



# 04

## + Social

4.1 Cadeia de abastecimento

4.2 Colaboradores

4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no Trabalho

4.2.2 Atração e retenção de talento

4.2.3 Diversidade, Equidade e Inclusão

4.3. Sociedade civil

4.3.1 Criação de emprego e desenvolvimento local

4.3.2 Ruído, odores e outros impactos a nível local



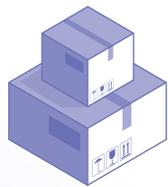
## 4.1 Cadeia de abastecimento

# 4.1 Cadeia de abastecimento

A valorização das pessoas representa um dos pilares estratégicos que norteia a ação da Altri. Neste capítulo, descreve-se não só a abordagem do Grupo Altri ao desenvolvimento dos seus colaboradores, mas

também a sua abordagem para com todas as pessoas e entidades que se relacionem com as suas operações, desde os fornecedores com quem trabalha às comunidades próximas dos locais onde a Altri exerce as

suas atividades. Assim, este capítulo está dividido em três subcapítulos, que destacam algumas das relações mais relevantes da cadeia de valor do Grupo, nomeadamente:



Cadeia de  
Abastecimento



Colaboradores



Sociedade  
Civil

## 4.1 Cadeia de abastecimento

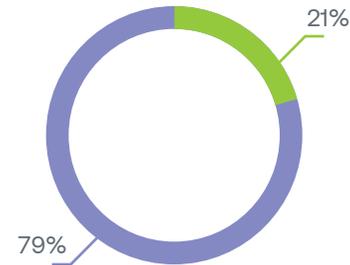
São monitorizados os principais indicadores sociais e o seu progresso ao longo do tempo, avaliando a efetividade das ações implementadas e dos projetos desenvolvidos em benefício das pessoas.

A Altri tem procurado atuar de maneira abrangente em toda a sua cadeia de valor, visando incentivar melhorias e impulsionar a inovação, com benefícios tanto para os seus resultados comerciais, como para o ambiente e para as pessoas. Em particular, destaca-se o compromisso do Grupo na gestão da cadeia de abastecimento.

Os **fornecedores** são uma parte fundamental da cadeia de valor da Altri, uma vez que a sua atividade está intrinsecamente ligada à capacidade de resposta dos fornecedores, tanto a nível da prestação de serviços e entrega de materiais, como do cumprimento das exigências legais, fiscais, ambientais e de políticas de sustentabilidade. Todas estas considerações são particularmente relevantes para manter uma relação de confiança.

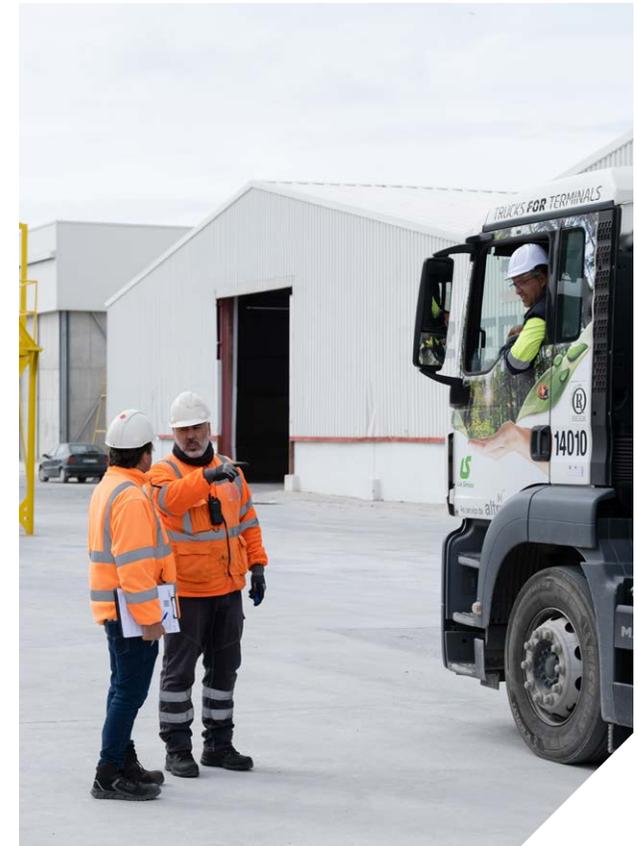
Para promover a economia local e nacional, a Altri, na escolha dos seus fornecedores, prioriza aqueles que são nacionais. Em 2023, 79% do total de gastos com fornecedores foram com fornecedores nacionais.

### Gastos com fornecedores



- Percentagem de gastos com fornecedores estrangeiros (%)
- Percentagem de gastos com fornecedores nacionais (%)

Com o objetivo de manter uma relação de proximidade e de facilitar a verificação daqueles que são os requisitos exigidos pela Altri, é solicitado aos fornecedores que se registem no Portal de Qualificação de Serviços Externos (“PQSE” ou “Portal”) e facultem a documentação exigida, que é validada e verificada regularmente pelas equipas da Altri.



## 4.1 Cadeia de abastecimento

A qualificação dos fornecedores, realizada através do PQSE é realizada de forma simples, recorrendo a vários critérios de avaliação, que incidem na execução técnica e também noutros pontos fundamentais como o comportamento em matéria ambiental e de saúde e segurança no trabalho. Posteriormente, os fornecedores são notificados acerca do resultado detalhado da avaliação. Sempre que necessário, são implementadas medidas corretivas, havendo, no entanto, uma preferência pelas medidas preventivas, apresentadas ao longo de toda a relação contratual.

Através da informação existente no Portal de Qualificação de Serviços Externos, onde já se encontram registados cerca de 550 fornecedores, é possível fazer uma caracterização dos fornecedores da Altri, nomeadamente em matéria de certificação. Nos últimos 2 anos, verificou-se um aumento significativo de fornecedores com certificação em Gestão Ambiental (ISO 14001), Gestão da Qualidade (ISO 9001) e Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001).

### Fornecedores certificados (%)

Certificação	Fornecedores Certificados (%)
Gestão Ambiental - ISO 14001	27
Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho - ISO 45001	23
Gestão de Energia - ISO 50001	4
Gestão da Qualidade - ISO 9001	49

Dada a maturidade do portal e o crescente número de empresas certificadas, a apostar na melhoria contínua e na definição de metas ligadas à sustentabilidade, a Direção de Compras e Aprovisionamentos está a trabalhar no alargamento das certificações a exigir aos fornecedores, nomeadamente a SA 8000 – Responsabilidade Social, ISO 20400 – *Sustainable Procurement*, ISO 27000 – *Ethics Certification*, *Eco-Label* – Certificação Ecológica do Produto, EMAS – Sistema Comunitário de Ecogestão e Auditoria da União Europeia, entre outras. De forma a incentivar a manutenção das certificações existentes e a obtenção de novas, prevê-se que a avaliação seja positivamente afetada pela existência das mesmas.

Está também prevista a criação de um questionário onde se valida a existência ou não de políticas formais, como por exemplo, Política de Sustentabilidade, de Ambiente, Anticorrupção, de Gestão da Água. Este tipo de informação permite ao Grupo Altri compreender o alinhamento dos fornecedores com os seus princípios e compromisso.

