

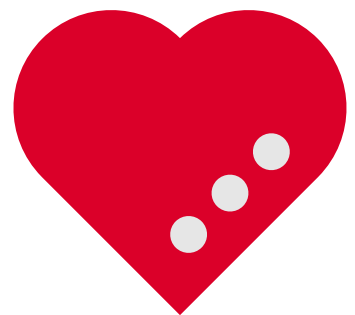
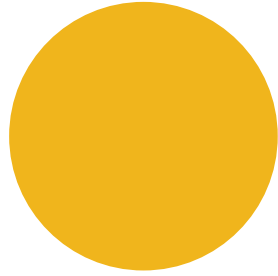


GRUPO MARTIFER

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2022

**MARTIFER**  
GROUP



**Martifer,  
today, tomorrow,  
together.**

## **SOBRE O RELATÓRIO**

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2022 do grupo Martifer. O relatório descreve as atividades desenvolvidas pelo grupo Martifer durante o ano de 2022, com foco nos temas da sustentabilidade e na forma como contribui para a criação sustentável de valor para os seus stakeholders, em especial nas vertentes ambiental, social e de governo.

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.

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 2022 é publicado em português e inglês, integrado no Relatório e Contas 2022. 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 2022 (1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022) em alinhamento com o Relatório e Contas 2022 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)

# ÍNDICE

## Introdução

- 6 | Criação Sustentável de Valor
- 10 | 2022 em números
- 12 | Destaques 2022

## Grupo Martifer

- 18 | Quem somos, o que fazemos e onde estamos
- 26 | Distinções

## Conduta Corporativa

- 30 | A nossa identidade
- 32 | Governo
- 36 | Ética e integridade
- 39 | Aspectos relativos ao combate à corrupção, às tentativas de suborno e aos direitos humanos
- 40 | Política e aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens
- 46 | Cidadania e responsabilidade social
- 50 | Comunicação e transparência
- 52 | Gestão de riscos

## As nossas Pessoas

- 56 | Colaboradores e Ambiente de trabalho
- 80 | Atividade para e com as nossas pessoas

## Responsabilidade Ambiental

- 86 | Energias renováveis
- 94 | Qualidade, segurança e ambiente
- 98 | Desempenho ambiental
- 108 | Saúde, higiene e segurança no trabalho

## Anexos

- 112 | Taxonomia europeia de atividades ambientalmente sustentáveis
- 114 | Tabela GRI

## CRIAÇÃO SUSTENTÁVEL DE VALOR

Somos o grupo Martifer, acabámos de fazer 33 anos e estamos em 12 países com três áreas de negócio: construção metálica, indústria naval e renováveis & energia.

O Grupo é composto por uma equipa muito competente, que trabalha com objetivos claros e mensuráveis, utilizando ferramentas e métodos que nos permitem olhar para o futuro com a certeza de que temos capacidade instalada e potencial de desenvolvimento, para projetar crescimento nos próximos anos.

O contexto adverso de pandemia foi um enorme desafio e acrescentou volatilidade e incerteza ao mundo. Quando começávamos a ver sinais de recuperação, a Rússia invade a Ucrânia e inicia uma guerra com gigantescas consequências humanitárias, ainda impossíveis de calcular.

A guerra veio consolidar uma espiral inflacionista já bem notória antes da sua implosão. Como consequência do crescimento da massa monetária nas políticas económicas e sociais de combate à pandemia, a inflação ganhou um nível inesperado, que nos últimos meses do ano chegou a superar os 10 %, situando-se, em termos médios anuais, nos 7,8 %, um máximo em 30 anos. As consequências no preço da energia fizeram-se, aliás, sentir de imediato, afetando também, ainda que episodicamente, a mobilidade.

No grupo Martifer sabemos que só com o compromisso de todos conseguiremos melhorar a eficiência, reforçar a nossa resiliência, o desempenho e o bem-estar a longo prazo. Temos de estar muito atentos, mantendo o foco, a consistência, a coesão e continuando a trabalhar em equipa, com rigor e compromisso, valores que nos têm caracterizado nos 33 anos de história.

Em 2023, o nosso foco passa novamente pela CRIAÇÃO SUSTENTÁVEL DE VALOR, alicerçada nos pilares que sustentaram o sucesso dos últimos anos e com a ambição renovada de um crescimento sustentado e sustentável. 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, competência de maior valor acrescentado no ambiente VUCA em que estamos inseridos.

Cada vez mais, o nosso mote faz sentido. Martifer, today, tomorrow, together!



RESULTADOS 2022/OBJETIVOS

AMBIENTE

## Trabalhar para um mundo ambientalmente positivo e ser eficiente com os recursos

REDUÇÃO DO CONSUMO ENERGÉTICO:

Menos 16 % do que em 2021 o que equivale a menos 15 % de emissões de CO<sub>2</sub>

REDUÇÃO NA PRODUÇÃO DE RESÍDUOS:

Menos 35 % do que em 2021

Mais de 90 % de resíduos encaminhados para valorização, pelo 10º ano consecutivo

ENERGIAS RENOVÁVEIS:

62,35 MW de capacidade instalada | 43 439 t emissões de CO<sub>2</sub> evitadas

UPAC OLIVEIRA DE FRADES:

Redução de 37 % no consumo de energia não renovável

ODS prioritários para o grupo Martifer



**NEUTRALIDADE CARBÓNICA**

Atendendo ao mix energético que o Grupo dispõe, a Martifer pode hoje afirmar que é neutra em termos de emissões.

SOCIAL

## Criar oportunidades justas e de igualdade

Criar as mesmas oportunidades considerando requisitos de diversidade, dando particular atenção ao género

Meritocracia e oportunidades internas de desenvolvimento de carreira

INVESTIR NO DESENVOLVIMENTO E NA SEGURANÇA DAS NOSSAS PESSOAS:

Mais 8 % de horas de formação, comparando com 2021

Menos 6 % na frequência do número de acidentes de trabalho, comparando com 2021

Promover o equilíbrio entre vida a pessoal/profissional



GOVERNO

## Viver de acordo com os valores que definimos

Estimular a relação e a comunicação com os diferentes stakeholders

Adoção das melhores práticas de corporate governance IPCG

Diversidade na composição dos Órgãos da Sociedade



## EM 2022



### Mais tempo para a parentalidade

Dispensa extra para os pais, para o acompanhamento nas consultas pré-natal.

### Encurtar distâncias

Duplicou o número de viagens atribuídas aos trabalhadores destacados nos vários países da Europa

### Rastreio Cardiovascular

Em maio, mês do coração, trouxemos a Fundação Portuguesa de Cardiologia à Martifer para realizar rastreios a 180 pessoas. Esta iniciativa culminou com um donativo.



### Caminhadas à hora de almoço

Em abril, sinalizámos o Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho com uma caminhada. A obesidade é um problema crónico da sociedade e é muito importante que cada pessoa se mantenha ativa.

### Dádivas de sangue

Ao todo, em 2022, o Grupo contribuiu com 170 dádivas efetivas de sangue.

### Festas de Natal

Após dois anos sem estes eventos, o Grupo reuniu, nas diferentes geografias, as suas pessoas em momentos de convívio, onde não faltou a animação e a entrega de vários presentes.





### **Encontro de Quadros**

Um encontro de colegas de trabalho e de alinhamento estratégico do Grupo.

### **Recomende um/a profissional**

“Recomende um/a profissional”, pretende motivar os colaboradores a aconselhar bons profissionais.

### **Coolkids em visita às fábricas**

Com o objetivo de trazer as crianças ao trabalho dos pais e mães, quisemos sensibilizar, especialmente as raparigas, para a importância da sua participação nas áreas da indústria, da tecnologia e das engenharias.

### **UPAC**

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 industriais, em Oliveira de Frades.

### **Redução dos consumos energéticos**

Têm sido implementadas várias ações para diminuir o consumo energético no Grupo.

### **Redução do impacto ambiental**

Têm sido implementadas várias ações para minimizar os impactos ambientais associados às emissões de CO<sub>2</sub> no Grupo.

ÁREAS DE NEGÓCIO

CONSTRUÇÃO METÁLICA

INDÚSTRIA NAVAL

RENOVÁVEIS & ENERGIA

PRESENÇA GLOBAL

África

ANGOLA  
MOÇAMBIQUE  
COSTA DO MARFIM

CONSTRUÇÃO METÁLICA

América Latina

ARGENTINA

RENOVÁVEIS & ENERGIA

Europa e Médio Oriente

PORTUGAL  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

INDÚSTRIA NAVAL

ESPAÑA  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

FRANÇA  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

BÉLGICA  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

REINO UNIDO  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

POLÓNIA  
RENOVÁVEIS & ENERGIA

ROMÉNIA  
CONSTRUÇÃO METÁLICA

RENOVÁVEIS & ENERGIA

ARÁBIA SAUDITA  
CONSTRUÇÃO METÁLICA



3  
GEOGRAFIAS

12  
PAÍSES

## COLABORADORES

1 331

COLABORADORES

11 210

HORAS DE FORMAÇÃO

251

MULHERES

687

AÇÕES  
DE FORMAÇÃO

8 %

AUMENTO NA FORMAÇÃO  
DE COLABORADORES

1 080

HOMENS

81 %

FORMAÇÃO INTERNA

## CRESCIMENTO SUSTENTADO

25,8<sub>M€</sub>

EBITDA

460<sub>M€</sub>CARTEIRA DE  
ENCOMENDAS

78%

EXPORTAÇÕES DO  
VOLUME DE NEGÓCIOS  
TOTAL211,5<sub>M€</sub>

RENDIMENTOS OPERACIONAIS

53 %

CONSTRUÇÃO METÁLICA

13,3<sub>M€</sub>

RESULTADO LÍQUIDO

47%

INDÚSTRIA NAVAL

## ENERGIA E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

62,35<sub>MW</sub>

CAPACIDADE INSTALADA

51 480<sub>T</sub>EMISSÕES DE CO<sub>2</sub> EVITADAS

&gt;90 %

RESÍDUOS  
VALORIZADOS4,2<sub>MW</sub>

UPAC CONSTRUÍDA

Diminuição do consumo de  
energia não renovável3 277<sub>tep's</sub>

ENERGIA CONSUMIDA

35 %

DIMINUIÇÃO DOS  
RESÍDUOS PRODUZIDOS

## DESTAQUES

O processo de fabrico inclui o corte a laser da chapa de aço inox, a soldadura de pernos para fixação à subestrutura de alumínio, conceito desenvolvido especificamente para este projeto tão singular.



Com esta parceria, o grupo Martifer compromete-se a contratar e a reter jovens trabalhadores, a garantir emprego de qualidade para os jovens, a formar, desenvolver e a dar voz aos jovens.



## A Martifer está a participar na reconstrução do estádio do Real Madrid, o lendário Santiago Bernabéu

Inaugurado em 1947, numa partida o Real Madrid e Belenenses de Portugal, o estádio do Real passou por outras reformas - em 1955, 1980, 1992 e 2001 - e, desde junho de 2019, está em obras para se tornar o "Santiago Bernabéu do Século XXI". Florentino Pérez, presidente do clube, referiu, durante o lançamento do projeto que "Devemos ter uma visão do futuro que nos exige o momento e esse futuro passa por um novo Bernabéu que seja referência no século XXI, vanguardista, com comodidade e segurança, com a melhor tecnologia e que seja uma fonte receitas para o clube". Acrescentou ainda que o Real Madrid pretende ter o "melhor estádio do mundo" e o caminho escolhido foi a renovação da casa dos Blancos, o famoso Santiago Bernabéu.

A Martifer Metallic Constructions está a produzir, em Oliveira de Frades, os módulos da cobertura, em forma de lâminas. O processo de fabrico inclui o corte a laser da chapa de aço inox, a soldadura de pernos para fixação à subestrutura de alumínio, conceito desenvolvido especificamente para este projeto tão singular. Trata-se de um processo todo ele trabalhado em 3D de forma a garantir as linhas curvas do novo Bernabéu.

Para além dos trabalhos de instalação dos módulos foram, posteriormente, adjudicados outros trabalhos, que incluem todo o revestimento do piso 0 com fachadas imponentes compostas por lâminas e chapa de alumínio. Podemos afirmar que a Martifer Metallic Constructions está na entrada deste novo estádio.

## Martifer assina pacto que aposta no emprego dos jovens

A Martifer assinou o "Pacto Mais e Melhores Empregos para os Jovens", que conta com o Alto Patrocínio de Sua Excelência o Presidente da República e tem como objetivo operar uma mudança real no atual contexto de vulnerabilidade associado ao emprego dos jovens. A iniciativa decorre do "Livro Branco Mais e Melhores Empregos para os Jovens" e é promovida pela Fundação José Neves e pelo Governo, através da Secretaria de Estado do Trabalho.

Com esta parceria, o grupo Martifer compromete-se, até 2026 e através de um conjunto de metas fixadas, a reforçar a aposta em diversos indicadores, nomeadamente a contratar e a reter jovens trabalhadores, a garantir emprego de qualidade para os jovens, a formar, desenvolver e a dar voz aos jovens.

Carlos Oliveira, Presidente Executivo da Fundação José Neves, realça que este "é um acordo muito importante para o país, que une as empresas e entidades públicas para responder a uma realidade com que o país se debate há demasiados anos: a vulnerabilidade do emprego dos jovens, mesmo dos mais qualificados, que tendem a estar mais expostos ao desemprego e aos salários baixos. É preciso fazer algo para mudar o estado das coisas e o Pacto assinado vai permitir medir o impacto e os resultados do mesmo. Esperamos ainda que muitas mais empresas se juntem. Estamos a fazer acontecer e o papel das empresas é fundamental para uma alteração estrutural desta situação."

Para além do Alto Patrocínio de Sua Excelência o Presidente da República, da Fundação Jose Neves e da Secretaria de Estado do Trabalho, são ainda Entidades Associadas ao Pacto a Associação Business Roundtable Portugal, o Conselho Nacional de Juventude (CNJ), o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e o Observatório do Emprego Jovem, que é responsável pela monitorização do Pacto.

## DESTAQUES

Reforço do compromisso com o ambiente através do consumo de energia verde com um impacto muito positivo em termos de valorização do produto.



Assegurar sustentabilidade à inovação: a indústria naval está a caminhar para uma descarbonização e para a mudança de combustível mais eficiente e sustentável.



## UPAC | Unidade Para AutoConsumo de Oliveira de Frades

Junto à sede do grupo Martifer, na zona Industrial de Oliveira de Frades, está em construção o projeto de uma UPAC para fornecer energia às unidades fabris e aos escritórios do Grupo. Foi instalada uma torre eólica, que se estima que irá atingir uma produção anual de cerca de 3 700 MWh. O fator de capacidade, que relaciona a energia total produzida com a energia total que a turbina produziria se operasse à potência máxima nominal, corresponde a 20,1 %. A instalação desta turbina irá satisfazer 37 % do consumo anual de todas as instalações do polo industrial de Oliveira de Frades, sendo que o excedente poderá ser vendido a um comercializador de energia.

ESTE INVESTIMENTO TEM EM CONSIDERAÇÃO DIVERSOS FATORES:

- Redução estimada no custo energético (total de poupança variável em função do perfil de consumo das entidades e localização do parque eólico/solar);
- Reforço do compromisso com o ambiente através do consumo de energia verde com um impacto muito positivo em termos de valorização do produto;
- Existe atualmente uma forte discussão na União Europeia relativamente à aplicação de impostos às empresas sobre as emissões de CO<sub>2</sub>.
- Tendência crescente de imposição de requisitos para a qualificação em concursos internacionais associados à pegada ecológica das empresas
- Processos de certificação ambiental das empresas

## West Sea faz mais uma conversão de gás natural liquefeito para a Baleària

A Baleària adjudicou à West Sea a conversão do navio ro-ro (roll on-roll off - transporte de veículos) e de passageiros Hedy Lamarr de forma a operar a gás natural liquefeito (GNL).

O navio esteve cerca de seis meses no estaleiro da West Sea, em Viana do Castelo. Os trabalhos efetuados foram idênticos aos já realizados na conversão do Sicília e do Martin I Soler e incluíram a instalação de dois tanques de armazenamento de GNL com 425 m<sup>3</sup> e 140 m<sup>3</sup> e ainda a alteração das duas máquinas principais, de modo a permitir que o navio navegue tanto a GNL como a diesel.

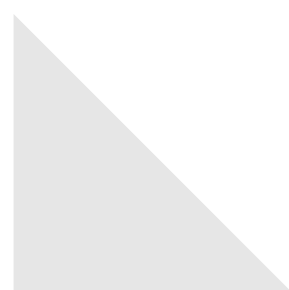
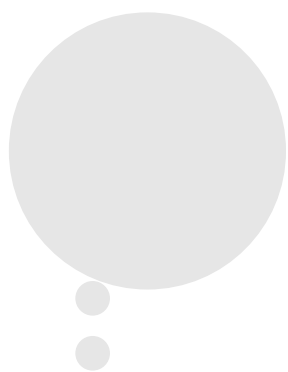
Foram ainda realizados outros trabalhos como a instalação de cerca de 80 toneladas de aço para a criação de novos espaços, a instalação de diversos equipamentos para o novo sistema, a instalação de diversos sistemas de encanamentos, a instalação de diversos sistemas elétricos e a instalação de "smartship" e observatório.

A Baleària é uma empresa de transportes espanhola que opera navios de travessias marítimas de passageiros no Mediterrâneo e no Caribe. Este é o terceiro projeto de conversão para um sistema de GNL que a West Sea desenvolve para a empresa.





01







# Grupo Martifer

## QUEM SOMOS, O QUE FAZEMOS E ONDE ESTAMOS

### Today, tomorrow, together

Com 33 anos, o grupo Martifer está presente em 12 países com três áreas de negócio: construção metálica, indústria naval e renováveis & energia.

Hoje, o Grupo é composto por uma equipa muito competente, que trabalha com objetivos claros e mensuráveis, utilizando ferramentas e métodos que lhe permitem olhar para o futuro com a certeza de que tem capacidade instalada e potencial de desenvolvimento, para projetar crescimento nos próximos anos.

O contexto adverso de pandemia foi um enorme desafio, e acrescentou volatilidade e incerteza. Temos de estar muito atentos, mantendo o foco, a consistência, a coerência e continuando a trabalhar em equipa, com rigor e compromisso.

As nossas áreas de negócio e o seu portefólio falam por si.

