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	86-87
403-06	Promoção da saúde do trabalhador	86-87
403-07	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	86-87
403-08	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	86-87
403-09	Acidentes de trabalho	86-87
403-10	Doenças profissionais	86-87
<b>v 404 - FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO</b>		
404-01	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	60-67
404-02	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	60-67
404-03	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	60-67
<b>GRI 405 - DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>		
405-01	Diversidade em órgãos de administração e colaboradores	50-55 Relatório de Governo Societários 2023
<b>GRI 406 - NÃO DISCRIMINAÇÃO</b>		
406-01	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	O grupo Martifer não teve conhecimento de casos desta natureza em 2023

Oliveira de Frades, 12 de abril de 2024

| 125 |

A Administração

---

Carlos Manuel Marques Martins  
(Presidente)

---

Arnaldo José Nunes da Costa Figueiredo  
(Vice-Presidente)

---

Jorge Alberto Marques Martins  
(Vice-Presidente)

---

Pedro Miguel Rodrigues Duarte  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

Pedro Nuno Cardoso Abreu Moreira  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

Carlos Alberto Araújo da Costa  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

Maria Sílvia da Fonseca Vasconcelos da Mota  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

Carla Maria de Araújo Viana Gonçalves Borges Norte  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

Clara Sofia Teixeira Gouveia Moura  
(Vogal do Conselho de Administração)

[www.  
martifer.  
com](http://www.martifer.com)