Com o objetivo de fortalecer o compromisso e alinhamento dos objetivos do Grupo Altri com o dos seus fornecedores, prevê-se também que os fornecedores tomem conhecimento formal, através do PQSE, das Políticas e Códigos de Conduta do Grupo, já disponíveis no [website](#) do Grupo.

Para o grupo de fornecedores mais significativo do Grupo, o Código de Conduta de Fornecedores de Serviços Florestais, implementado desde 2019, estabelece que todos os que estão abrangidos pelo Código devem pautar a sua conduta de acordo com o Código de Ética e Conduta da Altri. O Código aplica-se aos colaboradores, parceiros, fornecedores e subcontratados dos Fornecedores de Serviços Florestais, abrangendo uma parte significativa da cadeia de valor e ampliando a esfera de atuação.

A Direção de Compras e Aprovisionamentos da Altri está a dar os primeiros passos para a definição de metas ligadas à sustentabilidade, sendo um passo na direção certa, que se antevê como obrigatório no futuro. Mas passar de objetivos a resultados é um grande desafio. Alinhar os *stakeholders* internos e os fornecedores externos numa mesma meta é complicado e pode rapidamente cair por terra se não existir rastreabilidade e as diligências devidas para apurar o seu cumprimento.

Está em desenvolvimento um plano de ação que assegure a integração com sucesso de Políticas de Compras Sustentáveis. Em agenda para o plano estão a definição de incentivos a compras sustentáveis, a criação de métricas e ferramentas de qualificação da *performance* de fornecedores e que defina estratégias para colaborar com os fornecedores de modo a aumentar o *compliance* em termos de sustentabilidade e o seu posicionamento para o futuro.

## 4.1 Cadeia de abastecimento

### Woodchain

#### Rastreabilidade da madeira através de tecnologia *Blockchain* - da Floresta até à Fábrica

Com o intuito de garantir a rastreabilidade dos produtos de base florestal, a *Biond-Forest Fibers from Portugal*, juntamente com os seus associados, dos quais a Altri faz parte, iniciaram o desenvolvimento de mecanismos adicionais de controlo e validação das operações realizadas.

Foi criado um Portal FM (“*Forest Management*”) e uma solução *Woodchain* para utilização por parte dos detentores de certificados de gestão florestal, para a emissão de códigos únicos que acompanham a madeira desde a mata até à porta da fábrica, permitindo um maior controlo do processo (gestão de vinhetas, volumes, certificados) e a monitorização de fluxos em “tempo real” e alertas.

Esta solução assegura maior **credibilidade** e **confiança** na cadeia de custódia da madeira proveniente de florestas com gestão certificada, pois permite aos gestores florestais um controlo das quantidades de madeira recebidas pela indústria com base nas suas estimativas na floresta.



Sign in with your email and password

Email

Password

[Forgot your password?](#)

Sign in



\*CE19563V0\*

UGF: 11243013  
GFA-FM/COC-002454



## 4.1 Cadeia de abastecimento



### FORNECEDORES DE MADEIRA

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



#### Ferramenta para validação da origem da madeira

Esta ferramenta tem como objetivo aumentar a eficiência na rastreabilidade da cadeia de abastecimento de madeira e biomassa, através da validação da sua origem. O seu desenvolvimento contemplou três vertentes principais:

- Automatização da verificação dos itinerários
- Identificação de potenciais inconformidades
- Criação de *dashboards* de monitorização da validação

#### Ferramenta para análise e classificação de fornecedores de madeira e biomassa

Esta ferramenta tem como objetivo aumentar a eficiência na rastreabilidade da cadeia de abastecimento de madeira e biomassa, através da melhoria da base de dados de fornecedores. O seu desenvolvimento contemplou duas vertentes principais:

- Criação de modelo de *Machine Learning* baseado em *fuzzy matching*
- Criação de *dashboards* de monitorização da classificação



### PRESTADORES DE SERVIÇOS

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



#### Ferramenta para planeamento e controlo de limpezas industriais

Criação de uma aplicação *mobile*, utilizando o *MAXIMO*, ferramenta já existente no grupo Altri, para otimizar o planeamento e controlo de limpezas industriais. Esta aplicação tem os seguintes objetivos:

- Gestão dos serviços contratualizados;
- Gestão dos serviços extras solicitados pelos diferentes setores;
- Auditar os serviços realizados pelo prestador de serviço;
- Acompanhamento dinâmico de todos estes processos utilizando KPI's, através da ferramenta *Power BI*.

## 4.1 Cadeia de abastecimento

A Altri coloca o respeito e apoio pelos Direitos Humanos, conforme consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os seus 10 Princípios, tanto nas operações próprias como na cadeia de valor. Em 2023, o Grupo publicou a Política de Direitos Humanos, assumindo a sua responsabilidade neste tema. O capítulo **5. + Governo da Sociedade** do presente relatório descreve os processos e as estruturas de governo da Altri, que garantem uma resposta adequada ao tópico dos direitos humanos. Deve-se ainda referir que o tópico “Direitos humanos na cadeia de valor” foi classificado como material para a empresa em 2023, como resultado do processo de apuramento da dupla materialidade que decorreu nesse ano. Os riscos que se relacionam com o tópico são considerados na avaliação de riscos do Grupo Altri, de modo a identificar e não permitir a existência de condições análogas à escravidão moderna na sua cadeia de valor.

O integral respeito pelos Direitos Humanos impõe a adoção de medidas concretas que promovam e contribuam para a sua proteção e valorização. O Código de Ética da Altri, revisto em março de 2022, bem como a Política de Direitos Humanos Altri (publicada em fevereiro de 2023), estabelecem regras e princípios em matéria de Direitos Humanos e que devem ser seguidos por todos os colaboradores.

### Adesão ao *United Nations Global Compact (UNGC)*



Passo fundamental para a jornada de sustentabilidade da Altri, assumindo um compromisso de que está a desenvolver as atividades empresariais de forma responsável, alinhadas com os valores, declarações e convenções das Nações Unidas e com os dez Princípios do *United Nations Global Compact*. Este é um dos contributos mais significativos que as empresas podem fazer para o cumprimento da Agenda 2030.

A Altri submeteu em dezembro de 2023 a sua *Communication on Progress*, onde divulgou as suas atividades, responsabilidades e impactos nas áreas de direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção.



## 4.1 Cadeia de abastecimento

Em 2023, a Altri deu um passo em frente na defesa dos Direitos Humanos através da sua participação no *Business & Human Rights Accelerator* do *UN Global Compact*, um programa cujo objetivo é o de minimizar os potenciais impactos negativos e identificar oportunidades de inovação e maximização de impactos positivos nas pessoas, derivados das suas operações e cadeia de valor. Ao fazer parte deste programa, o Grupo foi capaz de identificar, conhecer novas formas de diagnosticar, prevenir e mitigar os potenciais impactos das suas atividades e cadeia de valor sobre os Direitos Humanos.