1 331

COLABORADORES

251

MULHERES

1 080

HOMENS

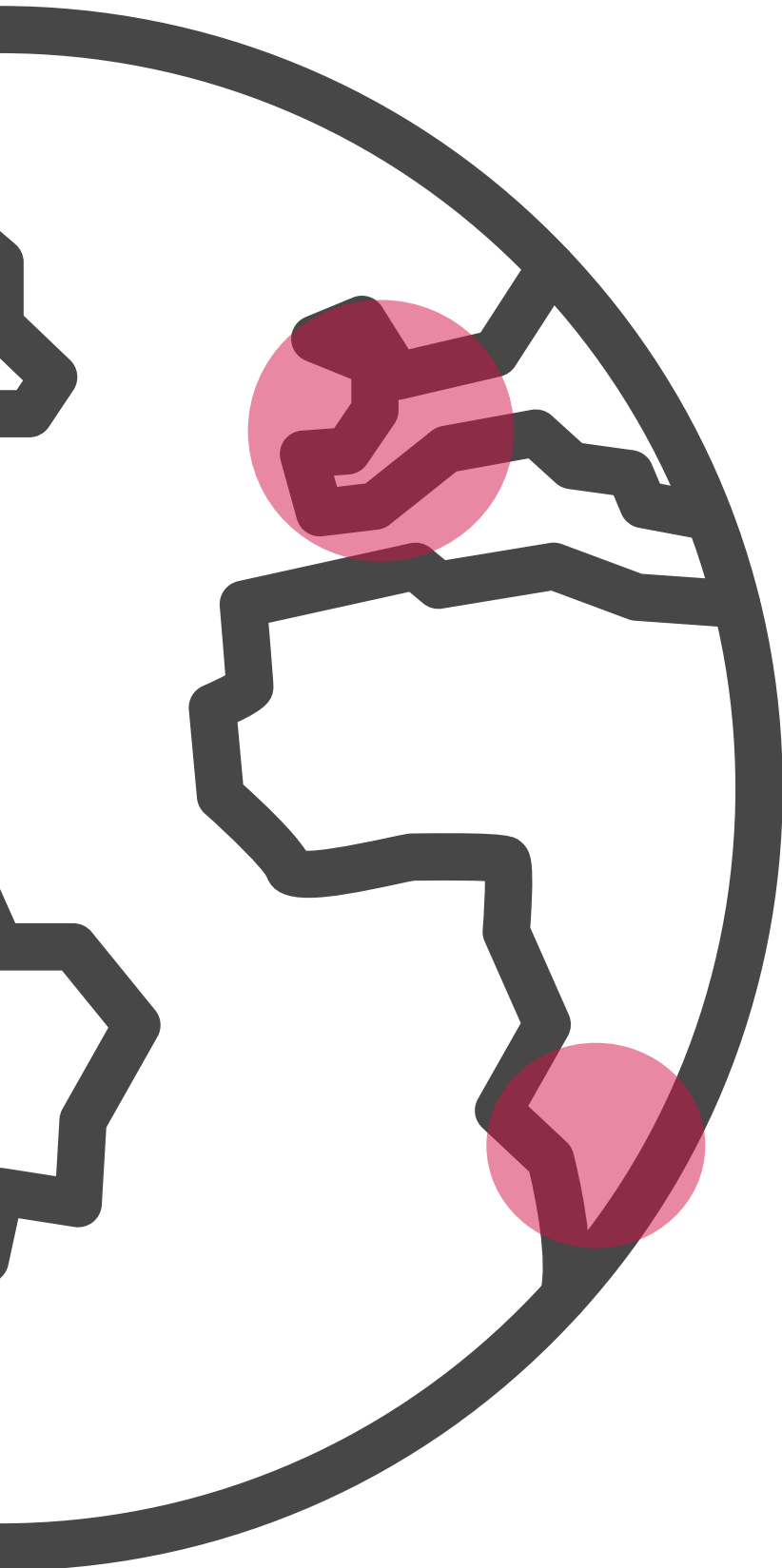
3

GEOGRAFIAS

12

PAÍSES





## Europa e Médio Oriente

PORTUGAL  
ESPAÑA  
FRANÇA  
REINO UNIDO  
BÉLGICA  
POLÓNIA  
ROMÉNIA  
ARÁBIA SAUDITA

CONSTRUÇÃO  
METÁLICA  
INDÚSTRIA  
NAVAL  
RENOVÁVEIS  
& ENERGIA

## África

ANGOLA  
MOÇAMBIQUE  
COSTA DO MARFIM

CONSTRUÇÃO  
METÁLICA

## América Latina

ARGENTINA

RENOVÁVEIS  
& ENERGIA



941

COLABORADORES

211 MULHERES

730 HOMENS

122,0 M€

RENDIMENTOS  
OPERACIONAIS

**Construção  
Metálica**

A Martifer Metallic Constructions é a área responsável pela fundação do grupo Martifer e a marca que construiu em mais de 30 anos 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 2022: a Gare de Mons, na Bélgica, o Oriente Green Campus, em Portugal, o Aeroporto de Marseille Provence e a Gare de Noisy-Champs, ambos em França, o Santiago Bernabéu, em Espanha, o Estádio Félix Houphouet Boigny, na Costa do Marfim e o Projeto Integrado de Comunicação, 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.

348

COLABORADORES

31 MULHERES

317 HOMENS

69,6 M€

RENDIMENTOS  
OPERACIONAIS

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 infraes-



# Indústria Naval



truturas 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.

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 Argentina. Detém, na totalidade ou em parceria, um portefólio de 654,1 MW em desenvolvimento e cerca de 40,1 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 desde as convencionais centrais de geração de energia (gás, ciclo combinado, etc.) a unidades industriais, podendo fornecer qualquer tipo de infraestrutura 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.



# Renováveis & Energia

37

COLABORADORES

10 MULHERES

27 HOMENS

21,5 M€

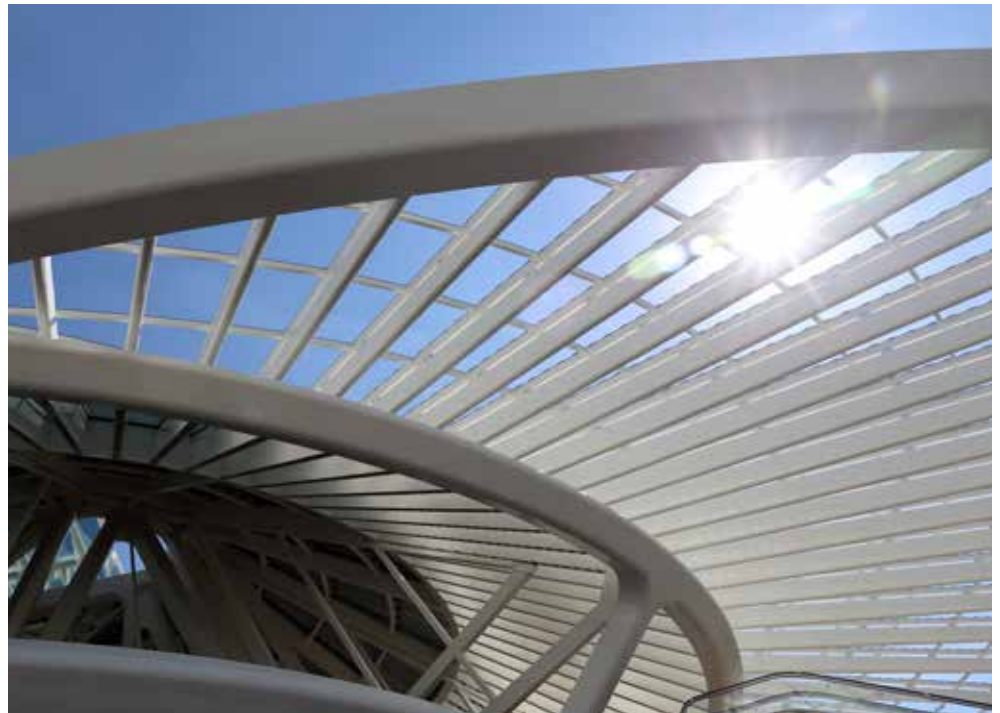
RENDIMENTOS  
OPERACIONAIS

## DISTINÇÕES

A reabilitação do edifício AM Growth foi um desafio em termos de engenharia, logística e montagem.



A nova Gare impressiona sendo impossível dissociá-la da "arquitetura espetáculo" de Santiago Calatrava.



## O edifício AM Growth venceu o Metra Award na categoria Reabilitação, no Concurso Internacional de Autor, promovido pela Metra Building

O edifício AM Growth, um dos últimos projetos da Martifer Metallic Constructions, em Madrid, venceu o Metra Award na categoria Reabilitação. Localizado no centro financeiro AZCA, em Madrid, a renovação do edifício AM Growth foi um desafio em termos de engenharia, logística e montagem: o edifício anterior foi remodelado e aumentado em altura.

A Martifer Metallic Constructions foi responsável pelo fornecimento e pela montagem de 3 000 m<sup>2</sup> de fachada cortina com extremidades em vidro curvo, revestimento metálico e ainda de 140 toneladas de aço para uma exoestrutura metálica. Esta estrutura suporta as novas lajes dos pisos superiores e atravessa a fachada na zona opaca - a sua rigorosa execução foi, por isso, fundamental para a dinâmica do edifício.

O gabinete de arquitetura responsável pelo projeto foi o Arquimania, de Ruíz Barbarín. Os consultores de fachada/estrutura foram a Ferrés Arquitectos e a Valladares Ingenieria.

## Gare de Mons vence o Construsoft Bim Awards 2022, na categoria projetos de infraestruturas

O trabalho da Martifer Metallic Constructions, na Gare de Mons, enquanto projeto BIM, foi reconhecido no Construsoft BIM Awards. A Gare de Mons foi a vencedora, de Portugal, na categoria de projetos de infraestruturas. A Martifer já foi distinguida nestes prémios com La MECA, em França, e com o Aeroporto de Genebra, na Suíça.

O projeto incluiu o fornecimento e a montagem de cerca de 3 000 toneladas de estrutura metálica, montagem de 600 toneladas de estrutura previamente fabricada e armazenada em obra, bem como outros trabalhos associados à desmontagem de estruturas temporárias.

A Martifer Metallic Constructions terminou, com sucesso, a sua participação na construção deste projeto. Atualmente, a Gare de Mons assume, claramente, o estatuto de referência arquitetónica e simboliza as sinergias entre a cultura e a tecnologia na cidade de Mons. Com uma estética bastante característica, a nova Gare impressiona sendo impossível dissociá-la da "arquitetura espetáculo" do arquiteto Santiago Calatrava.



02

The page features a minimalist design with various geometric shapes in blue and grey. In the top left, there is a blue quarter-circle. To its right, a grey triangle points downwards, with three small blue circles arranged in a diagonal line above it. Further right, a large grey circle is positioned above another large grey circle, which has two smaller grey circles below it. On the far right, a solid blue square is visible. In the lower half of the page, a grey triangle points downwards. To its left, three small grey circles are arranged in a diagonal line. Below the triangle, a thick blue arc is shown. At the bottom, there are several grey quarter-circles and a blue quarter-circle containing three small white circles. The text 'Conduta Corporativa' is centered in a bold, blue, sans-serif font.

# Conduta Corporativa

## A NOSSA IDENTIDADE

### Viver de acordo com os valores que definimos

No grupo Martifer todas as áreas de negócio têm uma missão definida, concretizada numa visão para o negócio, alicerçada em valores e pilares estratégicos que são a referência para desenvolvermos um trabalho de excelência.

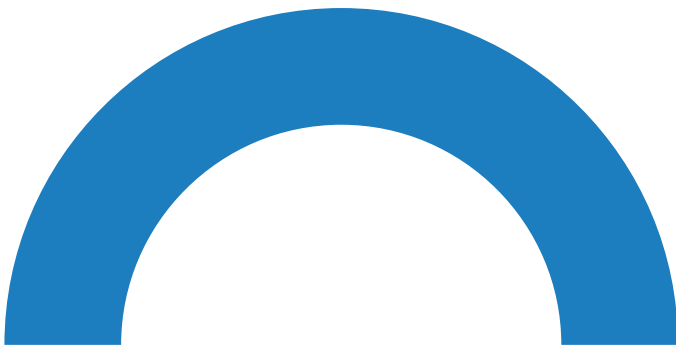
#### MISSÃO

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

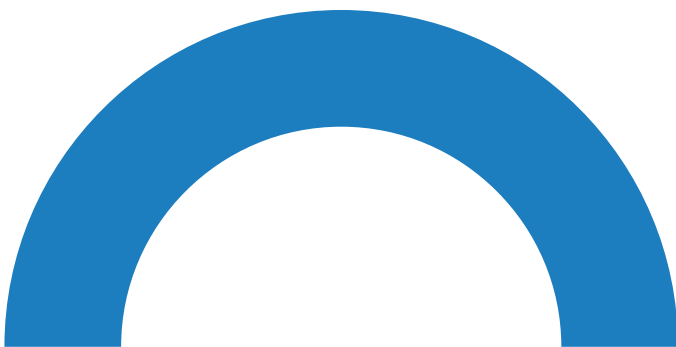
Ser uma marca reconhecida nos mercados e negócios onde atua, pela competência, inovação e engenharia, capacidade industrial e de execução, assegurando as melhores soluções aos seus clientes.

#### VALORES



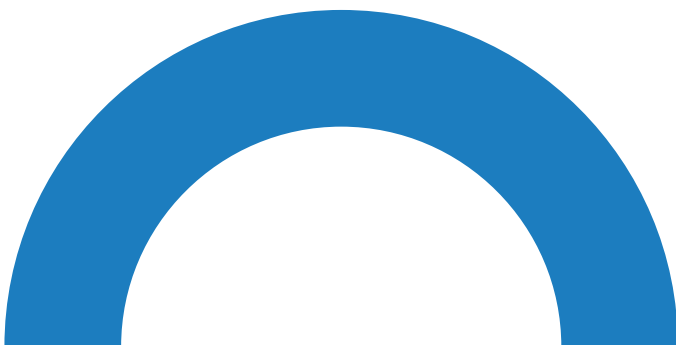
#### Rigor e compromisso

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.



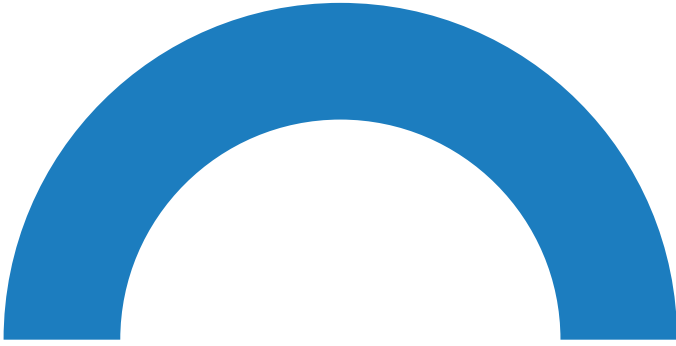
#### Humildade e integridade

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.



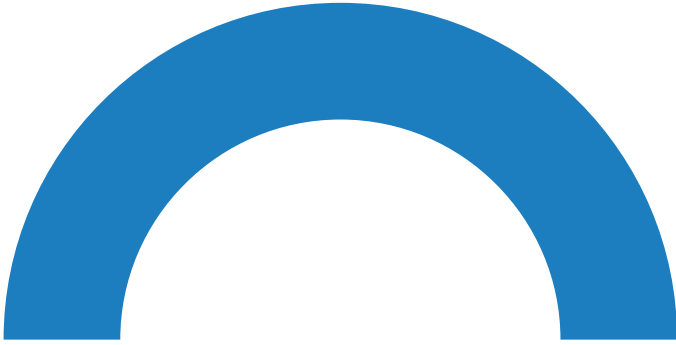
#### Sentido crítico e inconformismo

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.



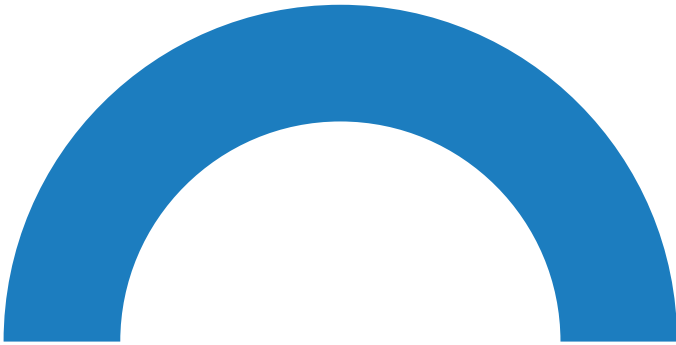
### Bom senso e clareza comunicacional

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.





## GOVERNO

### Como trabalhamos a Sustentabilidade

Nos últimos anos, a temática do ESG tem vindo a ganhar relevância no espaço mediático, e a legislação Europeia continuará a servir de catalisador à regulamentação destes temas no ordenamento português, tornando o tema incontornável nas organizações e em particular nas empresas.

As empresas devem encarar o ESG de forma estratégica e genuína, evitando o greenwashing. Foi com base nestes pressupostos que a Martifer definiu como principal propósito do Grupo a CRIAÇÃO SUSTENTÁVEL DE VALOR. Este conceito remete para a conjugação de objetivos e metas financeiras e não financeiras ligadas à Sustentabilidade Ambiental, Responsabilidade Social e Governo, e ao alinhamento da Estratégia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável vertidos na Agenda 2030 das Nações Unidas.

No que se refere às políticas, cultura e processos de Governance e Compliance, o Grupo tem conferido particular atenção a estes temas, como se afere dos Relatórios do Governo Societário e de Sustentabilidade. São disso exemplo, a adoção e o acolhimento das melhores práticas de corporate governance IPCG, a adoção do Plano para Igualdade de Género, o Código de Ética e Conduta, e a representatividade da diversidade de género na composição dos Órgãos da Sociedade e nas direções coordenadoras.

Na dimensão social, a melhoria contínua das condições de trabalho, o *work-life balance*, a formação contínua e o desenvolvimento da cultura da meritocracia têm sido fundamentais no desenvolvimento recente do Grupo.

Na vertente ambiental, as metas inerentes ao Acordo de Paris sobre as alterações climáticas são particularmente desafiantes. O Grupo está atento aos desafios da transição energética, às metas de descarbonização da economia e tem vindo a promover projetos renováveis para autoconsumo, sendo pioneiro nas comunidades de energia renovável de carácter industrial, estando também presente na aposta do Hidrogénio como alternativa para a redução das emissões de CO<sub>2</sub>, através do Consórcio GreenH2Atlantic, mantendo a atenção a oportunidades limítrofes nomeadamente o “waste to power”.

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.

Nos próximos anos, os desafios ESG serão significativos para as organizações e o grupo Martifer não será exceção pelo que, será crucial dinamizar as políticas e procedimentos destes temas através da Comissão de ESG & Sustentabilidade, e sobretudo, permitir consolidar, como principal propósito estratégico do Grupo a CRIAÇÃO SUSTENTÁVEL DE VALOR.

Nos próximos anos, os desafios ESG serão significativos para as organizações e o grupo Martifer não será exceção.



## Modelo de Governo

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.

Para o mandato correspondente ao triénio 2021-2023, o Conselho de Administração delegou poderes relativos à gestão corrente da Sociedade numa Comissão Executiva, sendo que existem matérias da competência exclusiva do Conselho de Administração, que asseguram o acompanhamento e a definição de linhas estratégicas da Sociedade bem como da supervisão da Comissão Executiva e das comissões consultivas especializadas.

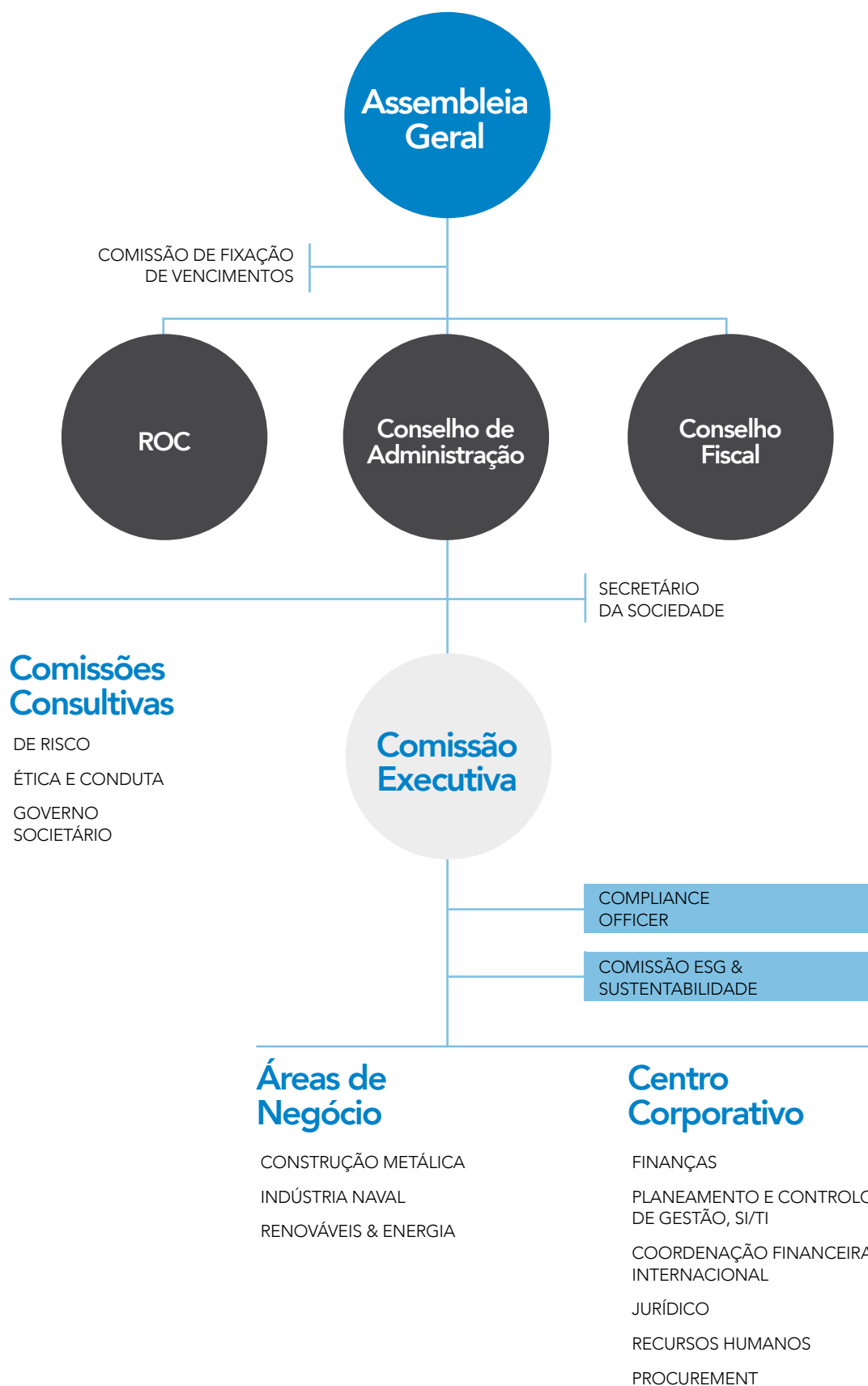
A adoção deste modelo permite a existência de um órgão de fiscalização com poderes de fiscalização efetivos e reforçados, composto integralmente por membros sujeitos a um regime de incompatibilidades e a requisitos de independência, bem como permite a criação de comissões consultivas especializadas, destinadas a auxiliar as decisões do Conselho de Administração em matérias de maior relevância.

Os requisitos de transparência e independência do Conselho de Administração são reforçados pela existência de um Lead Independent Director e três comissões consultivas especializadas criadas no seio do Conselho de Administração – Comissão de Risco, Comissão de Ética e Conduta e Comissão de Governo Societário, das quais não fazem parte administradores executivos.

Com exceção do Revisor Oficial de Contas, que foi eleito para um biénio (2022-2023), os membros que integram os órgãos sociais, a Mesa da Assembleia Geral e a Comissão de Fixação de Vencimentos foram eleitos por um triénio (2021-2023).

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 2022, e pode ser esquematizado como se segue:





## 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 o Código de Conduta da empresa ou denunciar irregularidades ocorridas no seio do grupo Martifer. Os canais disponíveis para este efeito são:

COMISSÃO DE ÉTICA E CONDOTA DO GRUPO MARTIFER

Email: [comissaoeticaeconduta@martifer.com](mailto: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:

Mais sobre o Código de Ética e de Conduta em [www.martifer.pt/pt/investors/corporate-governance/codigo-etica-conduta](http://www.martifer.pt/pt/investors/corporate-governance/codigo-etica-conduta)

### 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, designadamente, pelo Conselho de Prevenção da Corrupção ([www.cpc.tcontas.pt](http://www.cpc.tcontas.pt)).

### 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 a aplicação da 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.

## Cientes

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 formação 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 ajuda 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).

## ASPETOS RELATIVOS AO COMBATE À CORRUPÇÃO, ÀS TENTATIVAS DE SUBORNO E AOS 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, o 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.

## POLÍTICA E ASPETOS RELATIVOS À IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Quatro em cinco. Em cinco pessoas Martifer, quatro são homens.

Sabemos que a baixa representatividade do sexo feminino nas engenharias, no meio industrial e na globalidade dos setores da construção metálica, indústria naval e manutenção industrial nos irá acompanhar por muito tempo.

Em 2022, iniciámos um trabalho pequeno, mas que julgamos importante. Promover, junto das crianças, filhas e filhos das nossas pessoas e no seio das suas famílias os princípios da igualdade de género, demonstrando às raparigas as oportunidades nas engenharias e na indústria. O nosso paradigma começa no início, na educação. Trouxemos ao chão de fábrica e aos estaleiros cerca de 120 crianças, metade foram raparigas, com idades entre os três e os quinze anos, numa iniciativa que veio para ficar. Agora, com as crianças mais perto das nossas empresas, podemos trabalhar noutra perspetiva.

Somos 1 080 homens.

Sabemos que, atualmente, os homens participam mais no trabalho doméstico e que a divisão das tarefas evoluiu para um maior equilíbrio. Existe uma disseminação de uma masculinidade cuidadora e, uma transformação nos papéis de género nas famílias. Mas, persiste o padrão masculino do homem como executante secundário das tarefas domésticas e a resistência das empresas a uma masculinidade cuidadora. Por outro lado, o homem ainda é o maior perpetuador da violência e do assédio. Num contexto de trabalho internacional, que muitas vezes leva os nossos homens para fora do país, é mais difícil proporcionar as condições para a conciliação da vida profissional e familiar. Com base nestas premissas, conseguimos facilmente assumir o nosso foco para 2023: a masculinidade cuidadora, não violenta e não sexista.

Mais sobre o Plano para a igualdade de género em: [www.martifer.pt/pt/investors/corporate-governance/plano-igualdade-genero](http://www.martifer.pt/pt/investors/corporate-governance/plano-igualdade-genero)





## Mamãs Coolkids - prolongamento da amamentação

Regressar ao trabalho após a licença de maternidade não significa o fim da amamentação. Queremos que as nossas mães se sintam confortáveis e que tenham, na empresa e nos colegas, o apoio e a segurança para regressar ao trabalho e continuarem a amamentar. Temos duas salas Mamãs Coolkids, para extração de leite materno nas nossas instalações.

A par das infraestruturas foi sinalizada a Semana Internacional do Aleitamento Materno.

## Mais tempo para a parentalidade

O grupo Martifer concede, desde 2022, uma dispensa extra para os pais, no acompanhamento da consulta pré-natal. Até à data, em 2022, apenas 12 % dos pais usufruíram desta medida e, por isso, 2023 acarreta a responsabilidade de aumentar esta percentagem até aos 100 %. Foi ainda atribuído um dia extra a pais e mães de crianças com incapacidade acima de 60 %. Apenas 16 % dos abrangidos por esta medida usufruiu desta dispensa.

## 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 2022, celebrámos o nascimento de 22 bebés em Portugal.

## Encurtar distâncias

Em 2022, o grupo Martifer duplicou o número de viagens atribuídas aos trabalhadores destacados nos vários países da Europa. São, na sua maioria, homens deslocados e esta medida vem aproximá-los das famílias, fomentando uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Em 2022, o grupo Martifer duplicou o número de viagens atribuídas aos trabalhadores destacados nos vários países da Europa. São, na sua maioria, homens deslocados e esta medida vem aproximá-los das famílias, fomentando uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal.



## 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.

## Acolhimento

O tema da Igualdade de Género e do Assédio tem um lugar de destaque na apresentação de acolhimento do Grupo. O Plano para a Igualdade de Género e o Código de Ética e Conduta constituem ferramentas importantes para que os novos colegas possam entender a missão da Martifer e os objetivos relacionados com os temas da igualdade e do assédio no trabalho, entre outros temas de relevo.

## 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.



## Dias com significado

### **DIA DOS NAMORADOS**

No dia 14 de fevereiro, foram disponibilizados postais para que namorados e namoradas se pudessem corresponder. A par desta iniciativa, falou-se de sexismo. A campanha "Sexismo - Repare nele. Fale nele. Acabe com ele.", do Conselho Europeu, tomou conta dos meios de comunicação interna.

### **DIA DA ENGENHARIA E DIA DA MULHER – SOMOS ENGENHARIA**

Em 2022, celebrámos o Dia Mundial da Engenharia (02 de março) e o Dia da Mulher (08 de março) em simultâneo. Dar relevo às nossas engenheiras, falar de engenharia e da mulher na engenharia levaram-nos a publicar 15 entrevistas de mulheres engenheiras dos mais diversos setores. Falámos de igualdade, da empresa, dos nossos projetos e da evolução ao longo dos tempos.



## Coolkids Martifer - foco nas nossas crianças com visitas às fábricas e estaleiros

100 adultos | 120 crianças

Como se constrói uma torre eólica? E um navio? Com o objetivo de trazer as crianças ao trabalho dos pais e das mães, quisemos sensibilizar, especialmente as raparigas, para a importância da sua participação nas áreas da indústria, da tecnologia e das engenharias.

Nos dias dois e nove de julho, as várias empresas do Grupo receberam a visita dos nossos Coolkids. Foram cerca de 100 adultos e 120 crianças que conheceram de perto, muitos pela primeira vez, o trabalho desenvolvido pela Martifer. Aprenderam como se constrói um navio ou uma torre eólica nos locais onde tudo acontece. Na sede, uma das monitoras, engenheira e diretora, na Martifer, explicou o processo de fabrico de uma torre eólica, a importância da segurança e falou da sua experiência na Martifer.





## A grande aventura vai começar – coolkits para os nossos Coolkids

No primeiro dia de setembro entregámos, pela primeira vez, kits escolares às crianças filhas das nossas pessoas. A iniciativa abrangeu as crianças que vão pela primeira vez para a escola em 2022/2023. O kit é composto por cadernos, marcadores, lápis de cor e de cera, afixadeira, borracha, tesoura, cola, caneta e lápis, estojo, lancheira e garrafa de água reutilizável. Esta medida chegou a 45 famílias. Ao material escolar, personalizámos o “Guia para Famílias - Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género”, publicado pela APAV - Associação Portuguesa de Apoio a Vítima.

Assim, a nossa caixinha, para além de ser uma poupança para as famílias, levou um propósito - a sensibilização para a importância da igualdade de género na educação dos mais novos e a reflexão sobre o tema no núcleo familiar.

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 nossa caixinha, para além de ser uma poupança para as famílias, levou um propósito - a sensibilização para a importância da igualdade de género na educação dos mais novos e a reflexão sobre o tema no núcleo familiar.





## CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL



### MOVE Martifer Gym

O ginásio da nossa sede é uma das infraestruturas com mais impacto interno e externo na área da saúde e bem-estar.

Tem o objetivo de proporcionar um estilo de vida mais ativo e saudável às nossas pessoas, mas também à comunidade envolvente que pode frequentar livremente este espaço.

200 pessoas frequentaram o ginásio em 2022 | 50 % homens 50 % mulheres  
80 colaboradores | 20 familiares de colaboradores | 100 pessoas externas  
Em média, 100 pessoas por mês  
312 horas de aulas de grupo

De forma a fornecer serviços de qualidade, o ginásio do grupo Martifer, na sede em Oliveira de Frades, é explorado por um parceiro externo. A Martifer cede o espaço sem nenhuma contrapartida monetária, suporta os custos de eletricidade, água e manutenção de forma a que os valores cobrados aos utilizadores sejam os mais baixos do mercado e que permitam a sustentabilidade da continuidade do espaço, oferecendo à comunidade e às nossas pessoas a possibilidade de praticarem mais atividade física.



### Dádivas de sangue

Em 2022, recebemos o Instituto Português do Sangue e da Transplantação em dois momentos do ano e em duas localizações em Portugal: Oliveira de Frades e Viana do Castelo.

Ao todo, em 2022, a Martifer contribuiu com 170 dádivas efetivas de sangue.

### Recolha de alimentos

Em 2022, realizámos duas campanhas de recolha de alimentos, uma na West Sea, em Viana do Castelo e outra na sede, em Oliveira de Frades.

A primeira realizou-se em junho, na West Sea, e consistiu numa recolha de frutas e legumes frescos para o Refeitório Social de Nossa Senhora da Caridade, em Viana do Castelo que serve uma média de 200 refeições diárias a pessoas carenciadas.

Na sede, em dezembro, juntámo-nos à iniciativa do Município de Oliveira de Frades, Natal Solidário, e realizamos uma recolha de alimentos para apoiar as famílias mais desfavorecidas do concelho, sinalizadas pelos serviços de Ação Social do Município.

### Venda de Natal – solidariedade e sustentabilidade

A Venda de Garagem é uma iniciativa da Move que começou por ser um mercado de objetos usados ou artesanais das nossas pessoas, para as nossas pessoas. A primeira edição realizou-se há mais de 10 anos e agora temos realizado uma Venda, anualmente, no mês do Natal.

Nesta edição, a Direção de Recursos Humanos esteve a vender artigos produzidos pela ASSOL - Associação de Solidariedade Social de Lafões. Nesta venda, reverteu para a ASSOL o valor da venda das decorações de Natal feitas pelos filhos dos nossos colaboradores, totalizando cerca de 200 euros para a associação.



### Coolkids – prendas, criatividade e solidariedade

Em Portugal, todos os anos, a criatividade dos filhos dos nossos colaboradores é posta à prova no concurso de decorações de Natal para as nossas árvores. Em 2022,



recebemos 96 bolas de natal incríveis.

A ASSOL – Associação de Solidariedade de Lafões elegeu as bolas mais originais e os nossos colaboradores votaram nos vencedores, por escalão. Três crianças receberam presentes da Lego e todos os participantes receberam um livro “Histórias da Ajudaris”.

Este concurso tem sempre a componente solidária. Este ano, à semelhança do ano anterior, os presentes de participação transformaram-se num donativo de 560 euros para a Associação Ajudaris que luta, diariamente, contra a pobreza e a exclusão social através da educação.

Na Roménia, de forma a celebrar o dia de São Nicolau, a 6 de dezembro, a Martifer Romania cumpriu com a tradição de presentear os filhos dos colaboradores. Foram abrangidas pela iniciativa 63 crianças que receberam os votos de natal da Martifer acompanhados por dois jogos e uma guloseima.

## A tampinha que nos liga - recolha de tampas para a Liga dos Pequenininos

As tampinhas recolhidas pela Liga dos Pequenininos permitem a compra de equipamentos para o apoio a crianças com necessidades especiais do Hospital Pediátrico de Coimbra. A Martifer, com o auxílio de todos os colaboradores, recolhe tampinhas para esta entidade desde 2016. Em 2022, fez-se uma entrega à instituição.

## IRS solidário - consignação do IRS

Anualmente, de acordo com a atualidade do país e do mundo e em comunhão com os objetivos do Grupo, promovemos uma campanha interna para que os nossos





colaboradores consignassem o IRS, a uma associação de cariz social. Em 2022, focámos a campanha às associações portuguesas de apoio aos refugiados e ao povo ucraniano. Não conseguimos apurar os resultados desta campanha de sensibilização, mas consideramos importante o alerta das nossas pessoas para causas sociais como esta.

### Visitas de estudo

As visitas de estudo técnicas, com a presença de profissionais da área, são uma mais-valia para os estudantes que visitam o grupo Martifer, que tomam contacto com as exigências reais da profissão que estão a aprender, numa experiência fundamental para futuramente integrarem o mundo do trabalho. São também uma ferramenta de recrutamento bastante importante para o Grupo pois o contacto com os profissionais e as instalações são pontos fortes de atratividade.

Em 2022, ainda sobre a influência da Covid-19 recebemos reca de 120 alunos e professores em Oliveira de Frades e em Viana do Castelo.

### Sugestões de fim de semana

As sugestões de fim de semana são publicadas semanalmente e compilam os eventos culturais nas regiões onde as empresas do Grupo exercem atividade. Alguns dos eventos têm condições especiais para colaboradores. Com o objetivo de promover a cultura, estas sugestões direcionam-se ainda à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Na área da promoção da Cultura e do Lazer, a MOVE procura incentivar os colaboradores do Grupo a participar em atividades culturais e esta é uma das formas.

### Dicas de saúde

Desde 2016 que, em coordenação com o médico do trabalho, são publicados e afixados artigos com assuntos de relevo para a promoção da saúde dos colaboradores.

Em 2022 foram publicados 5 artigos cujos temas foram variando, passando pela saúde mental, o cancro e a obesidade.

### Mundial de futebol

Sempre que Portugal marca presença nos campeonatos europeu e do mundo de futebol, a Martifer acompanha. Para além do um jogo de apostas com prémios para os melhores apostadores do Grupo, em Portugal, todos os jogos da seleção são transmitidos nos escritórios e nas fábricas. Este ano foi transmitido um jogo da seleção e apesar do resultado, foi um momento de convívio divertido.

Desde 2016 que, em coordenação com o médico do trabalho, são publicados e afixados artigos com assuntos de relevo para a promoção da saúde dos colaboradores.



## COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

A comunicação e a transparência são pilares fundamentais para qualquer empresa, especialmente quando se trata de um Grupo cotado. O grupo Martifer procura dar, a todos os seus stakeholders, acesso às informações mais relevantes, da forma mais simples e direta possível.

Só com o estabelecimento de boas relações de longo prazo será possível a criação de valor conjunto para todos os *Stakeholders*.