### Direito de Negociação Coletiva

Considerando o contexto atual de incerteza económica e social, e em linha com o Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Altri mantém um diálogo institucional, aberto e transparente, com todas as organizações representativas dos colaboradores, tendo alcançado sempre, ao longo dos últimos anos, acordos laborais em todas as empresas industriais, assegurando assim uma maior estabilidade no emprego e um aumento no rendimento dos seus colaboradores. O Grupo mantém a gestão de quatro Acordos de Empresa em vigor e uma Portaria de Extensão, envolvendo 11 estruturas sindicais de âmbito nacional.



BUSINESS &  
HUMAN RIGHTS  
ACCELERATOR



**ORGULHOSOS DE CONCLUIR  
O BUSINESS & HUMAN  
RIGHTS ACCELERATOR  
PARA PROMOVER OS  
DIREITOS HUMANOS  
NA NOSSA EMPRESA**



## 4.2 Colaboradores



**Sofia Reis Jorge**  
Administradora Sustentabilidade,  
Risco, Comunicação, Pessoas &  
Talentos



Reafirmamos o compromisso em investir no desenvolvimento contínuo dos colaboradores Altri, pois sabemos que à medida que as pessoas crescem, a Altri também cresce.

Desenvolvimento pessoal e profissional: O desafio deste equilíbrio

Desenvolvimento pessoal e profissional são dois conceitos distintos, mas intrinsecamente ligados.

O primeiro diz respeito ao crescimento enquanto pessoas: implica a capacidade de olhar para dentro e identificar os pontos fortes e os menos fortes; de identificar objetivos e aquilo que nos move. O passo seguinte é fazer um plano de desenvolvimento pessoal, ou seja, o que se quer melhorar, transformar ou potenciar, de forma a concretizar objetivos e aspirações.

O segundo, a nível profissional, é uma dinâmica que envolve o empenho das pessoas em expandir os seus conhecimentos de forma contínua, na procura de oportunidades de crescimento e de evolução na carreira. Exponenciado pelo que desenvolvemos no campo pessoal, aplicado às relações laborais, que tal como as relações

pessoais necessitam de ser construídas e nutridas – potenciando a produtividade, o espírito crítico e a inovação na forma de trabalhar. É da responsabilidade das organizações disponibilizar as ferramentas e os meios que estão na base deste desenvolvimento.

O grande desafio reside em equilibrar o desenvolvimento pessoal e o profissional de forma adequada. Alguém que se dedica exclusivamente ao avanço profissional corre o risco de sacrificar a sua saúde, relacionamentos e bem-estar pessoal. Da mesma forma, aquele que se concentra apenas no crescimento pessoal pode negligenciar oportunidades de progresso e realização no âmbito profissional.

Dos valores da Altri, a excelência é, sem dúvida, a maior aposta da formação que a Altri proporciona. No entanto, cada vez mais procuramos que estas oportunidades estimulem experiências de autoconhecimento, uma cultura de aprendizagem e a melhoria contínua. Para que as nos-

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

As pessoas se sintam completas e em equilíbrio, promovemos as condições necessárias ao seu desenvolvimento como pessoas e profissionais de excelência.

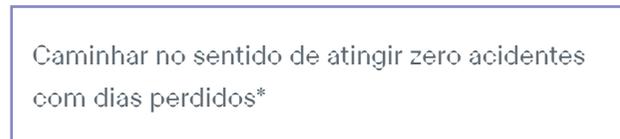
Reafirmamos o compromisso em investir no desenvolvimento contínuo dos colaboradores Altri, pois sabemos que à medida que as pessoas crescem, a Altri também cresce. Assim, no último ano promovemos várias iniciativas e programas que reforçam este compromisso e que identificamos neste capítulo do Relatório de Gestão Integrado.

No cenário empresarial contemporâneo, a importância dos colaboradores transcende a mera execução de tarefas, uma vez que são os pilares essenciais que sustentam o sucesso e a prosperidade de uma empresa. A compreensão profunda desse papel crucial leva a uma abordagem holística por parte da Altri, que considera, não apenas as competências técnicas, mas também aspetos como formação, segurança, saúde e bem-estar, atração e retenção de talento, além do estímulo à diversidade, equidade e inclusão.

Para a Altri, a saúde e segurança dos seus colaboradores é prioridade na gestão das suas atividades.

A Altri pretende desenvolver uma cultura transversal a todas as empresas do Grupo em que a saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores não sejam apenas vistos como obrigatórios, mas também como algo inato na forma de estar e agir. Com esse objetivo presente, a Altri dá continuidade ao *Altri People Lab*, que é constituído por todos os programas de promoção e valorização de colaboradores.

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho



Progresso face ao ano base:  
30%

Objetivo Anual:  
zero acidentes com dias perdidos  
NÃO ATINGIDO

Acidentes com dias perdidos



\*Mais do que 3 dias perdidos



Pela natureza das suas atividades, o Grupo pode impactar a saúde e segurança dos seus colaboradores, considerando não só a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, doenças profissionais ou incapacidades, mas também impactos que possam surgir ao nível da sua

saúde mental. Estes impactos, quando ocorrem, têm implicações financeiras para a empresa, pelo absentismo dos seus colaboradores e pela existência de acidentes e doenças profissionais.

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

### Programa de Literacia em Saúde

Com o objetivo de capacitar os colaboradores da Altri, para que estes possam ser parte integrante da gestão ativa da sua saúde, incluindo a identificação dos riscos profissionais a que possam estar expostos, o Grupo desenvolveu um programa de “Literacia em Saúde”. Todos os meses são selecionados os temas a abordar e, semanalmente, é divulgada informação, através da rede social interna da Altri, sobre um tópico específico dentro do tema. No final do mês, um elemento da equipa de saúde ocupacional visita os postos de trabalho para sensibilização *in loco*, entregando também um *flyer* resumo do mês. Os temas escolhidos focam-se sobretudo na realidade socioprofissional dos colaboradores da Altri, integrando tópicos de saúde ocupacional específicos do Grupo.

Esta iniciativa tem produzido impactos positivos e oportunidades para a Altri, uma vez que permite **reduzir os custos em saúde, aumentar a produtividade e melhorar o ambiente de trabalho**.

Para uma efetiva promoção de uma cultura de saúde e bem-estar dentro de todo o Grupo Altri, torna-se fundamental a existência de uma visão global e integrada. Para tal, o Grupo possui uma Direção Clínica, de Saúde Ocupacional e Bem-Estar, liderada por um Médico Ocupacional. Esta Direção é, por sua vez, responsável pela definição, promoção e aplicação de políticas de saúde e



bem-estar e também pela coordenação dos serviços de medicina ocupacional de todas as empresas do Grupo, dando resposta a cada uma das suas exigências específicas. Em todas as unidades industriais é ainda disponibilizado um posto médico, com equipamentos que possibilitam a prevenção de doenças profissionais e promovem o bem-estar, comportando um conjunto de serviços especializados.

Em 2023 foi iniciada a formação de Saúde e Segurança no trabalho na Altri Florestal, com uma carrinha itinerante

que se desloca à floresta para realizar as ações *in loco*.