### 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 & Inverstor 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

##### CLIENTES

- reuniões
- apresentações comerciais
- 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

##### FORNECEDORES/PARCEIROS

- reuniões
- feiras
- website e redes sociais

##### 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

##### 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 informações 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 39 530 seguidores, a página da Martifer Metallic Constructions com 14 185 seguidores, a página da West Sea com 7 200 seguidores, a página da Martifer Renováveis & Energia com 2 034 seguidores e a página da Navalria com 3 712 seguidores.

### 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.

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

O gabinete de Relações com Investidores & Comunicação garante a divulgação atempada de toda a informação referente ao Grupo e está à disposição dos acionistas e investidores para esclarecer qualquer questão.

Para mais informação:  
[www.martifer.pt/pt/investors/overview](http://www.martifer.pt/pt/investors/overview)

## GESTÃO DOS 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 práticas 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.



03



# **As nossas pessoas**







## COLABORADORES E AMBIENTE DE TRABALHO

### As nossas pessoas

A pluralidade do grupo Martifer desenha-se na análise dos números das nossas pessoas. Somos 1 332, vivemos em países diferentes e a nossa perceção do mundo está intimamente relacionada com a nossa cultura, religião, sexo e condição.

A Martifer surge como agregadora de uma diversidade imensa. É nesta pluralidade que encontramos objetivos comuns relacionados com a igualdade, com a sustentabilidade e com a melhoria das condições de vida em geral. É também nesta diversidade que encontramos a origem do nosso espírito inovador, de superação, inconformismo e transformação.

Na Martifer, acreditamos que as nossas pessoas são o fator mais determinante do sucesso do Grupo.

Conheça o nosso retrato social.

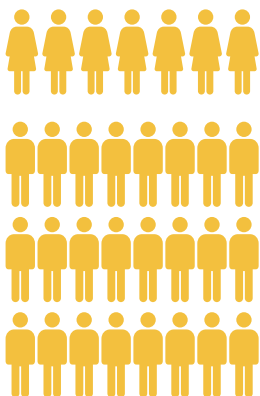
Na Martifer,  
acreditamos que  
as nossas pessoas  
são o fator mais  
determinante  
do sucesso  
do Grupo.

# SOMOS 1 331

### Construção Metálica

941 COLABORADORES

211 MULHERES  
730 HOMENS



### Indústria Naval

348 COLABORADORES

31 MULHERES  
317 HOMENS



### Renováveis & Energia

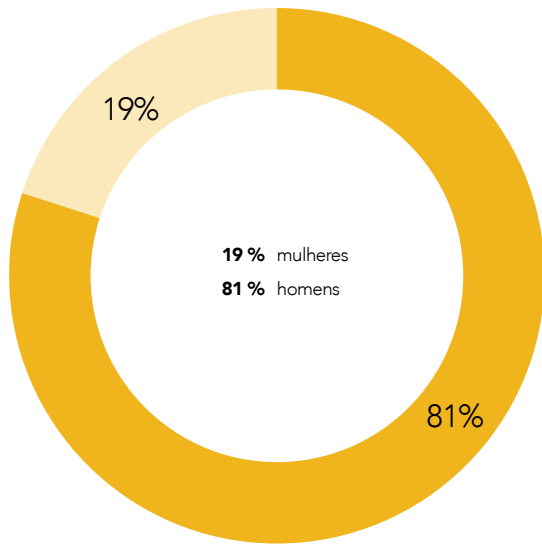
37 COLABORADORES

10 MULHERES  
27 HOMENS



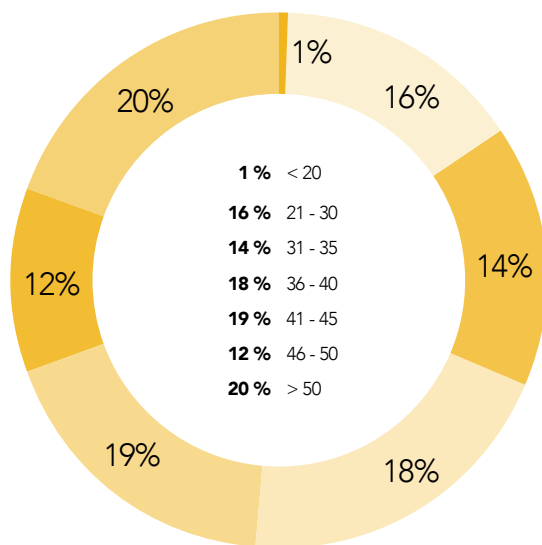
**Holding: 5 COLABORADORES | 1 MULHER 4 HOMENS**

# GÉNERO

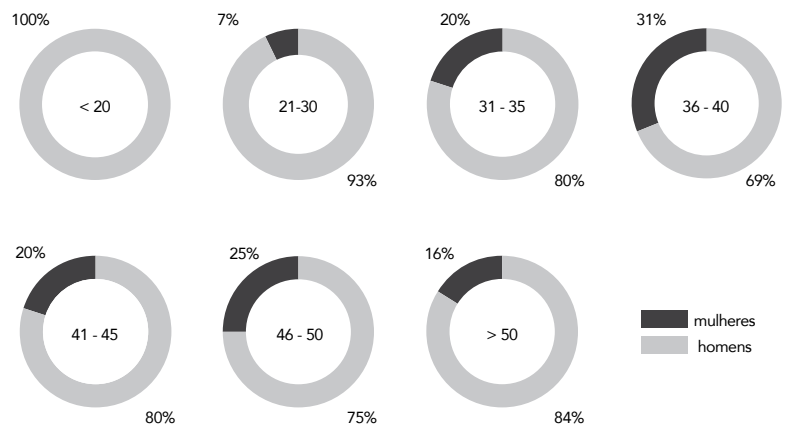


A baixa representatividade do sexo feminino nas engenharias, no meio industrial e na globalidade dos setores da construção metálica, indústria naval e manutenção industrial é uma realidade e acompanhar-nos-á por muito tempo, com reflexos óbvios na distribuição do número de colaboradores em função do género.

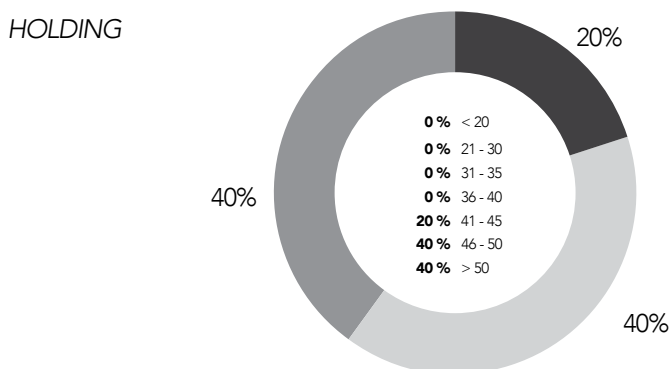
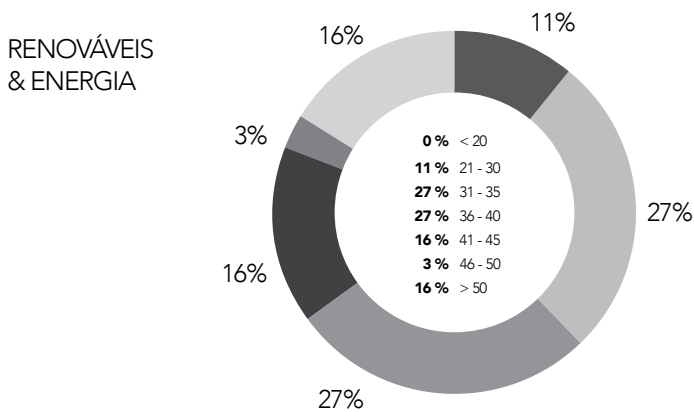
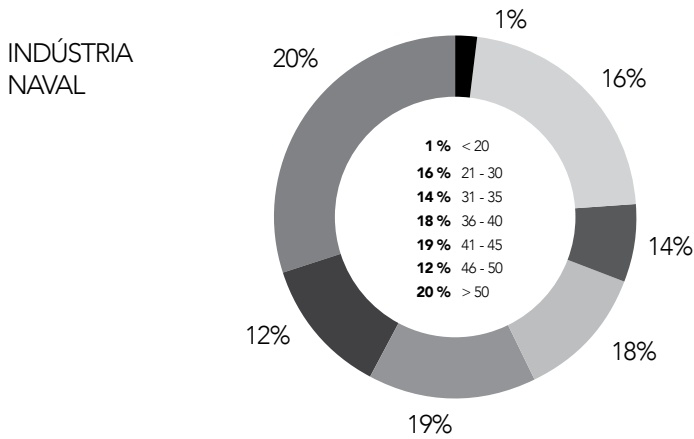
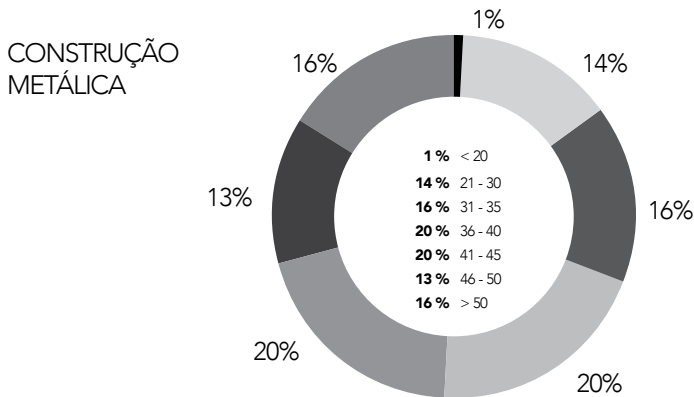
# IDADE



## GÉNERO POR IDADE

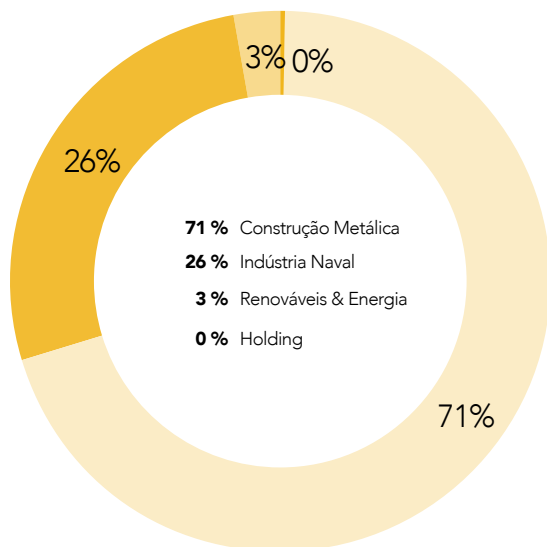


# IDADE POR ÁREA DE NEGÓCIO

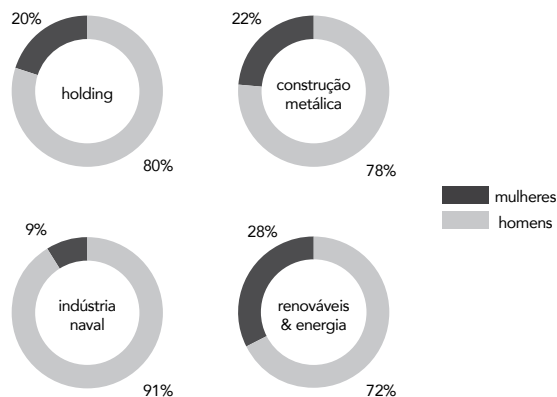


A baixa representatividade do sexo feminino nas engenharias, no meio industrial e na globalidade dos setores da construção metálica, indústria naval e manutenção industrial é uma realidade.

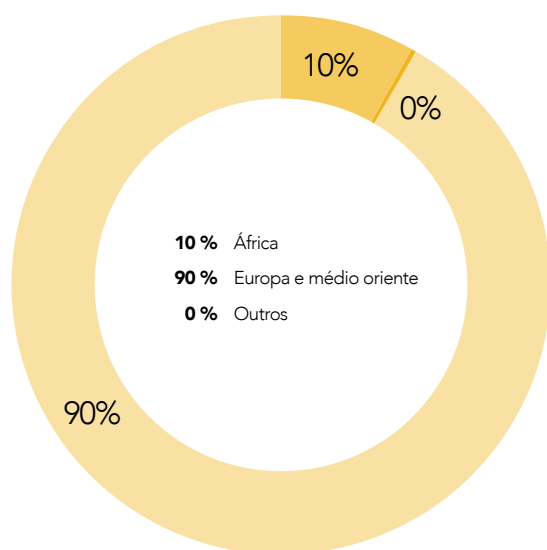
# ÁREA DE NEGÓCIO



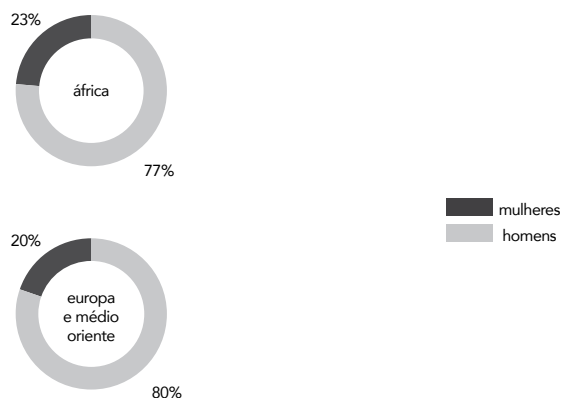
## GÉNERO POR ÁREA DE NEGÓCIO



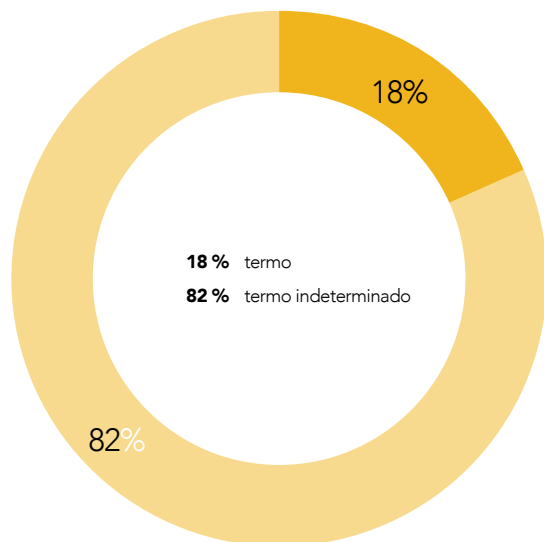
# ÁREA GEOGRÁFICA



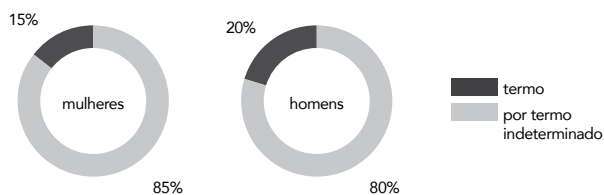
## GÉNERO POR ÁREA GEOGRÁFICA



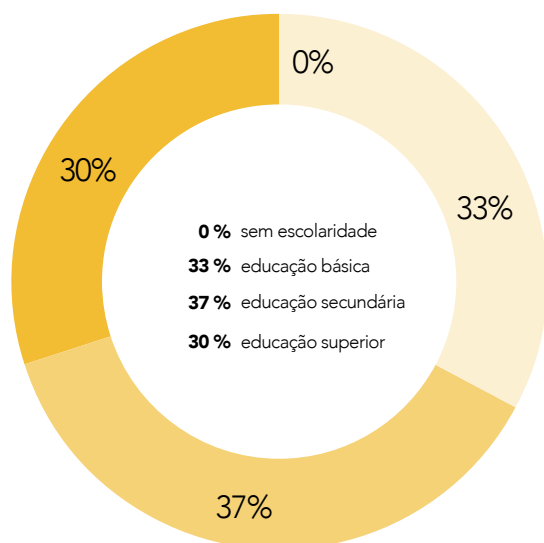
# TIPO DE CONTRATO



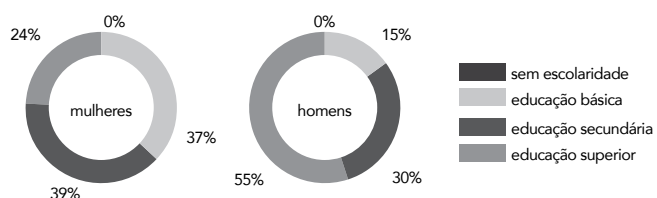
TIPO DE CONTRATO POR GÊNERO



# ESCOLARIDADE



ESCOLARIDADE POR GÊNERO





## Apoios e benefícios

### 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. 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.

Em 2022, estimamos que tenham sido realizados 2 500 atendimentos e realizados cerca de 650 horas de atendimento de medicina no trabalho.

### “UM MÉDICO SÓ PARA MIM”

No que respeita às consultas de medicina curativa, só em Oliveira de Frades, foram realizadas 600 consultas. Um enorme benefício para a saúde e conciliação da vida profissional e pessoal dos colaboradores que, sempre que precisam, têm um médico à sua disposição, sem filas e no horário de trabalho.

### VACINAÇÃO ANTIGRIPIAL

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 2022, a vacinação antigripal abrangeu 175 colaboradores, em Portugal, e chegou ainda à Roménia, ao Reino Unido e a França.

### ZONAS SOCIAIS, CANTINAS E ALIMENTAÇÃO

#### PORTUGAL

O Grupo conta com duas cantinas nas suas instalações em Oliveira de Frades e em Viana do Castelo. Garante o acesso a uma alimentação variada e económica, servindo cerca de 300 refeições por dia.

A ementa disponível na sede, conta com cinco pratos distintos, incluindo um prato vegetariano e um prato de salada. Mensalmente, num dos períodos de almoço, está ainda disponível sushi e leitão. Às segundas-feiras, para sobremesa, as cantinas apenas servem fruta, gelatina e iogurtes reduzindo o consumo de cerca de 60 kg de açúcar, por ano.

#### ANGOLA

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.

Devido à má qualidade da água no país, a Martifer disponibiliza água engarrafada para a jornada de trabalho e para levar para casa. Diariamente, cada colaborador recebe duas garrafas de água, garantido que, também em suas casas, têm acesso a água de qualidade.

Em 2022, estimamos que tenham sido realizados 2 500 atendimentos e realizados cerca de 650 horas de atendimento de medicina no trabalho.

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.

Com o foco na vida familiar, estabelecemos um novo protocolo de descontos com uma entidade com serviços direcionados às famílias em preconceção, gravidez, pós-parto e/ou com bebés e crianças em casa.

#### EM TODAS AS LOCALIZAÇÕES

Nas fábricas, nos estaleiros, nos escritórios e um pouco por toda a parte a Martifer disponibiliza áreas sociais e espaços de refeição equipados com micro-ondas, para as pessoas trazerem a sua refeição de casa.

A maioria destes espaços está também equipado com *vending machines* que disponibilizam bebidas e comidas.

#### SEGUROS

No âmbito da política de incentivos do grupo Martifer, os colaboradores do Grupo com contrato de trabalho por tempo indeterminado usufruem de um seguro de saúde que pode ser estendido ao seu agregado familiar.

Os colaboradores destacados, independentemente do 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.

#### MVANTAGENS – PROTOCOLOS 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.

O estabelecimento de protocolos com entidades que proporcionem uma melhor conciliação da vida profissional e pessoal foi um dos objetivos de 2022. Com o foco na vida familiar, estabelecemos um novo protocolo de descontos com uma entidade com serviços direcionados às famílias em preconceção, gravidez, pós-parto e/ou com bebés e crianças em casa.

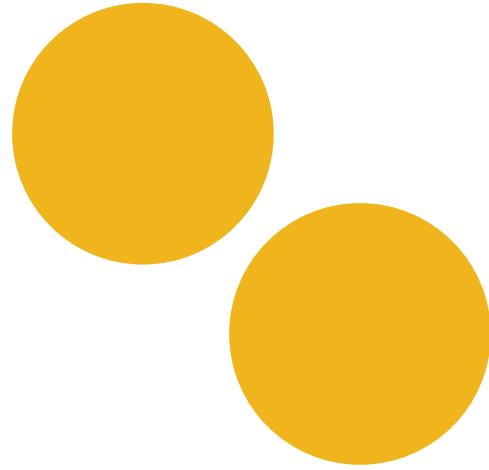
Por outro lado, em 2022 o contexto económico e o consequente aumento das prestações mensais dos créditos habitação, fez que a Martifer proporcionasse, em horário laboral, uma sessão de esclarecimento com uma entidade parceira de intermediação de crédito. Foram esclarecidos os temas gerais relacionados com as taxas de juro e a situação atual do país e do mundo e posteriormente realizaram-se sessões individuais.

#### 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 estimular 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.







OLIVEIRA DE FRADES  
MARTIFER

VIANA DO CASTELO  
WEST SICA

AVEIRO  
NAVALRIA



**VACINAÇÃO  
ANTIGRI PAL**

GRATUITA PARA COLABORADORES  
DO GRUPO MARTIFER

INSCREVE-TE ATÉ  
30 DE SETEMBRO

Formulário no Inat | [hrsolution@martifer.com](mailto:hrsolution@martifer.com)  
Loja do Colaborador | Interlocutor/a de RH

(para inscrição indica o teu  
número de colaborador/a, de utente  
e data de nascimento)

**MARTIFER**  
GROUP





## Formação e desenvolvimento

### ACADEMIA DE COMPETÊNCIAS

Acreditamos na necessidade de uma abordagem integrada para a gestão de talento e desenvolvimento do potencial humano e a formação profissional apresenta-se neste contexto como um fator chave para o desenvolvimento de competências dos colaboradores e, conseqüentemente, para o progresso organizacional.

Com o objetivo de desenvolver competências técnicas e pessoais no que refere às suas atividades core, a Academia de Competências Martifer, em conjunto com as equipas das diversas geografias, tem assegurado formação profissional contínua, alinhada não só com as prioridades do negócio assentes na visão estratégica do Grupo, mas também com as necessidades e expectativas manifestadas pelos colaboradores, no âmbito dos seus planos de desenvolvimento individual. Tendo um duplo âmbito de atuação, quer na contratação de formação externa quer no desenvolvimento de projetos formativos internos, é nesta última vertente que se tem centrado a atuação da Academia de Competências.

Nesse sentido, para desenvolvimento de projetos de formação em áreas nas quais a Academia de Competências reconhece ter capacidade interna instalada, nomeadamente no que respeita à conceção e desenvolvimento da solução, recorre ao Centro de Formadores Internos, selecionando formadores qualificados, técnica e pedagogicamente, em função de um perfil interno já definido. A formação interna é um dos pilares da Academia de Competências e o saber fazer das nossas equipas e a partilha desse conhecimento é uma mais-valia, partilhada entre o profissional e a empresa.

Em 2022 foram desenvolvidas 687 ações de formação, que envolveram mais de 900 colaboradores, importando salientar que 80,5 % destas ações referem-se a projetos formativos internos.

AÇÕES DE FORMAÇÃO 2022		
Nº total de ações	687	%
Formação Interna*	553	80,5
Formação Externa**	134	19,5

\* Ações asseguradas com recursos internos

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

Registámos, no final do ano 2022, um volume de mais de 18 mil horas (18 454) de formação.

Os projetos formativos promovidos pela Academia de Competências resultam do plano anual de formação para colaboradores do grupo Martifer. O plano é 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.

No que diz respeito ao volume de formação, das ações realizadas em 2022, destacam-se três áreas de formação: Segurança e Higiene no Trabalho, Línguas e Literaturas estrangeiras e Metalurgia e Metalomecânica.

Acreditamos na necessidade de uma abordagem integrada para a gestão de talento e desenvolvimento do potencial humano.

Em 2022 foram desenvolvidas 687 ações de formação, que envolveram mais de 900 colaboradores, importando salientar que 80,5 % destas ações, referem-se a projetos formativos internos.

A Segurança sempre foi uma preocupação do grupo Martifer pelo que o destaque dado a esta área formativa não é uma novidade.

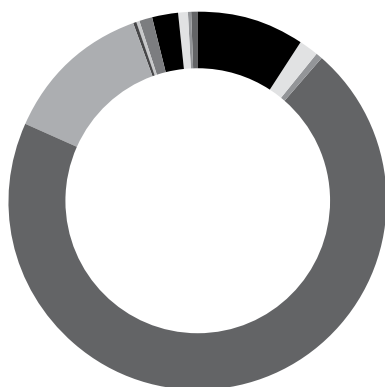
A importância dos mercados internacionais na atividade do Grupo, desde logo, justifica o investimento na área de Línguas e Literaturas Estrangeiras.

No que diz respeito à Metalurgia e Metalomecânica, a formação nesta área espelha a intenção do grupo Martifer em manter atualizadas as competências das suas pessoas naquilo que é fundamental para algumas das suas atividades **core**. Estas formações refletem também o foco na qualidade dos produtos e serviços prestados.

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

### Distribuição por área de formação

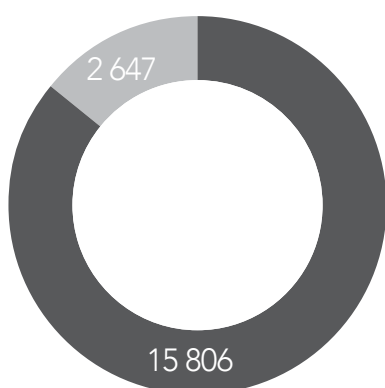
Percentagem



- 27 Metalurgia e metalomecânica
- 24 Línguas e literaturas estrangeiras
- 22 Segurança e higiene no trabalho
- 9 Enquadramento na organização/empresa
- 8 Eletricidade e energia
- 4 Saúde
- 2 Gestão e administração
- 1 Construção civil e engenharia civil
- 1 Informação e jornalismo
- 1 Desenvolvimento pessoal
- 1 Direito

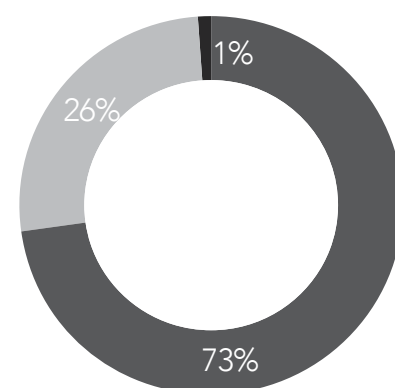
### Horas de Formação realizadas em 2022

Horas



- mulheres
- homens

Percentagem por área de negócio



- construção metálica
- indústria naval
- renováveis & energia

## 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 2022, 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	3,6
Formador	3,8
Organização	3,6
Formandos	3,7
Apreciação global da ação	3,7

Insuficiente (1) - Adequado (2) - Bom (3) - Excelente (4)

Relativamente à dimensão "Organização", que, em 2021, tinha sido a dimensão com pontuação mais baixa, como forma de melhorar a sua avaliação, o grupo Martifer tem vindo a apostar na melhoria dos espaços e equipamentos utilizados. Com esse intuito foi inaugurada uma nova sala de formação na sede da Martifer Construcciones, em Madrid; foram adquiridos alguns equipamentos de suporte às ações de formação (projetores, sistema de videoconferência...); entre outras ações de menor dimensão, mas com impacto pedagógico significativo.

A avaliação das aprendizagens cujo objetivo é determinar que aptidões ou conhecimentos foram adquiridos e/ou desenvolvidos na formação, tem sido habitualmente realizada através da aplicação de testes de conhecimento, testes escritos, ou de desempenho que preveem a realização de exercícios práticos.

No que diz respeito à avaliação do comportamento, na medida em que visa avaliar a transferência das aprendizagens efetuadas na formação para o contexto de trabalho, tem sido conseguida de diferentes formas, sendo os instrumentos utilizados desenvolvidos de acordo com as especificidades das ações e dos resultados a alcançar.

Considerando o investimento efetuado em formação, seja ela interna ou externa, é fundamental que sejam aferidos os reais benefícios da mesma para a Martifer. Nesse sentido, torna-se essencial avaliar a eficácia da mesma, ou seja, comprovar se os objetivos que fundamentaram a necessidade foram atingidos e a competência foi efetivamente instalada, demonstrando, sempre que possível, se o investimento realizado produziu os efeitos desejados. Deste modo, a empresa pode acompanhar o que foi ou não eficaz e implementar ações corretivas relativamente a ações de formação que não tenham sido eficazes (para todos ou apenas alguns formandos) de modo a adequar, cada vez mais, os conteúdos, métodos pedagógicos, etc. à realidade do grupo Martifer.

À semelhança do que já vem sucedendo desde há alguns anos, o resultado global da reação à formação em 2022, não contemplando a formação ministrada por entidades externas, demonstrou a qualidade das ações de formação desenvolvidas pela Martifer.



A qualidade, segurança e ambiente têm, desde sempre, reunido uma grande parte da atenção da Academia de competências, dada a sua importância no Grupo. As formações nesta área têm sido recorrentes e são consideradas fundamentais para o desenvolvimento da organização do trabalho e da motivação dos trabalhadores, bem como para a satisfação dos nossos clientes.

## 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 2022, 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 | Ações de formação Acolhimento e Integração de Colaboradores

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES	N.º DE FORMANDOS
Enquadramento e Integração funcional	19	19
Integração e acolhimento a novos colaboradores	82	148
Acolhimento em obra	13	26

### 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. As formações nesta área têm sido recorrentes e são consideradas fundamentais para o desenvolvimento da organização do trabalho e da motivação dos trabalhadores, bem como para a satisfação dos nossos clientes.

Ao longo do ano de 2022, o investimento na área da qualidade, segurança e ambiente foi consolidado através do desenvolvimento de diversos projetos formativos, nas várias empresas do Grupo.

No que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, as formações dinamizadas ao longo do ano, quer internas, quer externas, procuraram abranger a totalidade e diversidade das necessidades dos colaboradores, quer através de ações de sensibilização de curta duração 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, quer através de formações de maior duração relacionadas com a segurança na manobração de determinados equipamentos. A este título, à semelhança do que já havia sucedido em Portugal, em 2021, destaca-se a realização, na Roménia, de um projeto formativo de grande dimensão, com vista a qualificar os operadores de alguns equipamentos móveis (gruas, empilhadores...), na fábrica de Calarasi. Este projeto, representou mais de 2 000 horas de formação.

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

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES	N.º DE FORMANDOS
30 minutos de segurança	102	384
Trabalhos em altura	1	192
Manobração de empilhadores	3	248
Segurança na operação de plataformas elevatórias	2	160
Manobração de multicarregadora telescópica	2	104
Primeiros socorros	4	444

Com o objetivo de garantir e permitir aos colaboradores que iniciaram funções, em 2022, conhecer e cumprir as regras de segurança e ambiente em vigor na organização, foram dinamizadas cerca de 79 ações de "Segurança a novos colaboradores", promovidas pela Academia de Competências e pela Direção de Qualidade, Segurança e Ambiente, das várias empresas do Grupo.

Ainda no âmbito da formação desenvolvida na área da Qualidade, Segurança e Ambiente, destacamos a realização de 4 ações de formação que decorreram durante o ano 2022, dedicadas ao tema "Ensaio não destrutivo".

#### FORMAÇÃO | Ensaio não destrutivo

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES	N.º DE FORMANDOS
Magnetoscopia	1	40
Líquidos penetrantes	1	80
Inspeção Visual	1	80

Também as questões ambientais têm sido alvo de uma maior atenção por parte da Academia de Competências, tendo sido realizadas 33 ações de sensibilização focadas na prevenção dos impactos e riscos ambientais da atividade.

#### Línguas Estrangeiras

As formações na área de línguas estrangeiras mantêm a relevância no total das formações ministradas em 2022, tal como já tinha vindo a suceder no passado. O cariz marcadamente internacional das atividades de Grupo determina a importância atribuída às capacidades de comunicação dos seus colaboradores, maioritariamente, em língua inglesa e francesa.

As ações de formação foram desenvolvidas por entidades de formação externas e certificadas, envolvendo cerca de 72 colaboradores. Ao contrário do que havia sucedido em 2021, estas ações de formação decorreram, na sua totalidade em regime presencial.

#### FORMAÇÃO | Línguas estrangeiras

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES	N.º DE FORMANDOS
Francês	4	1560
Inglês	5	1280

#### Soldadura

A área de soldadura foi também, no último ano, uma das que mais contribuiu para o plano de formação, tal como não poderia deixar de ser, dada a sua importância para as duas áreas de negócio com maior número de colaboradores, a Construção metálica e a Naval.

#### FORMAÇÃO | Soldadura

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES	N.º DE FORMANDOS
Tecnologia de soldadura	2	420
Soldadura por robot	1	412
Pingagem com semi-automática	1	240
Técnicas de soldadura por arco submerso	1	160





## Diálogo e clima organizacional

### RECRUTAMENTO, ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO

Com a visão de que as pessoas são um fator crítico de sucesso do Grupo, o recrutamento, o acolhimento e a integração são essenciais para o clima social do Grupo. Através destes processos a Martifer garante, desde o primeiro dia, que os colaboradores são integrados no seu novo local e equipa de trabalho da melhor forma e com todos os recursos de que necessitam para desenvolver a sua função.

#### Recrutamento

O grupo Martifer, através da sua equipa de Recursos Humanos, analisa as necessidades de recrutamento identificadas pelos departamentos internos e em função do perfil funcional divulga a vaga interna e/ou externamente recorrendo a diferentes modalidades e fontes de recrutamento.

A conjuntura atual do mercado de trabalho tem trazido desafios acrescidos no que diz respeito ao recrutamento, sendo claro que a oferta de profissionais qualificados, nas áreas core do Grupo, é manifestamente menor que as necessidades das empresas. Neste contexto, a direção de Recursos Humanos do Grupo, tem procurado de forma ativa reforçar a sua cooperação com escolas, associações de estudantes e outras entidades. Adicionalmente, numa perspetiva de longo prazo e em consonância com o Plano para a Igualdade de Género, a Martifer tem procurado promover o interesse dos mais novos pela sua atividade, seja através de visitas às suas instalações, com explicações simplificadas sobre os seus processos, seja com pequenas ações junto de escolas. O Grupo tem procurado reforçar junto da sua comunidade envolvente, através destas ações, a sua convicção de que devemos sempre trabalhar com vista à igualdade de oportunidades, sem qualquer tipo de discriminação, pelo género, origem, etnia, convicção política, religião, orientação sexual ou deficiência física.

#### 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 2022, estivemos presentes em

O Grupo tem procurado reforçar junto da sua comunidade envolvente, através destas ações, a sua convicção de que devemos sempre trabalhar com vista à igualdade de oportunidades, sem qualquer tipo de discriminação, pelo género, origem, etnia, convicção política, religião, orientação sexual ou deficiência física.

7 feiras de emprego universitárias e não só, 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

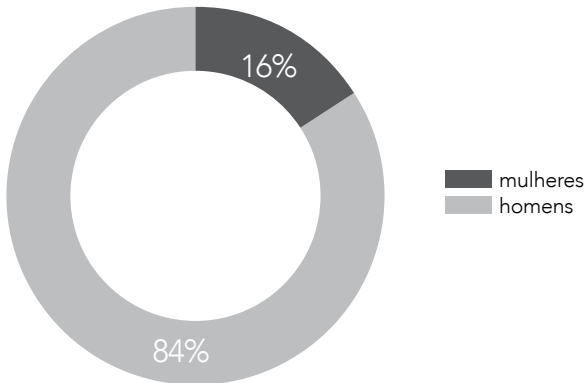
O *networking* é hoje uma ferramenta fundamental no recrutamento e na seleção de profissionais e num Grupo tão diversificado como a Martifer, os colaboradores conhecem pessoas de diferentes áreas que poderão dar um bom contributo ao Grupo. Assim, há já alguns anos, o Grupo promove a iniciativa “Recomende um/a profissional”, que pretende motivar os colaboradores a aconselhar bons profissionais que possam fazer parte do processo de recrutamento para integrar a Martifer.





### Número de admissões em 2022

No grupo Martifer, durante o ano de 2022 foram admitidos 276 colaboradores nas diversas empresas e áreas, com diferentes situações contratuais: a termo ou por tempo indeterminado.



### Programa de estágios – Atreve-te

Reforçando o longo historial da Martifer em capacitar jovens recém-licenciados para o mercado de trabalho, em 2022 decorreu a quarta edição do programa de estágios "Atreve-te!".

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.



O "Atreve-te!" é o programa de estágios anual do grupo Martifer, que visa integrar recém-formados e alunos finalistas, com o objetivo de promover a sua inserção no mercado de trabalho, através de uma experiência prática em contexto de trabalho. Nesta edição, as vagas disponíveis dispersaram-se por todas as áreas de negócio do Grupo e os perfis procurados foram da engenharia à gestão, passando pela soldadura e pela manutenção.

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. Foram ainda proporcionadas ações de formação em softwares específicos de cada área.

### 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 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 a empresa. 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.



O mote ao encontro  
"Martifer. Today,  
Tomorrow,  
Together,"  
reuniu oradores  
das várias  
empresas do  
Grupo

### Encontro de Quadros

No dia 21 de outubro, a Martifer reuniu cerca de 420 pessoas no Encontro de Quadros 2022, no Europarque, em Santa Maria da Feira. Um encontro de colegas de trabalho e de alinhamento estratégico do Grupo que, com os impedimentos da pandemia, já não se realizava desde 2018.

O mote ao encontro "Martifer. Today, Tomorrow, Together," reuniu oradores das várias empresas do Grupo e um orador convidado, Daniel Bessa.

### 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 para homenagear a antiguidade dos colaboradores no Grupo. Foram entregues as lembranças de antiguidade aos colaboradores que celebraram 10, 20 e 30 anos em todos os países onde estamos presentes.

Em Oliveira de Frades, a fábrica das fachadas em alumínio e vidro transformou-se num Arraial de Natal para receber os colaboradores no último dia de trabalho, antes do Natal e do Ano Novo. Foram cerca de 600 pessoas que participaram num almoço convívio com lugar para presentes e um concerto com o José Cid.

Em Viana do Castelo, cerca de 200 pessoas reuniram-se num jantar de Natal, celebrado com um concerto intimista de Miguel Araújo.