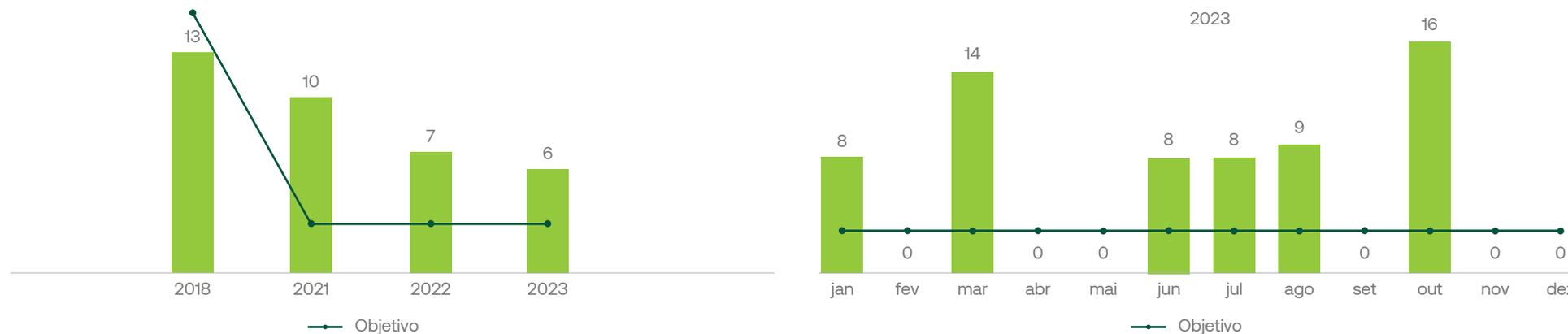
Tanto a seleção de equipamentos, como a identificação e sinalização de riscos, contribuem para a gestão deste tópico, assegurando o cumprimento das regras e procedimentos de segurança.

Para agir adequadamente e implementar ações de melhoria eficazes, a Altri procede à monitorização de indicadores específicos de Saúde e Segurança no Trabalho.

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

### Índice de Frequência\*

Nº acidentes com baixa/ 1 milhão de horas trabalhadas

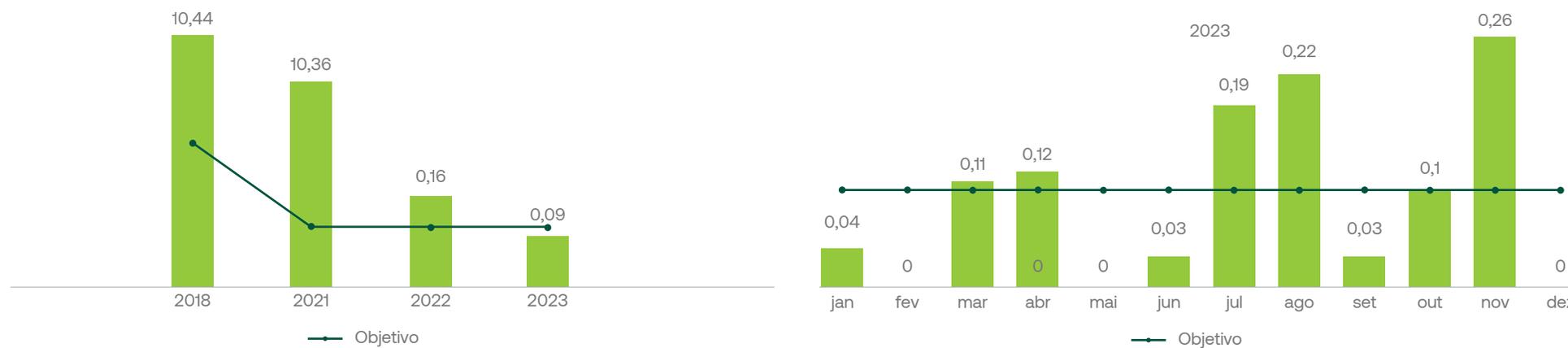


\*Nota: Apenas considera colaboradores internos

Avaliação do Índice de Frequência (If) segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT): If < 20 Bom | 20 - 50 Aceitável | 50 - 80 Insuficiente | > 80 Mau

### Índice de Gravidade\*

Dias perdidos/mil horas trabalhadas



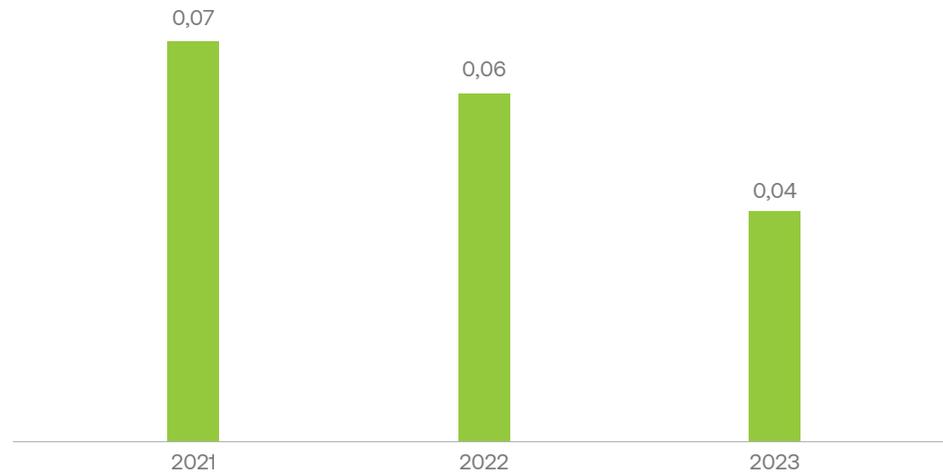
\*Nota: Apenas considera colaboradores internos

Avaliação do Índice de Gravidade (Ig) segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT): Ig < 0,5 Bom | 0,5 - 1 Aceitável | 1 - 2 Insuficiente | > 2 Mau

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

### Índice de incidentes\*

Nº total de incidentes / nº total de trabalhadores



\*Nota: Considera colaboradores internos e externos.

### ZERO ACIDENTES

A Altri tem trabalhado persistentemente na sensibilização dos seus colaboradores de forma a mitigar as causas dos acidentes de trabalho e atingir o seu objetivo de um total de zero acidentes. Apenas com o envolvimento de todos os elementos da equipa, é possível fortalecer a cultura de segurança no Grupo Altri, sendo este um fator decisivo para manter um local de trabalho seguro e sem acidentes.

Em 2023, foram promovidas diversas ações de sensibilização e formação relacionadas com a saúde e segurança no trabalho a todas as empresas do Grupo, em temáticas tão variadas como:



### Formação e Sensibilização dos Colaboradores

Em 2023, foram promovidas um total de

199 ações de sensibilização

6 122 horas de formação a todas as empresas do Grupo, em temáticas tão variadas como:

- Formação em ambiente florestal:
  - Formação certificada em Segurança e Saúde no Trabalho
  - Floresta em parceria com a BIOND
  - Carrinha de formação itinerante
  - Simulacros de Acidentes de trabalho em ambiente florestal
- Formação de integração em SST;
- Formação Interna em SST;
- Medidas de autoproteção, Primeiros Socorros e Utilização de Extintores;
- Formação na Frente de Trabalho (Formação de Integração de Prestadores de Serviços Externos);
- Formação sobre perigos, riscos e medidas de prevenção das diversas instalações fabris (RIPAR);
- Projeto Comportamentos Seguros – *Safety Click*;
- Formação sobre Segurança e Verificação de Máquinas e Equipamentos de Trabalho;
- Formação CSIP para trabalhadores internos e externos residentes;
- Formação E-learning para trabalhadores de Empresas Externas, para obtenção e revalidação do cartão CSIP;
- Formação sobre Riscos Químicos;
- Formação sobre Riscos Elétricos;
- Formação sobre Preparação e Consignação de trabalhos;
- Formação sobre Emergências Industriais, *Safety Lab*.