Nas celebrações de Portugal foram entregues vários prémios, entre os quais 130 cabazes de alimentos, 800 garrafas de espumante e 571 bolos rei.

Em Angola, foram distribuídos 115 cabazes de alimentos aos nossos colaboradores.

Na Polónia e na Roménia manteve-se a tradição e celebrou-se a época num jantar e almoço, respetivamente.







## ATIVIDADES PARA E COM AS NOSSAS PESSOAS

A direção de Recursos Humanos e a área da Comunicação Interna do grupo Martifer, sob a marca Move, desenvolvem iniciativas internas, desdobrando a sua atividade em quatro áreas de atuação: saúde e bem-estar, responsabilidade social e ambiental, desporto e aventura e cultura e lazer.

A atuação da Move, em 2022, ficou marcada pelo regresso dos eventos presenciais e a retoma, em pleno, da atividade do nosso ginásio. Com alguma timidez fomos encurtando as distâncias. Retomamos o dinamismo das iniciativas internas e redescobrimos na nossa comunidade interna o bom sentimento de estarmos de regresso, presentes e juntos, novamente.

Em sintonia com o Plano para a Igualdade de Género e o Plano para a Saúde e Bem-Estar do Grupo tivemos dois focos de ação: a saúde, mais concretamente o combate à obesidade, e a igualdade de género, direcionada às crianças, desde os primeiros anos de vida.

Neste capítulo vamos referir a principais iniciativas, relativas a estes temas, realizadas no grupo Martifer, em 2022.





### MOVE MARTIFER GYM

O ginásio da nossa sede é uma das infraestruturas com mais impacto interno e externo na área da saúde e bem-estar.

Com o objetivo de proporcionar estilos de vida mais ativos e saudáveis às nossas pessoas, o ginásio entende-se também à comunidade envolvente.

200 pessoas frequentaram o ginásio em 2022

50 % homens 50 % mulheres

80 colaboradores | 20 familiares de colaboradores | 100 pessoas externas

Em média, 100 pessoas por mês

312 horas de aulas de grupo

De forma a fornecer serviços de qualidade, o ginásio da Martifer é explorado por um parceiro externo. A Martifer cede o espaço, sem nenhuma contrapartida monetária, suporta os custos de eletricidade, água e manutenção de forma a que os valores cobrados aos utilizadores sejam os mais baixos do mercado e que permitam a sustentabilidade de continuidade do nosso ginásio, oferecendo à comunidade e às nossas pessoas a possibilidade de praticarem mais atividade física.

Em média,  
100 pessoas  
por mês  
frequentaram  
o ginásio.



A Martifer tem feito anualmente sensibilizações, mas este ano foi mais longe. Em maio, trouxemos a Fundação Portuguesa de Cardiologia à Martifer. Foram realizados rastreios em Oliveira de Frades, Aveiro e Viana do Castelo. No total foram rastreadas 180 pessoas, 73 mulheres e 107 homens.

### **HORAS DE ALMOÇO CHEIAS DE ENERGIA – FOCO: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL**

Para um grupo de cerca de 30 colegas, as horas de almoço, uma ou duas vezes por semana, são passadas no ginásio. A sede da Martifer situa-se na zona industrial de Oliveira de Frades, distante do centro da vila. O ginásio na nossa sede permite otimizar o tempo e praticar exercício.

É ainda uma mais valia para quem trabalha longe de casa. É difícil, para quem ainda tem uma viagem longa até casa, no final do dia de trabalho, conjugar os afazeres familiares com as práticas regulares de exercício. As horas de almoço no ginásio são uma ótima solução.

Para além das várias modalidades existentes numa base regular, o Move Martifer Gym, promove aulas abertas e proporciona iniciativas em datas simbólicas. Tem ainda disponíveis consultas de nutrição, acompanhamento de treino pessoal e outros serviços relacionados com a saúde e o bem-estar.

### **ABRIL COM SAÚDE**

Em abril, sinalizámos o Dia Mundial da Atividade Física, o Dia da Saúde e o Dia da Saúde e Segurança no Trabalho. Uma campanha global, focada na saúde e na segurança que iniciou no dia 6 de abril.

O objetivo foi definido com base nos dados da medicina no trabalho, que nos mostram que a obesidade é um problema crónico na população da Martifer, tal como na sociedade em geral. Cerca de 60 % dos trabalhadores da Martifer têm excesso de peso ou sofrem de obesidade.

No total, as atividades do Plano para a Saúde e Bem-Estar abrangeram, de forma direta e presencial, cerca de 400 pessoas.

### **EXERCÍCIOS NO PÁTIO**

Em parceria com o nosso ginásio, o Dia Internacional da Atividade Física, começou cedo na Martifer. Às 9 horas, no início do dia de trabalho, o nosso pátio interior serviu de palco para os exercícios de ginástica laboral. Os exercícios foram direcionados às pessoas que trabalham nos escritórios do edifício sede, com funções mais sedentárias. Participaram cerca de 70 pessoas. Neste dia foi dada a receita para que todos os dias se iniciasse o trabalho com exercícios de alongamento. Nas salas foram afixados os cartazes com os exercícios base.

Em setembro, voltámos ao pátio para uma aula de Pilates que reuniu cerca de 20 pessoas.

### **CAMINHADAS À HORA DE ALMOÇO**

No dia 28 de abril de 2022, na sede, sinalizámos o Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho com uma caminhada pela zona industrial. Contámos com 115 colaboradoras e colaboradores da Martifer. O percurso de cerca de 3 km, com uma duração de caminhada de 30 minutos, sensibilizou todos para a necessidade de cada pessoa se manter ativa, reduzindo o stress e a ansiedade, fortalecendo os ossos e articulações contribuindo, desta forma, para a prevenção da obesidade. A par desta sensibilização, esta iniciativa alertou para a importância da segurança no trabalho.

Já em julho, foi a vez da West Sea juntar 37 colaboradores e colaboradoras numa caminhada pela Praia Norte, em Viana do Castelo.



## RASTREIO DE DOENÇAS CARDIOVASCULARES

Todos os anos, a Fundação Portuguesa de Cardiologia elege o mês de maio como o Mês do Coração desenvolvendo, de forma mais intensa, a sua ação de prevenção das doenças cardiovasculares e de alerta para os fatores de risco a elas associados. A Martifer tem feito, anualmente, sensibilizações mas este ano foi mais longe.

Em maio, trouxemos a Fundação à Martifer. Foram realizados rastreios em Oliveira de Frades, Aveiro e Viana do Castelo. No total foram rastreadas 180 pessoas, 73 mulheres e 107 homens.

Esta iniciativa culminou num donativo de 3 540 euros para a Fundação Portuguesa de Cardiologia.

## SEGUNDAS MAIS SAUDÁVEIS – REDUÇÃO DE 60 KG DE AÇÚCAR / ANO NAS CANTINAS DO GRUPO EM PORTUGAL

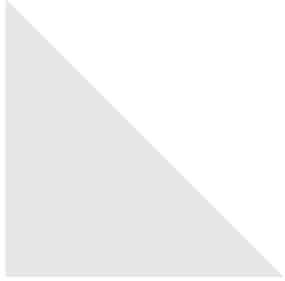
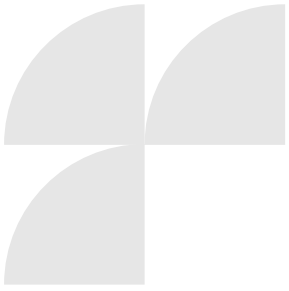
Nos últimos três anos, os portugueses terão consumido 6 256 toneladas de açúcar, revela o primeiro relatório de avaliação do protocolo assinado entre a Direcção-Geral da Saúde, através do Programa Nacional para a Promoção da Alimentação Saudável (PNPAS). Em causa estão os efeitos da reformulação de vários produtos alimentares.

A Martifer junta-se a esta missão global e, às segundas-feiras, as cantinas do Grupo apenas servem fruta, gelatina e iogurtes, como sobremesa.





04





# Responsabilidade Ambiental





## O Grupo evita emissões de CO<sub>2</sub> superiores às que emite

As metas inerentes ao Acordo de Paris sobre as alterações climáticas são particularmente desafiantes.

O Grupo está atento aos desafios da transição energética, às metas de descarbonização da economia e tem vindo a promover projetos renováveis para autoconsumo, sendo pioneiro nas comunidades de energia renovável de carácter industrial, estando também presente na aposta do 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”.

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 às 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.



## ENERGIAS RENOVÁVEIS

Estes são os projetos em Operação, Construção ou desenvolvimento no grupo Martifer:

PORTUGAL

### CER NEIVA

EM CONSTRUÇÃO

4,2 MW

299t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
EVITADAS

A Martifer Renewables e um conjunto de empresas da Zona Industrial do Neiva assinaram, um memorando de entendimento para a criação de uma Comunidade de Energia Renovável (CER). Uma Comunidade de Energia Renovável consiste num projeto de autoconsumo a partir de fontes de energia renovável em que um conjunto de entidades se unem para produzir e consumir energia, com a possibilidade de armazenar e vender a energia excedente. A assinatura deste memorando de entendimento, entre a Martifer, a Browning, a Lacoviana e a Câmara Municipal de Viana do Castelo, marca o início da criação da Comunidade que se estima que irá permitir às empresas que a integram produzir 47,6 % da energia que consomem anualmente, a partir de fonte 100 % renovável. Para isso está prevista a construção de um parque eólico de 4,2 MW, com uma produção anual estimada de 9 232 MWh. Este projeto, que resulta de união de esforços entre as empresas e o município de Viana do Castelo, permitirá uma forte redução da fatura energética das empresas, superior a 25 %, com um forte contributo para a descarbonização e sustentabilidade da região.

PORTUGAL

### UPP

EM CONSTRUÇÃO

1 MWp

299t 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 MWp 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 299 toneladas de CO<sub>2</sub>.

PORTUGAL

### UPAC

EM CONSTRUÇÃO

2,1 MW

681t 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 681 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas por ano.

PORTUGAL

### CAINHAS

EM OPERAÇÃO

50 kWp

15t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
EVITADAS

Instalação de uma UPAC solar em uma ETA em Cainhas, pertencente ao Município de Oliveira de Frades, com uma potência instalada de 50 kWp. Esta unidade de autoconsumo solar estima produzir cerca de 82,7 MWh por ano, satisfazendo cerca de 21 % das necessidades energéticas da Unidade de Tratamento de Águas e evitando a emissão de 15 toneladas de CO<sub>2</sub> anuais.





ROMÉLIA

## BABADAG I & II

EM OPERAÇÃO

# 42 MW

48 052t 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 81400 MWh anuais, evitando cerca de 22 873 toneladas de CO<sub>2</sub>. Esta quantidade de eletricidade produzida permitiu o abastecimento de cerca de 48 052 habitações.

ROMÉLIA

## BABADAG SOLAR

EM DESENVOLVIMENTO

# 17,3 MW

6 112t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
EVITADAS

Na Roménia, encontra-se em estudo a implementação de um parque solar composto por 30 648 painéis solares com um total de 17,3 MW de potência instalada. Estima-se uma produção anual de 21 750 MWh, evitando cerca de 6 112 toneladas de CO<sub>2</sub>. Esta quantidade de eletricidade produzida permitirá o abastecimento de cerca de 12 839 residências.

POLÓNIA

## DACHNÓW SOLAR

EM OPERAÇÃO

# 998 kW

857t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
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 857 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.







POLÓNIA

## KOCUDZA DRUGA SOLAR

EM OPERAÇÃO

# 998 kWp

857t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
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 857 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

POLÓNIA

## KOCUDZA TRZECIA

EM OPERAÇÃO

# 959 kWp

857t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
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 857 toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas.

POLÓNIA

## ZAŁUŻE

EM OPERAÇÃO

# 989 kWp

857t EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>  
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 857 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Notas auxiliares: As emissões de toneladas de CO<sub>2</sub> evitadas foram calculadas tendo em conta o fator de emissão da eletricidade no mix energético português do ano 2020 de 0,184 tCO<sub>2</sub>eq/MWh (Fonte: [https://apambiente.pt/sites/default/files/\\_Clima/Inventarios/2022FEGEEEletricidade.pdf](https://apambiente.pt/sites/default/files/_Clima/Inventarios/2022FEGEEEletricidade.pdf)). Na Roménia e Polónia, foi realizado o mesmo procedimento relativo a 2021, sendo estes valores retirados de uma base estatística (<https://www.statista.com/>). A estimativa quanto ao número de habitações abastecidas foi realizada com base no consumo médio de eletricidade por habitação relativo a cada país (Fonte: <https://www.odyssee-mure.eu/publications/efficiency-by-sector/households/electricity-consumption-dwelling.html>)

PORTUGAL

## GREEN.H2.ATLANTIC

EM CONSTRUÇÃO

O projeto Green.H2.Atlantic, que visa a produção de hidrogénio verde em Sines, no qual participa o grupo Martifer, foi reconhecido pela Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP), em setembro de 2022, com o estatuto de Potencial Interesse Nacional (PIN), de acordo com o Decreto-Lei n.º 154/2013, de 5 de novembro.

O estatuto foi atribuído pela AICEP em reconhecimento da importância estratégica que o projeto tem para Portugal. Na decisão pesaram fatores como o investimento estratégico e a captação de grandes investidores/parceiros internacionais, a criação de emprego, a dinamização da economia local e nacional, a aposta na inovação e na transição energética a partir de fontes renováveis, entre outros fatores. Manifestaram-se favoravelmente todas as entidades consultadas: Agência Portuguesa do Ambiente, Direção Geral de Energia e Geologia, Instituto de Conservação da Natureza, Turismo de Portugal e Câmara Municipal de Sines.

Este estatuto traduz-se num acompanhamento mais próximo da Comissão Permanente de Apoio ao Investidor em todos os licenciamentos, autorizações ou aprovações da competência da administração central e local que sejam necessários para a sua execução, simplificando e agilizando todo o processo.

Em novembro de 2022 o projeto submeteu a Proposta de Definição de Âmbito (PDA) do Estudo de Impacto Ambiental (EIA), objeto de consulta pública. A Agência Portuguesa do Ambiente (APA) deu o seu parecer favorável a esta Proposta de Definição de Âmbito, considerando que a mesma, em termos metodológicos, serve de orientação à elaboração do respetivo Estudo de Impacto Ambiental (EIA). Está também em curso o desenvolvimento da engenharia do projeto para estabelecimento da consulta de fornecimento de serviços de engenharia, materiais e construção (Engineering, Procurement and Construction – EPC). Este desenvolvimento servirá de base à elaboração do Estudo de Impacto Ambiental (EIA) e à instrução dos diversos processos de licenciamento. O projeto GreenH2Atlantic prevê criar 1 147 empregos diretos e 2 744 indiretos ao longo de toda a cadeia de valor do hidrogénio, com um investimento previsto de mais de 150 milhões de euros, dos quais 30 milhões provêm de fundos atribuídos pela Comissão Europeia (programa Horizon 2020). A instalação de hidrogénio produzirá, em média cerca de 9 000 toneladas/ano de H2 verde, visando a substituição





de 6 000 toneladas de H2 cinza e 14 000 toneladas de Gás Natural por 20 000 toneladas de H2 verde até 2027, levando à redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) em 82 160 toneladas de CO<sub>2</sub>/ano e 164 300 toneladas de CO<sub>2</sub> até 2027.

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.



## QUALIDADE, SEGURANÇA E AMBIENTE

A qualidade é um fator fundamental para o sucesso de qualquer organização, seja qual for a área em que atua. Tendo obtido a sua primeira certificação em 1997, a Martifer dispõem de uma Política de Gestão e de um Sistema de Gestão da Qualidade, Segurança e Ambiente, de forma a assegurar a qualidade de todos os seus produtos, bem como a segurança dos seus colaboradores e a diminuição do impacto no meio ambiente.

### Gestão da Qualidade, Segurança e Ambiente


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, a Martifer "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 se 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 conseqüente melhoria do desempenho ambiental;
- Prevenção e redução da poluição.



Fazer bem à primeira, em segurança e respeitando o meio ambiente.

## Certificações de Qualidade, Segurança e Ambiente

Atualmente o grupo Martifer possui as seguintes certificações, pelas entidades certificadoras identificadas.

### Martifer Construções Metalomecânicas, S.A. (Portugal):

CERTIFICAÇÃO	DESCRITIVO	ENTIDADE
ISO 9001	Sistemas de Gestão da Qualidade	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

### Martifer Romania SRL (Roménia):

CERTIFICAÇÃO	DESCRITIVO	ENTIDADE
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):

CERTIFICAÇÃO	DESCRITIVO	ENTIDADE
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	

### Martifer Construcciones Metálicas España, SA (Espanha):

CERTIFICAÇÃO	DESCRITIVO	ENTIDADE
ISO 14001	Sistemas de Gestão Ambiental	APCER

### West Sea - Estaleiros Navais Unipessoal, Lda. (Portugal):

CERTIFICAÇÃO	DESCRITIVO	ENTIDADE
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

## 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, colaboradore 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 o desenvolvimento das pessoas, através da sensibilização e formação

Garantir o cumprimento dos requisitos das normas ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001 e da EN 1090-1 e normas associadas

Promover a consulta e participação de todos os colaboradores e de todos aqueles que trabalham em nome da empresa, nos objetivos assumidos pela organização

Promover uma visão integradora dos clientes, colaboradores e fornecedores e garantir o cumprimento dos requisitos contratuais

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 aspectos 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

Implementar práticas operacionais que visem a prevenção da corrupção em todas as suas formas

Promover um comportamento ético, o respeito pelos direitos humanos e o respeito pelos direitos fundamentais do trabalho

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

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

## DESEMPENHO AMBIENTAL

A identificação e o controlo dos aspetos ambientais associados aos seus produtos, atividades e serviços, é o pilar que está na base do objetivo de melhorar continuamente o desempenho ambiental do Grupo. Este trabalho contínuo tem como objetivo eliminar e/ou minimizar os impactos ambientais decorrentes das atividades do Grupo, 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, nomeadamente resíduos perigosos.

### 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 são as unidades industriais localizadas em Oliveira de Frades, dedicadas ao fabrico de estruturas metálicas, nomeadamente a OF2 (unidade industrial de estrutura metálica) 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 nessas instalações a implementação de Planos de Racionalização de Consumos Energéticos (PRCE).

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 PRCE, em 2023, significa uma diminuição de aproximadamente 300 toneladas equivalente de petróleo (tep's).

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

Substituição dos sistemas de iluminação menos eficientes, por tecnologia LED

Controlo e redução das fugas de ar comprimido

Afinação da combustão dos queimadores das cabines de pintura

Melhoria da eficiência energética de máquinas e equipamentos



No decorrer do ano de 2022, na instalação OF2 e considerando todas as formas de energia verificou-se um consumo de 655 tep's. De referir que até ao presente, o objetivo de diminuir em 4 % o consumo específico de energia está a ser atingido e até superado, prevendo que no final de 2023, último ano de implementação do PRCE, a redução seja superior ao inicialmente previsto de aproximadamente 300 tep's.

No caso da instalação da West Sea em Viana do Castelo, pretende-se uma redução de 6 % do consumo específico de energia, o 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

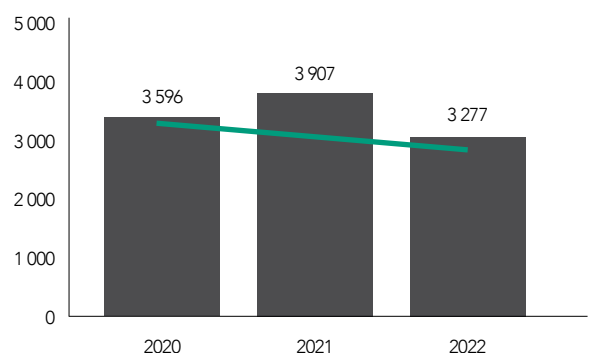
- 16%

NO CONSUMO ENERGÉTICO GLOBAL DO GRUPO

No decorrer do ano de 2022, na instalação West Sea e considerando todas as formas de energia verificou-se um consumo de 1.343 tep's, aproximadamente menos 32 % que no ano anterior.

No global do grupo Martifer e considerando todos os tipos de energia utilizados, no ano de 2022, foram consumidos aproximadamente 3 277 tep's. Estes consumos representam uma diminuição de aproximadamente 16 % em relação ao consumo do ano de 2021 e de aproximadamente 9 % em relação ao ano de 2020.

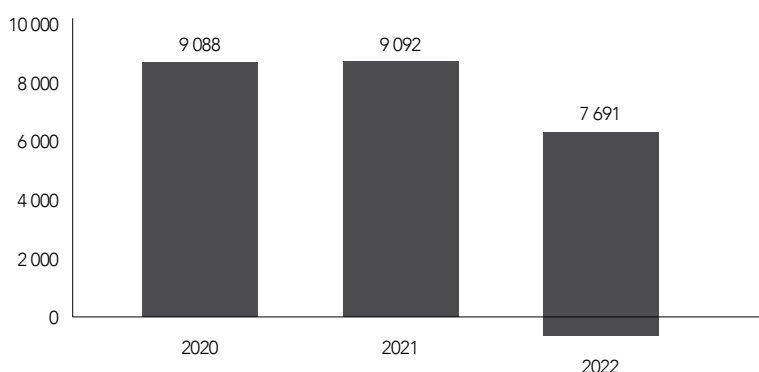
Consumo de Energia total (tep's)



No ano de 2022, estes consumos representaram a emissão de aproximadamente 7 691 toneladas de CO<sub>2</sub> para a atmosfera, que representa uma diminuição de cerca de 15 % em relação aos valores verificados nos anos de 2020 e 2021.

**- 15%**  
NA EMISSÃO DE  
TONELADAS DE CO<sub>2</sub>  
PARA A ATMOSFERA

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



De referir que esta diminuição está alinhada com uma diminuição percentual semelhante no volume de negócios, daí que os valores, que se apresentam na tabela que se segue, sejam muito semelhantes para o ano de 2022, quando comparado com o ano de 2021, para o consumo de tep's e emissão de CO<sub>2</sub> por cada milhão de € faturado.

ANO	TEP'S POR MILHÃO € FATURADO	TON CO2 POR MILHÃO € FATURADO
2021	17,1	39,8
2022	17,2	40,4

A utilização da frota automóvel constitui também um dos maiores consumidores de energia do grupo Martifer (no ano de 2022, verificou-se um consumo de 175 tep's), 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.


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

Na compra e aluguer de veículos e na sua utilização:


Na aquisição de veículos (compra ou aluguer), deve ser dada preferência a veículos elétricos ou híbridos

Caso não seja possível a aquisição de um veículo elétrico ou híbrido, então deve ser dada preferência aos veículos a gasóleo em detrimento dos veículos a gasolina

Em função dos critérios mencionados, considerar sempre os veículos de menor impacto ambiental como determinantes enquanto critério de desempate



Deve ser dada preferência a carros mais leves, dado que, por norma, estão associados a menores consumos




Deve ser igualmente avaliado o nível de ruído emitido pelos veículos, devendo ser privilegiados os veículos com níveis de emissão de ruído mais baixos

Conduzir na mudança mais elevada possível. Em carros movidos a gasolina a mudança deve ser alterada para a seguinte às 2500rpm, enquanto num carro a gasóleo a mudança deve ser alterada às 2000rpm


A pressão dos pneus deve também ser verificada, com alguma regularidade, de modo a estar sempre dentro dos valores ótimos para cada tipo de pneu



Modere a utilização do ar condicionado. A partir dos 80 km/h é preferível ligar o ar condicionado do que conduzir com a janela aberta, pois este é também um fator de aumento de consumo a maiores velocidades



Deve ser efetuada uma avaliação baseada nas emissões de CO<sub>2</sub> e de outros poluentes perigosos, como o NO<sub>x</sub> ou outras substâncias cancerígenas. Na prática, deve ser avaliado o desempenho do veículo em duas áreas: emissões e eficiência energética



Deve-se manter uma condução com uma velocidade constante e moderada, evitando travagens bruscas e muitas alterações de mudanças

Elimine sempre que possível peso desnecessário no veículo. O peso da carga do veículo é também um fator preponderante no aumento do consumo

## Emissões Atmosféricas

No ano de 2022, considerando as emissões atmosféricas associadas a fontes de emissão confinadas de processos industriais, foram emitidas as quantidades de poluentes que se apresentam na tabela que se segue.

Poluentes	Quantidade emitida (toneladas/ano)
Partículas	2,3
Compostos Orgânicos Voláteis (COV's)	59,3
CO	0,06
NOx	0,26
Metais pesados	0,004

Como se pode ver pela tabela anterior, os COV's são o poluente emitido em maior quantidade e constituem um aspeto ambiental significativo associado à atividade da Martifer. Estas emissões resultam principalmente do processo de pintura de estruturas metálicas, existente em várias unidades industriais do Grupo.

Nesse sentido, ao longo dos últimos anos, têm sido desenvolvidas várias iniciativas com o objetivo de minimizar os impactos ambientais associados a estas emissões, nomeadamente:

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

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

Ações de sensibilização operacional de modo a minimizar as emissões difusas associadas ao processo de manuseamento e utilização de tintas

Recuperação de diluente, através de um processo de destilação do diluente "sujo", permitindo a sua reutilização e assim um menor consumo de diluente "novo"

## Resíduos

A produção de resíduos é igualmente um aspeto ambiental considerado significativo, nomeadamente a produção de alguns resíduos perigosos, que resultam das atividades de pintura e manutenção.

Neste aspeto, o comportamento dos trabalhadores tem muito impacto na melhoria do desempenho ambiental do Grupo, pelo que, são desenvolvidas de forma contínua diversas ações de sensibilização para a correta gestão dos resíduos produzidos. Nessas ações, com o objetivo de sensibilizar, mas igualmente responsabilizar todos os colaboradores para o adequado tratamento de resíduos, potenciando a valorização dos mesmos, incutimos nos nossos trabalhadores uma cultura baseada nos 3R's.

# RESPONSABILIZAR

Definir regras

# RESPEITAR

Cumprir as regras definidas

# RECICLAR

Separar os resíduos produzidos

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

No ano de 2022, apresenta-se na tabela que se segue a quantidade de resíduos produzidos no Grupo, dividido pelas principais tipologias.

Tipologia de resíduos	Quantidade produzida (toneladas)	% por tipologia de resíduo
Resíduos metálicos	3 504	31,0
Resíduos não perigosos	6 292	55,7
Resíduos perigosos	1 501	13,3
TOTAL	11 297	---

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)	10 634	94,1
Eliminação (operações D)	663	5,9



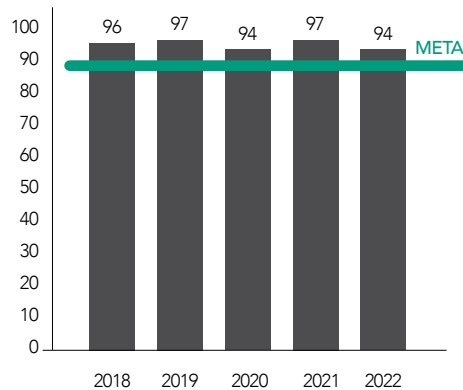
Nos gráficos que se seguem, apresenta-se a percentagem de resíduos encaminhados para valorização (operações R) e para eliminação (operações D), de 2018 a 2022, verificando-se sempre valores acima dos 90 % (meta estabelecida pelo Grupo), de resíduos valorizados em comparação com os resíduos encaminhados para eliminação.

Desde 2013 e como tal, pelo 10º ano consecutivo que se verificam resultados acima dos 90 % para resíduos encaminhados para operações de valorização.

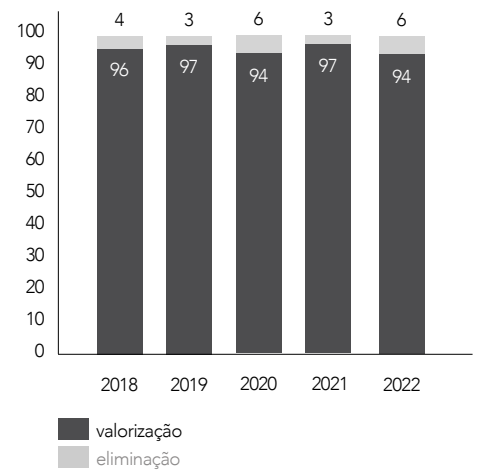
>90%  
RESÍDUOS  
VALORIZADOS

Este aumento dos resíduos valorizados 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.

Resíduos Valorizados (%)



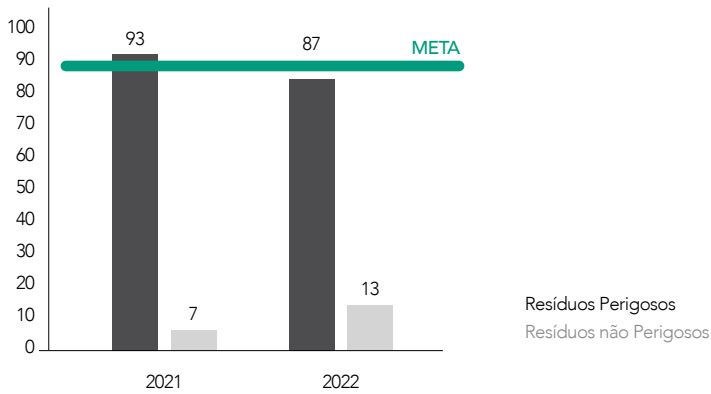
Resíduos Valorizados vs Não Valorizados (%)



Este aumento dos resíduos valorizados 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 13 %, quando comparado com os cerca de 87 % de resíduos não perigosos. A percentagem de resíduos perigosos subiu ligeiramente em relação ao ano anterior, 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 35 % quando comparado o ano de 2022 com o ano de 2021.

A produção de resíduos no Grupo diminuiu aproximadamente 35 % quando comparado o ano de 2022 com o ano de 2021, o que representa uma diminuição significativamente superior à diminuição do volume de negócios do Grupo, que decresceu apenas perto de 17 %. Estes valores demonstram o esforço do Grupo na implementação de ações que visam a diminuição da produção de resíduos.

Ano	t de resíduos produzidos por Milhão € faturado
2021	75,7
2022	59,3


## Consumo de 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, tal como, a produção de águas residuais.

No ano de 2022, o consumo total de água no Grupo foi de aproximadamente 69 681 m<sup>3</sup>, sendo que deste valor, 84 % foi consumido nas atividades relacionadas com a indústria naval.

Do mesmo modo, verificou-se a produção de 64 111 m<sup>3</sup> de águas residuais, praticamente a totalidade associada igualmente às atividades da indústria naval.

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 (West Sea), têm sido desenvolvidas diversas ações, não só com o objetivo de diminuir o consumo de água, como de diminuir a produção de águas residuais. Entre essas ações, destacamos as seguintes:



Obtenção de licenças para reutilização de águas residuais

Planeamento das atividades realizadas para eliminar/mitigar os impactos, sempre que possível, diretamente na origem

Aumento do número de Kits 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 para 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



#### CONFORMIDADE

No ano de 2022, relativamente a sanções ou pagamentos de coimas por incumprimento de legislação ambiental, foi feito o pagamento do valor de 5 050,51€, resultante de uma coima das autoridades romenas no sentido de melhorar a área associada ao processo de pintura, nomeadamente, melhorando o seu isolamento.

De referir que as melhorias já foram executadas e a área da pintura na fábrica de estruturas metálicas situada na Roménia é agora totalmente isolada.

## SAÚDE, HIGIENE E 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.



Os 3 C'S

# DAR COMPETÊNCIAS CRIAR CONDIÇÕES EXIGIR COMPORTAMENTOS

O grupo Martifer transmite a sua cultura de segurança baseada nos 3 C's. O objetivo fundamental é o envolvimento e a responsabilização de todos os colaboradores nos vários níveis hierárquicos da organização. O Grupo promove a aquisição de competências, através de ações de formação contínuas e regulares, criando as condições de segurança necessárias, para assim, poder responsabilizar e exigir comportamentos seguros por parte dos trabalhadores.

## Sinistralidade

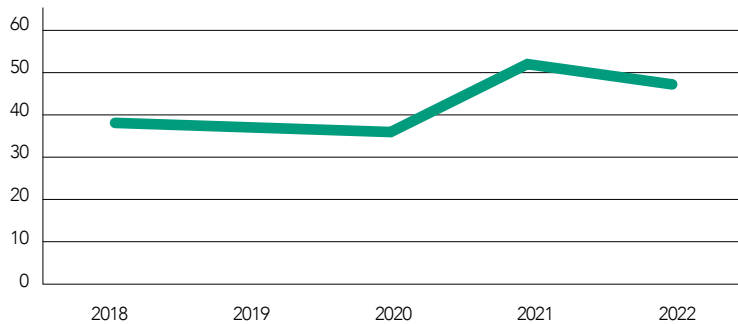
Na prática o objetivo fundamental da cultura dos 3C's é a redução dos acidentes de trabalho e consequentemente a gravidade associada aos mesmos.

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

No ano de 2022 a taxa de frequência (1) dos acidentes de trabalho no grupo Martifer foi de 46, um valor inferior ao valor verificado no ano de 2021, que foi de 49, uma diminuição de aproximadamente 6 % 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)

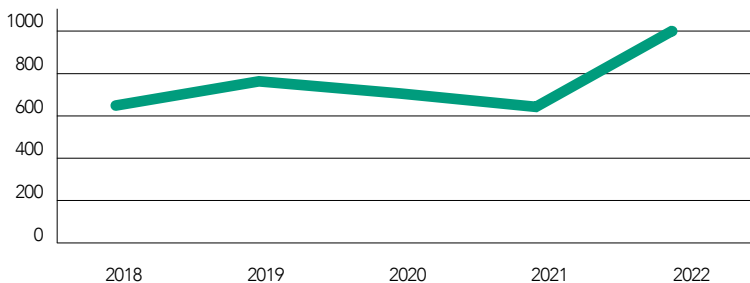
(1) Taxa de Frequência (TF): N° de acidentes de trabalho, por cada 1 milhão de horas efetivamente trabalhadas.



No que diz respeito à taxa de gravidade (2), no ano de 2022, esta apresenta um valor de 926, um valor superior ao verificado no ano anterior que foi de 591. De referir que, infelizmente, no ano de 2022, tivemos um acidente mortal que ocorreu nos estaleiros navais de Viana do Castelo. 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)

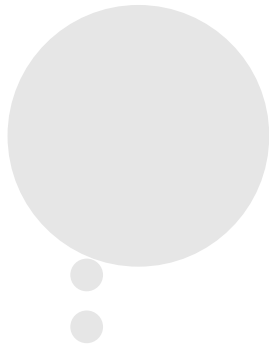
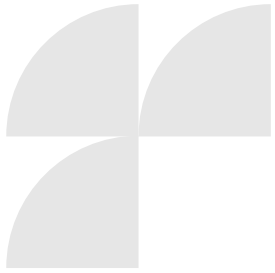
(2) Taxa de Gravidade (TG): N° de dias perdidos, por cada 1 milhão de horas efetivamente trabalhadas.



## CONFORMIDADE

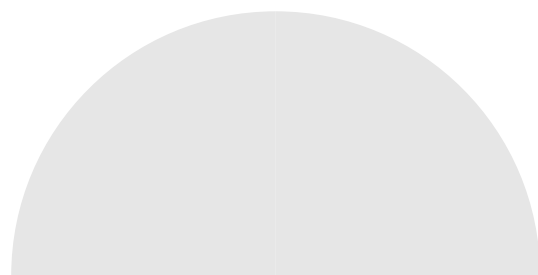
No ano de 2022, não existiu qualquer sanção ou pagamentos de coimas por incumprimento de legislação associada à saúde e segurança do trabalho.







# 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 satisfazer 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: mitigação e adaptação às alterações climáticas.

Igualmente 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”). Para 2023 e 2024 a informação a divulgar será mais completa e incluirá um conjunto de indicadores chave de desempenho.

Em fevereiro de 2022, a Comissão Europeia apresentou um Ato Delegado Complementar que inclui, em condições estritas, atividades específicas de energia nuclear e de gás na lista de atividades económicas abrangidas pela Taxonomia. O draft foi formalmente adotado a 9 de março de 2022 (Regulamento 2022/1214) e publicado no Jornal Oficial a 15 de julho de 2022.

Para avaliar se uma atividade é elegível é necessário verificar se essa atividade está ou não descrita nos anexos I e II do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139, uma vez que só essas atividades são elegíveis para a taxonomia. As atividades elegíveis para a taxonomia podem ser ainda discriminadas de acordo com o objetivo principal que procuram atingir, nomeadamente:

a) Contribuição substancial para a mitigação das alterações climáticas (anexo I do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139 e Artigo 10.º do Regulamento (UE) 2020/852);

b) Contribuição substancial para a adaptação às alterações climáticas (anexo II do Regulamento Delegado (UE) 2021/2139 e Artigo 11.º do Regulamento (UE) 2020/852).

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

## 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	Código NACE
4.1	Produção de eletricidade a partir da tecnologia solar fotovoltaica	D.35.11

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.

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

## Proporção das atividades elegíveis

2022					2021						
Indicador	Total (M€)	Atividades elegíveis		Atividades não elegíveis		Indicador	Total (M€)	Atividades elegíveis		Atividades não elegíveis	
		Valor (M€)	%	Valor (M€)	%			Valor (M€)	%	Valor (M€)	%
Volume negócios	190,4	10,6	5,6%	179,8	94,4%	Volume negócios	209,3	9,75	4,7%	199,6	95,3%
CAPEX	9,4	3,4	36,6%	6,0	63,4%	CAPEX	4,3	2,3	53,5%	2,0	46,5%
OPEX	6,8	1,4	20,7%	5,4	79,3%	OPEX	9,2	1,3	14,7%	7,8	85,3%

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 (190,4M€): Corresponde ao montante consolidado das vendas e prestações de serviços tal como consta na demonstração consolidada dos resultados de 31 de dezembro de 2022;
- CAPEX (9,4M€): 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 (6,8M€): Corresponde aos seguintes gastos determinados com base nas demonstrações financeiras consolidadas de 31 de dezembro de 2022 (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 2022, 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 2021, não houve alterações significativas: tanto o volume de negócios (+0,9pp YoY) como o Opex (+6pp YoY) aumentaram em elegibilidade, enquanto o Capex diminuiu 16,9pp face a 2021, mas em termos absolutos registou-se um aumento significativo.