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

Para além de garantir a segurança e saúde física dos seus colaboradores, a Altri procura adotar uma visão holística para a promoção da saúde, incorporando o seu bem-estar. Esta visão holística torna-se essencial para alcançar um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e saudável, com particular relevo na prevenção da doença. Com esse tipo de abordagem, a Altri adota um conjunto de medidas que tentam dar resposta a esses desafios, tais como a disponibilização de um plano de saúde equitativo, com garantias de risco, proteção de doenças graves, maior rede de prestadores de cuidados médicos e agilização dos processos.

### Programa Safety Lab

No final de 2021, foi criado o *Safety Lab* baseado numa metodologia que estuda os comportamentos, numa lógica de aproximação *bottom-up*. O Programa atua ao nível de *dossiers* estratégicos priorizados de acordo com os objetivos da organização e assente num compromisso: **Zero acidentes de trabalho, com mais de 3 dias perdidos, até 2030.**

O *Safety Lab* é dinamizado por um grupo de trabalho multidisciplinar, que tem como responsabilidade planear e catalisar as ações identificadas nas várias fases do programa, e seguir os desenvolvimentos junto dos diversos agentes promotores da Cultura de Segurança Altri.

O Grupo conta ainda com agentes dedicados a colocar em prática ações, soluções e iniciativas específicas nesta matéria, como os *Safety Clickers*, *Safety Walkers*, *Champions Safety Lab* e outros grupos de trabalho criados e dedicados a cada um dos projetos.



Agentes que têm a missão de disseminar o compromisso com a segurança na Altri. Assumem a formação técnica em temáticas impactantes ao nível da segurança e saúde dos colaboradores do Grupo, assim como outros compromissos nesta matéria.



Líderes que implementam rotinas de visita a locais de trabalho e/ou atividades acompanhados por outros colaboradores, com o objetivo de os envolver no compromisso com a segurança. Interagem com os colaboradores em geral, identificando no terreno os perigos, avaliando riscos e outras situações de potencial perigo para os quais devem estar alerta.

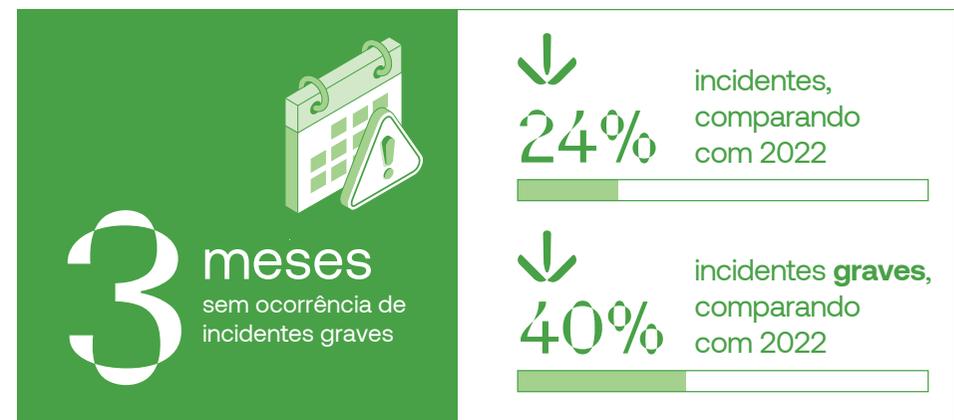


Pessoas que durante as sessões de trabalho do Safety Lab foram identificadas com características distintivas enquanto líderes de opinião, com capacidade de influência e que podem contribuir para a facilitação ou disseminação de iniciativas na organização.

## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

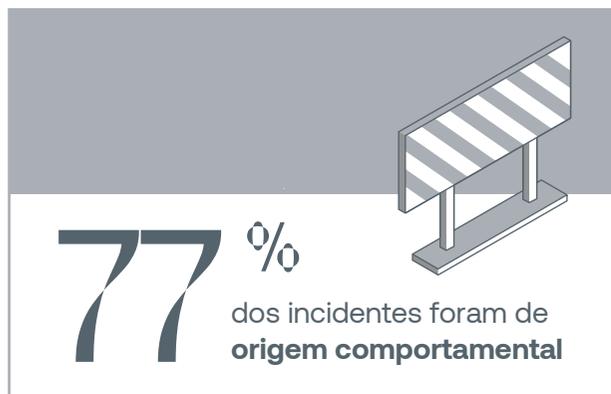


Como resultado das medidas implementadas supramencionadas, no que diz respeito ao número de incidentes, a Altri apresentou uma redução de 24% no número total de incidentes e uma redução de 40% no número de incidentes graves, comparando com 2022 (colaboradores internos e externos). É possível acrescentar também que não ocorreram incidentes graves em 6 meses, envolvendo colaboradores internos e em 4 meses envolvendo colaboradores externos.



## 4.2.1 Saúde, Bem-Estar e Segurança no trabalho

Para além disso, é possível compreender que as falhas comportamentais estiveram na base de 77% dos incidentes de trabalho envolvendo colaboradores internos e externos. Para colaboradores internos, as falhas comportamentais foram responsáveis por 68% dos incidentes de trabalho e para colaboradores externos foram responsáveis por 81% dos incidentes.



Ao mesmo tempo, os incidentes com trabalhadores externos corresponderam a 66% do número total de incidentes, sendo que 62% dos incidentes graves envolveram este tipo de trabalhadores.



## 4.2.2 Atração e retenção de talento

# 4.2.2 Atração e retenção de talento



Para a Altri, um dos seus ativos mais valiosos são as pessoas. Por esse motivo, um dos seus principais investimentos é no desenvolvimento dos seus colaboradores, que irá beneficiar tanto os próprios, como a empresa, que irá usufruir de uma força de trabalho mais qualificada, com capacidade de inovar, desenvolver soluções melhoradas e que promovam a sustentabilidade.

Para além de contemplar o desenvolvimento de competências, esta valorização considera também a melhoria da gestão de desempenho e a atração e retenção de indivíduos qualificados e motivados.



Após implementação do modelo protótipo no ano de 2022, em 2023 a Altri desenvolveu o processo de Gestão por Objetivos (GPO): um programa com metodologia de avaliação do desempenho dos colaboradores, de modo a alinhar objetivos e expectativas de desempenho, reconhecer talento e recompensar o mérito. Este foi o primeiro ano de aplicação do modelo, garantindo a consistência de um processo de gestão por objetivos na Altri.

Para suportar e tornar a gestão de pessoas mais ágil e transparente, o Grupo Altri investiu num novo Portal do Colaborador, o *MyAltri*. Assim, no final do ano de 2023, a primeira funcionalidade a entrar em funcionamento foi o módulo de Gestão por Objetivos.