REFERÊNCIA 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	12-27
102-3	Localização da sede	Zona Industrial, Apartado 17 3684-001 Oliveira de Frades, Portugal
102-4	Local de operações	12-27
102-5	Tipo e natureza legal da Organização	12-27
102-6	Mercados onde atua	12-27
102-7	Dimensão da Organização	12-27
102-8	Caracterização dos colaboradores	56-61
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	Relatório e Contas 2022
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Relatório e Contas 2022
<b>3 - ÉTICA E INTEGRIDADE</b>		
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	32-49
102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	32-49
<b>4 - GOVERNAÇÃO</b>		
102-18	Estrutura de governança	35
102-35	Políticas de remuneração	Relatório de Governo Societário 2022
102-36	Processo para determinação da remuneração	Relatório de Governo Societário 2022
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Relatório de Governo Societário 2022
102-38	Proporção da remuneração total anual	Relatório de Governo Societário 2022
102-39	Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	Relatório de Governo Societário 2022
<b>5 - ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS</b>		
102-40	Lista de grupos de stakeholders	50
102-43	Abordagem para envolvimento de stakeholders	50-51
<b>6 - PRÁTICA DE REPORTE</b>		
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Relatório e Contas 2022
102-50	Período coberto pelo relatório	4
102-51	Data do relatório mais recente	4

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	4
102-53	Contacto para questões sobre o relatório	4
102-54	Reporte de acordo com as Normas GRI	4
102-55	Sumário de conteúdo da GRI	Presente anexo
102-56	Verificação externa	4
<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 2022
201-02	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Relatório e Contas 2022
<b>GRI 302 - ENERGIA</b>		
302-01	Consumo de energia dentro da organização	98-101
302-04	Redução do consumo de energia	98-101
<b>GRI 303 - ÁGUA</b>		
303-05	Consumo de água	106-107
<b>GRI 303 - EMISSÕES</b>		
305-01	Emissões diretas de gases de efeito estufa	98-102
305-02	Emissões indiretas de gases de efeito estufa	98-102
305-03	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa	98-102
305-04	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	98-102
305-05	Redução de emissões de gases de efeito estufa	98-102
305-06	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono	98-102
305-07	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	98-102
<b>GRI 306 - RESÍDUOS</b>		
306-01	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	103-105
306-02	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	103-105
306-03	Resíduos gerados	103-105
306-04	Resíduos não destinados para disposição final	103-105
306-05	Resíduos destinados para disposição final	103-105
307-01	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	103-105
<b>GRI 307 - CONFORMIDADE AMBIENTAL</b>		
207-01	Multas por incumprimento das leis e dos regulamentos ambientais	107 e 109



REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																										
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>EM 2022</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>148</b></td> <td><b>46%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>55</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>17</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>14</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>23</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>17</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>22</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>176</b></td> <td><b>54%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>46</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>21</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>22</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>27</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>22</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50</td> <td>38</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>324</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>148</b></td> <td><b>46%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>25</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>123</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>176</b></td> <td><b>54%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>27</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>149</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>324</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>148</b>	<b>46%</b>	< ou =30	55	37%	31-35	17	11%	36-40	14	9%	41-45	23	16%	46-50	17	11%	>50	22	15%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>176</b>	<b>54%</b>	< ou =30	46	14%	31-35	21	6%	36-40	22	7%	41-45	27	8%	46-50	22	7%	>50	38	12%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>148</b>	<b>46%</b>	Feminino	25	17%	Masculino	123	83%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>176</b>	<b>54%</b>	Feminino	27	15%	Masculino	149	85%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>148</b>	<b>46%</b>																																																																								
< ou =30	55	37%																																																																								
31-35	17	11%																																																																								
36-40	14	9%																																																																								
41-45	23	16%																																																																								
46-50	17	11%																																																																								
>50	22	15%																																																																								
<b>DEMISSÃO</b>	<b>176</b>	<b>54%</b>																																																																								
< ou =30	46	14%																																																																								
31-35	21	6%																																																																								
36-40	22	7%																																																																								
41-45	27	8%																																																																								
46-50	22	7%																																																																								
>50	38	12%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>148</b>	<b>46%</b>																																																																								
Feminino	25	17%																																																																								
Masculino	123	83%																																																																								
<b>DEMISSÃO</b>	<b>176</b>	<b>54%</b>																																																																								
Feminino	27	15%																																																																								
Masculino	149	85%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>																																																																								

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																								
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																										
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>77</b></td> <td><b>50%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>26</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>19</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>19</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>8</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>3</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>2</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>76</b></td> <td><b>50%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>17</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>24</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>20</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>10</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>2</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>3</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>153</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>77</b></td> <td><b>50%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>9</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>68</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>76</b></td> <td><b>50%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>8</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>68</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>153</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>	< ou = 30	26	17%	31 - 35	19	12%	36 - 40	19	12%	41 - 45	8	5%	46 - 50	3	2%	> 50	2	1%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>	< ou = 30	17	11%	31 - 35	24	16%	36 - 40	20	13%	41 - 45	10	7%	46 - 50	2	1%	> 50	3	2%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>	Feminino	9	6%	Masculino	68	44%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>	Feminino	8	5%	Masculino	68	44%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>																																																																								
< ou = 30	26	17%																																																																								
31 - 35	19	12%																																																																								
36 - 40	19	12%																																																																								
41 - 45	8	5%																																																																								
46 - 50	3	2%																																																																								
> 50	2	1%																																																																								
<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>																																																																								
< ou = 30	17	11%																																																																								
31 - 35	24	16%																																																																								
36 - 40	20	13%																																																																								
41 - 45	10	7%																																																																								
46 - 50	2	1%																																																																								
> 50	3	2%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>																																																																								
Sexo	Contagem	%																																																																								
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>																																																																								
Feminino	9	6%																																																																								
Masculino	68	44%																																																																								
<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>																																																																								
Feminino	8	5%																																																																								
Masculino	68	44%																																																																								
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>																																																																								

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																																													
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																																															
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>ESPANHA</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>75%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>46-50</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>25%</b></td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>4</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>75%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>2</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>25%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>4</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>REINO UNIDO</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>7</b></td> <td><b>88%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>3</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>31-35</td> <td>1</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>36-40</td> <td>1</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>41-45</td> <td>2</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>1</b></td> <td><b>13%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou =30</td> <td>1</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>8</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>1</b></td> <td><b>13%</b></td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>7</b></td> <td><b>88%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>2</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>5</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>8</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	< ou =30	1	25%	31-35	1	25%	46-50	1	25%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	41-45	1	25%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	Feminino	2	50%	Masculino	1	25%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	Feminino	1	25%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	< ou =30	3	38%	31-35	1	13%	36-40	1	13%	41-45	2	25%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>	< ou =30	1	13%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>	Masculino	1	13%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	Feminino	2	25%	Masculino	5	63%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																																													
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>																																																																																													
< ou =30	1	25%																																																																																													
31-35	1	25%																																																																																													
46-50	1	25%																																																																																													
<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>																																																																																													
41-45	1	25%																																																																																													
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>																																																																																													
Sexo	Contagem	%																																																																																													
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>																																																																																													
Feminino	2	50%																																																																																													
Masculino	1	25%																																																																																													
<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>																																																																																													
Feminino	1	25%																																																																																													
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>																																																																																													
	Contagem	%																																																																																													
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>																																																																																													
< ou =30	3	38%																																																																																													
31-35	1	13%																																																																																													
36-40	1	13%																																																																																													
41-45	2	25%																																																																																													
<b>DEMISSÃO</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>																																																																																													
< ou =30	1	13%																																																																																													
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>																																																																																													
Sexo	Contagem	%																																																																																													
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>																																																																																													
Masculino	1	13%																																																																																													
<b>DEMISSÃO</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>																																																																																													
Feminino	2	25%																																																																																													
Masculino	5	63%																																																																																													
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>																																																																																													

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																																																			
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																																																					
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>FRANÇA</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>15</b></td> <td><b>83%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>2</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>3</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>5</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>1</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>3</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>1</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>76</b></td> <td><b>50%</b></td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>1</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>1</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>1</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>18</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>15</b></td> <td><b>83%</b></td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>15</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>3</b></td> <td><b>17%</b></td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>3</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>18</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <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>36 - 40</td> <td>1</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>2</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>40%</b></td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>1</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>1</td> <td>20%</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>Masculino</td> <td>3</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>2</b></td> <td><b>40%</b></td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>2</td> <td>40%</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>15</b>	<b>83%</b>	< ou = 30	2	11%	31 - 35	3	17%	36 - 40	5	28%	41 - 45	1	6%	46 - 50	3	17%	> 50	1	6%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>	31 - 35	1	6%	46 - 50	1	6%	> 50	1	6%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>83%</b>	Masculino	15	83%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>3</b>	<b>17%</b>	Masculino	3	17%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	36 - 40	1	20%	> 50	2	40%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	36 - 40	1	20%	31 - 35	1	20%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	Masculino	3	60%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	Masculino	2	40%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																																																			
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>83%</b>																																																																																																			
< ou = 30	2	11%																																																																																																			
31 - 35	3	17%																																																																																																			
36 - 40	5	28%																																																																																																			
41 - 45	1	6%																																																																																																			
46 - 50	3	17%																																																																																																			
> 50	1	6%																																																																																																			
<b>DEMISSÃO</b>	<b>76</b>	<b>50%</b>																																																																																																			
31 - 35	1	6%																																																																																																			
46 - 50	1	6%																																																																																																			
> 50	1	6%																																																																																																			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>																																																																																																			
Sexo	Contagem	%																																																																																																			
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>15</b>	<b>83%</b>																																																																																																			
Masculino	15	83%																																																																																																			
<b>DEMISSÃO</b>	<b>3</b>	<b>17%</b>																																																																																																			
Masculino	3	17%																																																																																																			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>																																																																																																			
	Contagem	%																																																																																																			
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>																																																																																																			
36 - 40	1	20%																																																																																																			
> 50	2	40%																																																																																																			
<b>DEMISSÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>																																																																																																			
36 - 40	1	20%																																																																																																			
31 - 35	1	20%																																																																																																			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>																																																																																																			
Sexo	Contagem	%																																																																																																			
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>																																																																																																			
Masculino	3	60%																																																																																																			
<b>DEMISSÃO</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>																																																																																																			
Masculino	2	40%																																																																																																			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>																																																																																																			

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																																																					
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																																							
401-01	Novas contratações e rotatividade de empregados	<p><b>ROMÊNIA</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>21</b></td> <td><b>57%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>8</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>8</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>1</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>2</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>1</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50</td> <td>1</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>16</b></td> <td><b>43%</b></td> </tr> <tr> <td>&lt; ou = 30</td> <td>2</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>31 - 35</td> <td>5</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>36 - 40</td> <td>4</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>41 - 45</td> <td>2</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>46 - 50</td> <td>3</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>37</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>21</b></td> <td><b>57%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>6</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>15</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td><b>DEMISSÃO</b></td> <td><b>16</b></td> <td><b>43%</b></td> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>2</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>14</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL GERAL</b></td> <td><b>37</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table>		Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>	< ou = 30	8	22%	31 - 35	8	22%	36 - 40	1	3%	41 - 45	2	5%	46 - 50	1	3%	> 50	1	3%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>16</b>	<b>43%</b>	< ou = 30	2	5%	31 - 35	5	14%	36 - 40	4	11%	41 - 45	2	5%	46 - 50	3	8%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	Sexo	Contagem	%	<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>	Feminino	6	16%	Masculino	15	41%	<b>DEMISSÃO</b>	<b>16</b>	<b>43%</b>	Feminino	2	5%	Masculino	14	38%	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>
	Contagem	%																																																																					
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>																																																																					
< ou = 30	8	22%																																																																					
31 - 35	8	22%																																																																					
36 - 40	1	3%																																																																					
41 - 45	2	5%																																																																					
46 - 50	1	3%																																																																					
> 50	1	3%																																																																					
<b>DEMISSÃO</b>	<b>16</b>	<b>43%</b>																																																																					
< ou = 30	2	5%																																																																					
31 - 35	5	14%																																																																					
36 - 40	4	11%																																																																					
41 - 45	2	5%																																																																					
46 - 50	3	8%																																																																					
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>																																																																					
Sexo	Contagem	%																																																																					
<b>ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>																																																																					
Feminino	6	16%																																																																					
Masculino	15	41%																																																																					
<b>DEMISSÃO</b>	<b>16</b>	<b>43%</b>																																																																					
Feminino	2	5%																																																																					
Masculino	14	38%																																																																					
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>																																																																					

REFERÊNCIA GRI	DESCRIÇÃO	CONTEÚDO, PÁGINA OU LINK																																														
<b>GRI 401 - EMPREGO</b>																																																
401-03	Licença maternidade/paternidade	<p><b>EM 2022</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>5</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>21</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>5</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>23</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>5</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table> <p>Regresso ao trabalho após licença em 2021 e permanecem na empresa 12 meses</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>Total Geral</td> <td>45</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>100%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100%</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>80,00%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>80,49%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>80,36%</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	5	Masculino	16	Total Geral	21	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	5	Masculino	18	Total Geral	23	Sexo	N.º colaboradores	Feminino	5	Masculino	18	Total Geral	23	Feminino	12	Masculino	33	Total Geral	45	Sexo	Taxa	Feminino	100%	Masculino	100%	Total	100%	Sexo	Taxa	Feminino	80,00%	Masculino	80,49%	Total	80,36%
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	5																																															
Masculino	16																																															
Total Geral	21																																															
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	5																																															
Masculino	18																																															
Total Geral	23																																															
Sexo	N.º colaboradores																																															
Feminino	5																																															
Masculino	18																																															
Total Geral	23																																															
Feminino	12																																															
Masculino	33																																															
Total Geral	45																																															
Sexo	Taxa																																															
Feminino	100%																																															
Masculino	100%																																															
Total	100%																																															
Sexo	Taxa																																															
Feminino	80,00%																																															
Masculino	80,49%																																															
Total	80,36%																																															



REFERÊNCIA 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	108-109
403-02	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	108-109
403-03	Serviços de saúde do trabalho	108-109
403-04	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	108-109
403-05	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	108-109
403-06	Promoção da saúde do trabalhador	108-109
403-07	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	108-109
403-08	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	108-109
403-09	Acidentes de trabalho	108-109
403-10	Doenças profissionais	108-109
<b>v 404 - FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO</b>		
404-01	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	66-71
404-02	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	66-71
404-03	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	66-71
<b>GRI 405 - DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>		
405-01	Diversidade em órgãos de administração e colaboradores	56-61 Relatório de Governo Societários 2022
<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 2022

Oliveira de Frades, 19 de abril de 2023

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)

---

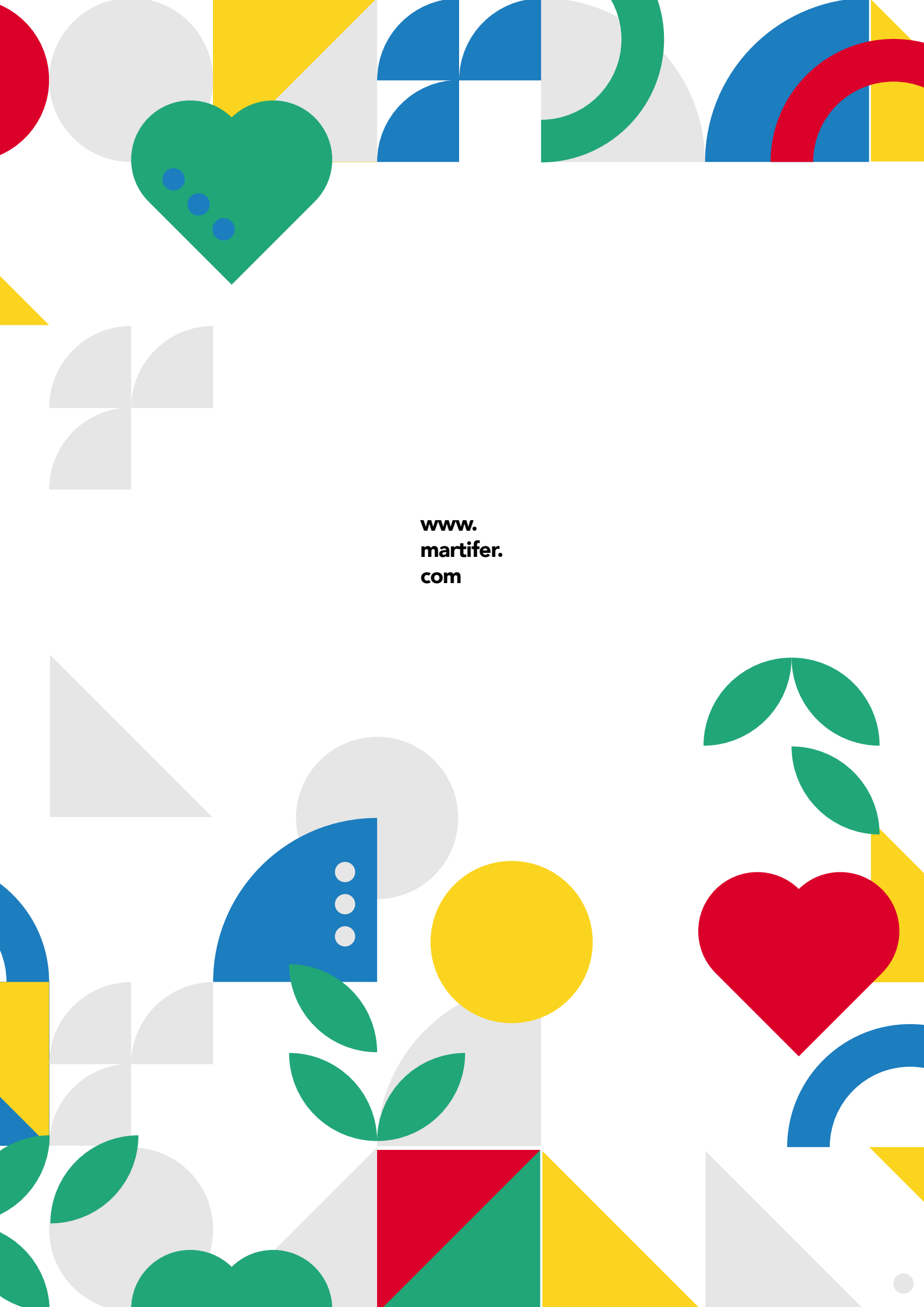
Maria Sílvia da Fonseca Vasconcelos da Mota  
(Vogal do Conselho de Administração)

---

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**