Numa primeira instância, a organização foi convidada a definir os objetivos de equipa e individuais para todos os

colaboradores, alinhando e conciliando as diretrizes de crescimento do Grupo com as contribuições das equipas e dos colaboradores.

Posteriormente, foi partilhado um dashboard onde é possível consultar os objetivos identificados e o seu grau de concretização para cada equipa e cada pessoa. Este modelo integra também a existência de momentos de *feedback* intercalares, tendo sido realizadas formações para Gestores de Desempenho focadas na sua capacitação para estes momentos. Estas formações possibilitaram a promoção de uma comunicação aberta e honesta entre o colaborador e o Gestor de Desempenho, permitindo o envolvimento do primeiro no seu processo de desenvolvimento profissional, fundamental para a sua satisfação.

Neste processo estiveram envolvidos 812 colaboradores, que foram alvo de avaliação dos objetivos definidos no início do ano. Mais do que a mera avaliação de objetivos, este processo interativo apresentou-se como potenciador de uma cultura de melhoria contínua e otimização de resultados, assim como um notório promotor de comunicação interna e *feedback* mais sistemáticos.

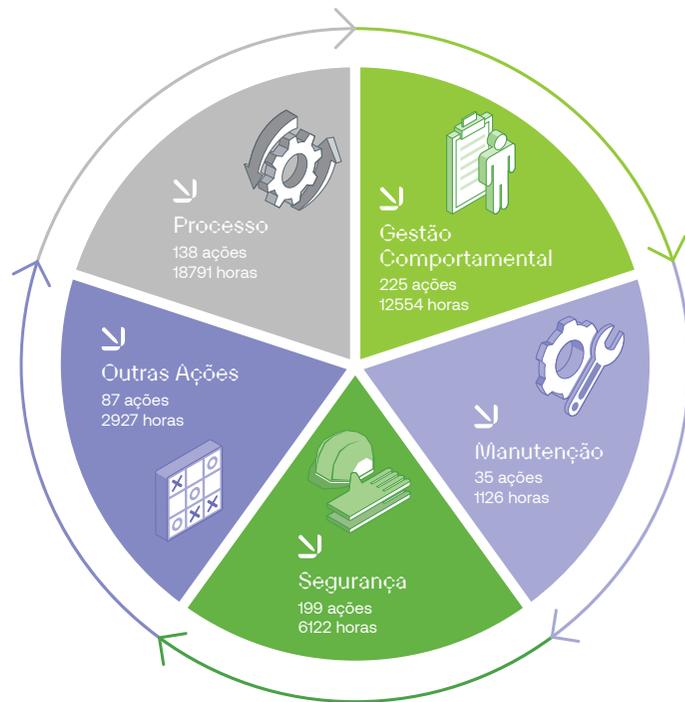


## 4.2.2 Atração e retenção de talento

### Altri People Development

A Altri ambiciona ter os melhores e mais bem preparados profissionais do seu setor de atividade. Para atingir esse objetivo, o Grupo assume a responsabilidade de desenvolver as competências dos seus colaboradores, com empenho e investimento na formação ao longo dos últimos anos. Em 2023 disponibilizou mais de 41 000 horas de formação, em áreas técnicas e específicas relacionadas com o processo de fabrico de elevada complexidade e em áreas comportamentais e de gestão.

O Grupo procura providenciar uma oferta de formação diversa, para dar resposta à grande diversidade de perfis de colaboradores e áreas de atuação. Para isso, foca-se em cinco principais temas:



## 4.2.2 Atração e retenção de talento

### ALP *Advanced Leadership Program* - Pós-Graduação em Gestão e Liderança

A Altri juntou-se à *Católica Lisbon School of Business and Economics* no desenvolvimento de uma Pós-Graduação em Gestão e Liderança. Foi assim criado, em setembro de 2023, o *Advanced Leadership Program* (ALP) com a duração de 183,5 horas, que irá contar, até ao final de 2024, com 76 participantes de todas as empresas do Grupo. O objetivo deste programa é construir novos modelos de liderança e de gestão mais ajustados a equipas progressivamente mais qualificadas e diversas, assim como a construção de novas formas de relacionamento e de trabalhar.



Quando os programas internos não são suficientes, a Altri encoraja e apoia os seus colaboradores a darem continuidade aos seus estudos, sempre que tal é identificado como potenciador do talento mapeado, através do suporte com as despesas de deslocação e propinas.

A formação também é promovida pela empresa através das parcerias que estabelece com diferentes instituições de ensino, que se traduzem em estágios curriculares e profissionais, bem como dissertações académicas. Muitos desses alunos ficam posteriormente a trabalhar na Altri, o que por sua vez, irá promover e reforçar a sua capacidade de atração de talento, já que estes programas são a maior fonte de recrutamento do Grupo.

### Todos Diferentes, Todos Alinhados

O Propósito e os Valores do Grupo Altri têm um carácter integrador e agregador que se pretende refletir na forma de estar e de ser do Grupo nas suas regiões de atuação.

Em 2023 iniciou-se o projeto de Ativação do Propósito e Valores (P&V) Altri, que envolveu todas as empresas do Grupo, com visitas in loco, entrevistas presenciais e remotas, conversas mais informais e momentos de partilha, que despertaram este tema na organização. Mais do que disseminar o P&V Altri, este projeto visa fazer senti-lo no seu dia-a-dia, nas suas metodologias e ferramentas de trabalho, nas suas relações profissionais, e até em cada um, enquanto indivíduo único.

O Barómetro do P&V, demonstrou que mais de metade dos participantes conhece quer o propósito, quer os valores da Altri, sentindo que contribuem para os mesmos e que os vivem no seu dia-a-dia de trabalho. Consideram também que o P&V é promovido pela sua chefia e que este distingue o Grupo de outras empresas.

a Altri é hoje  
um conglomerado  
de culturas diferentes  
com identidades diferentes  
em localidades diferentes  
com perspetivas diferentes

Transformemos diferenças  
em partilha!

### Pacto Mais e Melhores Empregos para os Jovens

A Altri é parceira do Pacto Mais e Melhores Empregos para os Jovens e compromete-se a contratar e a reter jovens trabalhadores, a garantir emprego de qualidade, a formar, desenvolver e a dar voz aos jovens. O Pacto é uma iniciativa que conta com o Grupo Altri e mais 100 empresas portuguesas.

## 4.2.3 Diversidade, Equidade e Inclusão

## 4.2.3 Diversidade, Equidade e Inclusão



Altri People Equality

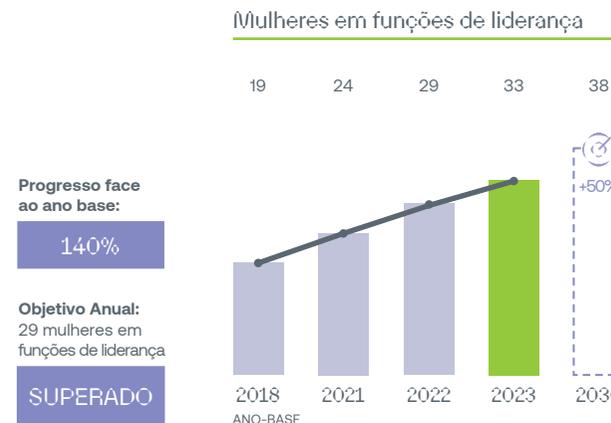


Plano de Igualdade de Género 2024

Duplicar o número de mulheres em funções de liderança.

Para assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão, a Altri concentra os seus esforços na diversidade e igualdade de género.

A inclusão desta temática na estratégia do Grupo impacta positivamente a sociedade, uma vez que torna possível a representação de mulheres em cargos de gestão e a consciencialização para a diversidade e a necessidade de



equidade e inclusão, tornando possível melhorar a capacidade na atração e retenção de talento. A abordagem a este tipo de temas permite ainda mitigar eventuais incumprimentos da legislação em vigor aplicável e processos judiciais ou outros que possam surgir por discriminação.

Considerando a predominância típica de homens em atividades industriais, este tema toma particular importância para a Altri, que definiu e implementou diversas medidas

para uma maior paridade de género, nomeadamente nos seus processos de recrutamento, gestão de carreiras e de desenvolvimento cultural e organizacional.

Este compromisso do Grupo está também consolidado no Compromisso 2030, no qual foi assumido neste domínio **“Duplicar o número de mulheres em funções de liderança de 19 em 2018 para 38 em 2030”**.

Com 33 mulheres em funções de liderança em 2023, a Altri continua a promover a Diversidade e Igualdade de Género no Grupo. O apuramento deste valor está relacionado com a descrição de desempenho e funções interna da Altri.

### Altri People Equality

Em 2021 a Altri implementou o seu Plano de Igualdade de Género que procura contribuir para uma efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Este plano materializa o constante trabalho do Grupo na área e encontra-se alinhado com o programa acelerador do *United Nations Global Compact: Target Gender Equality*. Tendo sido atualizado anualmente desde a sua implementação, este plano apresenta um conjunto de medidas para a eliminação da discriminação em função do sexo, incentivando também um equilíbrio saudável entre a vida pessoal, familiar e profissional.

### 4.2.3 Diversidade, Equidade e Inclusão

O Plano de Igualdade 2023 reforça a existência de condições que permitam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a dimensão extra-profissional de cada colaborador, fazendo com que as pessoas se sintam mais comprometidas com a Altri, e nunca descuidando a componente familiar. Este Plano inclui não só objetivos e medidas, mas também indicadores de desempenho e metas a serem alcançadas, focando-se nas seguintes áreas:

- ↳ Estratégia, missão e valores da empresa
- ↳ Igualdade no acesso a emprego
- ↳ Formação inicial e desenvolvimento
- ↳ Igualdade nas condições de trabalho
- ↳ Promoção/progressão na carreira profissional
- ↳ Proteção na parentalidade
- ↳ Equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal
- ↳ Prevenção da prática de assédio no trabalho



Ainda neste âmbito, importa referir que, no Programa de Formação Advanced Leadership Program, que abrange 76 participantes das várias empresas do Grupo Altri que assumem funções de liderança, foi contemplado um módulo “Diversidade e Inclusão” que abordou a temática em análise, e no qual foi possível discutir as diferentes perspetivas de cada um e delinear a forma comum de atuação. Também o processo de Gestão por Objetivos

procurou assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para homens e mulheres.

No seguimento deste plano, durante o ano de 2023, foram também realizados *briefings* aos entrevistadores, com o objetivo de os sensibilizar para as questões relacionadas com a diversidade e igualdade de oportunidades.

### 4.3. Sociedade civil



## 4.3. Sociedade civil

Num compromisso estreito e participativo com as comunidades, o Grupo Altri, no âmbito da sua **Política de Participação nas Comunidades**, desempenha um papel ativo no desenvolvimento social das áreas em que está presente.

Esta participação manifesta-se de maneira concreta por meio de iniciativas culturais, educacionais, sociais, ambientais, além da organização de atividades lúdicas e da oferta de serviços dedicados à saúde e ao bem-estar da comunidade, incluindo os seus colaboradores e os segmentos da população mais carenciados ou desprotegidos. Este envolvimento não apenas reitera o compromisso do Grupo com o progresso local, mas também contribui para a criação de uma sociedade mais promissora e sustentável para todos os envolvidos.

## 4.3.1 Criação de emprego e desenvolvimento local

### 4.3.1 Criação de emprego e desenvolvimento local



O Grupo impacta positivamente os locais onde está presente, aumentando as competências e a empregabilidade do capital humano local, o seu acesso a oportunidades económicas e meios de subsistência (ex. possibilidade de usufruir de serviços disponibilizados pelas empresas do Grupo para a prestação de cuidados de saúde) e, consequentemente, dinamiza as economias locais.

A nível nacional, a localização geográfica da Altri é um contributo no combate à desertificação das zonas não urbanas, promovendo uma descentralização no país e das suas atividades económicas. Tendo em consideração que duas das unidades industriais da Altri, e também as áreas florestais sob a sua gestão, se encontram afastadas de zonas urbanas, a empregabilidade promovida pelas empresas atrai e promove a deslocação de trabalhadores e das suas famílias para as imediações das suas infraestruturas.

Estes vários impactos potenciam também o desempenho da Altri através da promoção da economia local e crescimento de empresas de suporte aos serviços da organização, bem como pela maior capacidade de desenvolver e reter talento local.

Com o objetivo de investir no capital humano local, a Altri atende à localização geográfica dos candidatos, dando preferência àqueles que são residentes nas comunidades locais. Um dos critérios de seleção ao nível da admissão no Grupo é o nível de escolaridade igual ou superior ao 12.º ano. Este critério tem potenciado a conclusão deste nível de escolaridade pela população próxima às unidades industriais.

#### Altri Community Fellowship

No âmbito da sua política de responsabilidade social, a Altri desenvolve e apoia um conjunto de iniciativas e atividades que traduzem o compromisso assumido pela empresa de contribuir ativamente para a criação de relacionamentos duradouros e relevantes com a comunidade das suas unidades industriais e da sua atividade florestal, nomeadamente, através de donativos e apoio logístico.

O Grupo mantém o compromisso com projetos sociais iniciados em anos anteriores, nomeadamente:

- **Sem Diferenças-E8G**, um Projeto no qual a Altri participa, que pretende promover um conjunto de atividades destinadas a crianças e jovens provenientes de contextos socioeconómicos vulneráveis residentes na

Figueira da Foz (como por exemplo, crianças e jovens de etnia cigana e filhos de imigrantes, desagregadas da comunidade) com o objetivo de melhorar a sua integração social e combater o abandono escolar, facilitando um acesso mais igualitário à progressão académica e promovendo estilos de vida mais saudáveis. O seu objetivo último é o de apoiar a criação de projetos de vida consistentes e consequentes num futuro mais promissor.

- **Bolsas Sociais EPIS – Empresários pela Inclusão Social**, no qual a Altri se constitui como investidor social. É um programa de bolsas de estudo, desenhado com o objetivo de prestar apoio a alunos carenciados ao longo do seu percurso no ensino secundário e universitário, sinalizar boas práticas na promoção da inclusão social e de promoção de sustentabilidade e cidadania ativa e, também apoiar estágios de formação e inserção profissional de jovens com necessidades especiais e alunos. As Bolsas Sociais EPIS têm uma cobertura nacional.
- **Apoio para a construção da ERPI**, para idosos, da Casa do Povo da Marinhas das Ondas, no Concelho da Figueira da Foz.
- No concelho de Constância destaca-se a colaboração com a Câmara Municipal e o apoio à **Associação da Casa-Memória de Camões**.
- **Apoio à Santa Casa da Misericórdia** no concelho de Vila Velha de Ródão e ao **Centro Desportivo Recreativo e Cultural**, entidades de referência no Concelho.
- Assinatura de protocolos de apoio a candidaturas à criação de Centros Tecnológicos.

### 4.3.1 Criação de emprego e desenvolvimento local

De forma geral, é o surgimento de pedidos externos que despoleta o apoio às iniciativas descritas, que se relacionam com o eixo estratégico e valores do Grupo. Em 2023, destacam-se as seguintes iniciativas com as comunidades:



#### Academia de Verão

O Grupo Altri, à semelhança de anos anteriores, realizou a sua Academia de Verão de 2023 que pretende proporcionar aos jovens um primeiro contacto com o mundo profissional, experienciando o dia-a-dia das empresas do Grupo nas quais estão inseridos.

Foram recebidos 54 jovens, com idades compreendidas entre os 17 e os 23 anos, nos Viveiros do Furadouro, Altri Florestal, Biotek, Caima e Celbi. Estes participantes puderam aprofundar os seus conhecimentos nas áreas que estudam e nesta indústria.



#### Germinação de sementes da Altri

Há cerca de oito anos, a Altri estabeleceu uma parceria com o Centro de Reabilitação e Integração Torrejano (CRIT) cuja missão é educar, formar e integrar social e profissionalmente as pessoas com deficiência e incapacidades e outros públicos desfavorecidos. O CRIT promove cursos profissionais para esses jovens e, neste âmbito, muitos deles contribuem para os projetos de reflorestação do Grupo, através da apanha de sementes e da sua colocação na terra para germinação de árvores autóctones.

Para além disso, alunos de outros cursos profissionais promovidos pelo CRIT desenvolvem também atividades em parceria com a Altri como a produção de alguns produtos que possam ser aproveitados nas dinâmicas que o Grupo desenvolve, seja a nível do artesanato ou produtos



#### Missão 360: Sensibilização ambiental desde pequenino

A Missão 360 é um projeto pedagógico de sensibilização ambiental promovido pela Biond – Associação das Bioindústrias de Base Florestal, no âmbito da sua responsabilidade social e destina-se a crianças do pré-escolar, 1º e 2º ciclos do ensino básico envolvendo também professores e famílias.

Em 2023 realizou-se a 5ª edição da Missão 360 e à semelhança de anos anteriores, a Altri como entidade parceira do projeto, participou na dinamização do mesmo.



#### Eventos Desportivos

Em novembro 2023, a Celbi formalizou um protocolo de colaboração com o Clube Recreativo da Praia da Leirosa (CRPL), que visa incentivar, apoiando financeiramente, a prática da atividade desportiva junto de crianças e jovens da comunidade local, em especial da Leirosa.

Em Vila Velha de Ródão foi celebrado um protocolo com o Centro Desportivo Recreativo e Cultural de Vila Velha de Ródão com a mesma finalidade.

Também os eventos desportivos Campeonato do Mundo de Motonáutica, que decorreu em Vila Velha de Ródão, e o Figueira *Champions Classic* na Figueira da Foz, foram eventos apoiados pela Altri, por serem promotores de uma grande dinamização económica local das regiões em questão.

## 4.3.1 Criação de emprego e desenvolvimento local

### Comunidade Académica

No que se refere ao eixo da valorização das pessoas e desenvolvimento de competências das comunidades locais, em 2023, a Altri recebeu 27 estágios curriculares de instituições de ensino secundário e/ou profissional das regiões onde estão localizadas as unidades industriais da Altri, nas quais os alunos tiveram a oportunidade de contactar com o mundo laboral e aplicar os conhecimentos teóricos aprendidos em contexto real de trabalho. Foram também concedidos 46 estágios em diversas modalidades, visando a aproximação e inserção de jovens na vida ativa.

O Grupo Altri e um conjunto de outras empresas criaram uma parceria público-privada com o objetivo de reforçar competências na área florestal de alunos que estejam a frequentar o ensino superior em cursos relacionados com as Ciências Florestais, em várias instituições de ensino, financiando:

O Grupo Altri e um conjunto de outras empresas colaboraram, mais uma vez, para o desenvolvimento académico das comunidades, dando continuidade aos seguintes cursos:

- Curso Técnico de Ensino Superior (CTeSP) em Operações Florestais (com a duração de dois anos)
- Pós-graduação em Análise de Incêndios (PNGIFR)
- Pós-graduação em Inovação em Gestão das Operações Florestais
- 12 cursos de Microcredenciações em Formação Autónoma em Análise de Incêndios



22 Bolsas  
100% do valor  
das propinas

Em parceria com:



INSTITUTO  
SUPERIOR DE  
AGRONOMIA  
Universidade de Lisboa



U. PORTO



utad UNIVERSIDADE  
DE TRÁS-OS-MONTES  
E ALTO DOURO



Escola Superior  
Agrária  
Politécnico de Coimbra



Politécnico  
de Coimbra



altri

## 4.3.2 Ruído, odores e outros impactos a nível local

### 4.3.2 Ruído, odores e outros impactos a nível local

Devido à sua área de atuação, o Grupo poderá impactar a qualidade de vida das comunidades locais onde desenvolve as suas atividades, através da produção de odores e ruído provenientes das suas unidades industriais, resultando na degradação do seu relacionamento com a comunidade. Sendo este um tema fundamental para o Grupo, e apesar de resultar em custos adicionais para a organização, a Altri procura implementar medidas de prevenção e mitigação destes impactos através da utilização de novas tecnologias, por exemplo, no controlo de odores.

Desse modo, para minimizar alguns dos possíveis impactos que a atividade da Altri poderá ter a nível local, foram instituídas ações que possam dar resposta a estes desafios. Desde 2014, foi colocada uma cortina arbórea em redor da Biotek que funciona como barreira visual, de proteção de poeiras e ruído. Também desde 2021 que se procede à queima das correntes odorosas nas caldeiras de recuperação da Celbi e, em 2023, na Biotek.

Desde 2019 que a Altri participa na Comissão de Acompanhamento das Comunidades (CAC) na Figueira da Foz, que reúne vários stakeholders locais relevantes. Até ao

momento, apenas a Celbi participa nesta CAC, sendo o objetivo do Grupo garantir a existência destas comissões nas restantes unidades industriais.

No ano de 2023 decorreu a 5ª reunião da Comissão do concelho da Figueira da Foz. Esta comissão de cariz informal tem como objetivo assegurar que cerca de 50 organizações públicas e privadas sejam as primeiras a ser

informadas acerca das ocorrências e alterações impactantes na vida das comunidades locais. Para além disso, serve também como um meio de auscultação sobre as preocupações das populações locais.

Em 2023, não existiram reclamações por parte da população relacionadas com a produção de ruído, poluição visual ou poeiras.

