



#### Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza

#### 8. Nutrir relações

- 8.1 Colaboradores
- 8.2 Consumidores
- 8.3 Comunidade

#### 9. Governança responsável

#### 10. Perspetivas futuras

#### Órgãos sociais

#### Anexo I

# 8. Nutrir relações

**Damos mais sabor à vida** com a motivação e valorização das Nossas Pessoas, que inspiram relações de confiança com cada cliente e consumidor.





# 8.1 Colaboradores

Sobre este relatório

- 1. O ano de 2023
  - 2. Quem somos
  - 3. Enquadramento estratégico
  - 4. Colher resultados
  - 5. Cultivar a inovação
  - 6. A nossa visão ESG
  - 7. Cuidar da natureza
  - 8. **Nutrir relações**
    - 8.1 Colaboradores
    - 8.2 Consumidores
    - 8.3 Comunidade
  - 9. Governance responsável
  - 10. Perspetivas futuras
- Órgãos sociais
- Anexo I

Em cada dia cuidamos das nossas pessoas. Acreditamos no valor do talento, na força da equipa e que pessoas mais felizes constroem marcas e negócios mais fortes. Juntos, estamos focados em alcançar melhores resultados.

DESTACAMOS ★

**1 167** Colaboradores<sup>12</sup>

**40** % Mulheres

**60** % Homens

**24,4** h Média de horas de formação por colaborador

**21** % Processos de recrutamento interno (37 processos)

**9,3** % Turnover

**100** % Colaboradores foram avaliados

**62** Acidentes de trabalho



**A**creditamos que o sucesso das empresas depende em grande parte das suas pessoas, e por essa razão é nossa prioridade motivar, atrair e reter talento. Estamos empenhados em garantir um ambiente de trabalho seguro e agradável, em manter a Empresa atrativa e em promover o desenvolvimento de todos os nossos colaboradores.

Atualmente, o mercado de trabalho português apresenta um contexto desafiante para as organizações, destacando-se a complexidade em reter talento, a escassez de profissionais

no mercado e a dificuldade em atrai-los. Estes desafios implicam riscos significativos para a Empresa, pelo impacto que podem ter se não forem endereçados de forma adequada, especialmente no que diz respeito à satisfação dos nossos colaboradores, ao *know-how* proprietário e *pool* de talento, assim como à produtividade e à capacidade de transformar e inovar.

Perante esta conjuntura, identificámos quatro áreas de atuação prioritárias na nossa estratégia de gestão de pessoas, que nos permitirão enfrentar os desafios e mitigar os

riscos identificados – cultura organizacional, capacitação e desenvolvimento, compensação e *employee experience*.

Alcançar os objetivos associados às áreas de atuação estratégica representa a concretização de um conjunto de oportunidades que impactam e potenciam o nosso desempenho.

Queremos consolidar a nossa imagem como empregador de referência, e, para tal, empenhamo-nos em programas como o *Talent Seed*, no qual proporcionamos

<sup>12</sup> Não se consideram os membros do Conselho de Administração.



## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

uma experiência de aprendizagem a jovens talentos e que, consoante as necessidades da Sumol Compal, podem ter a oportunidade de se tornar nossos colaboradores (ver [site carreiras](#)).

Otimizar a experiência de trabalho dos nossos colaboradores apresenta-se como uma oportunidade de melhorar, não só a sua rotina diária e o seu nível de satisfação, como de impactar de forma positiva a vida pessoal e familiar de cada uma das pessoas, potenciando o nosso *employer branding*.

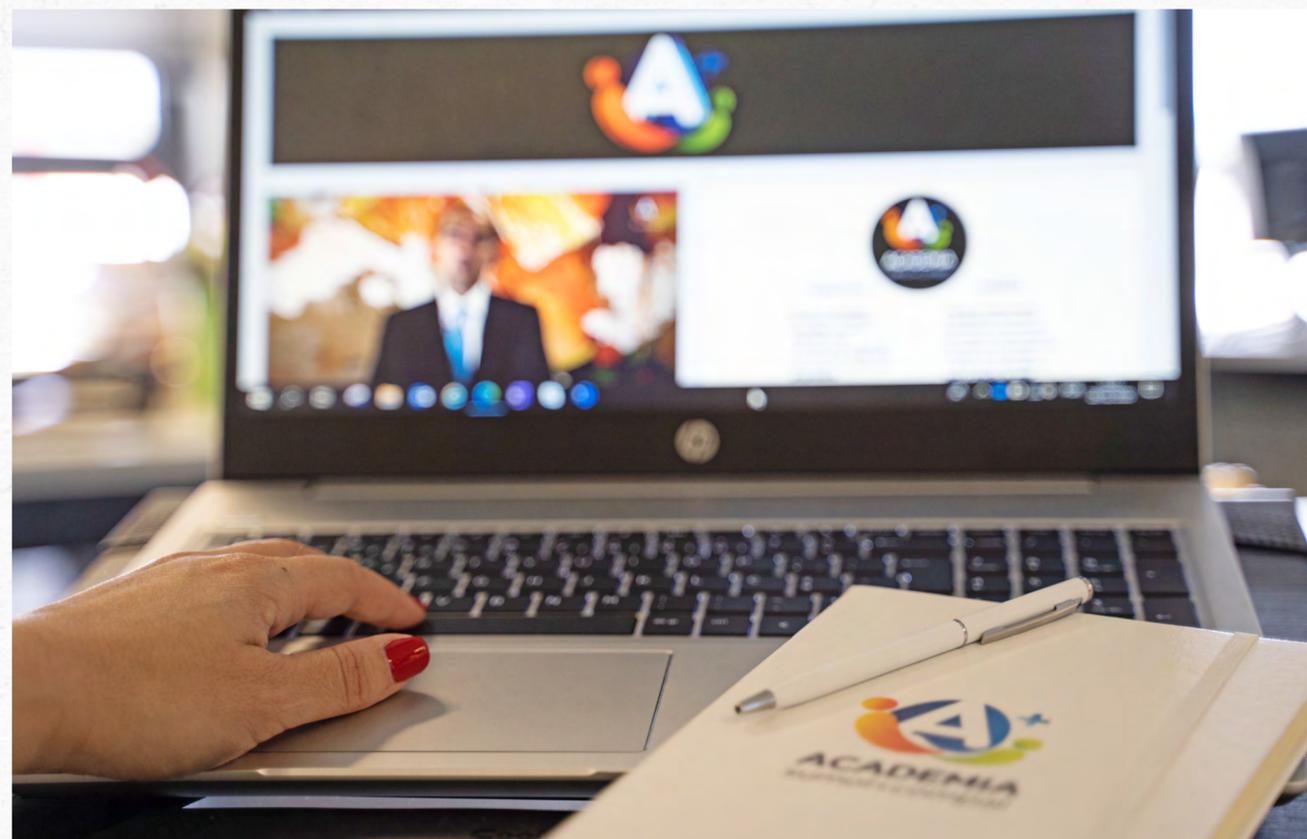
Refira-se a aposta no desenvolvimento do talento interno através da promoção da aprendizagem, desenvolvimento e aquisição de novas competências das nossas pessoas.

Acompanhamos de perto a taxa de rotatividade voluntária e as suas causas, de forma a garantir que, nessa dinâmica natural, não perdemos talento crítico para a Empresa, sendo que os principais motivos de saída voluntária estão relacionados com a compensação e motivos pessoais.

Em 2023, 100% dos colaboradores Sumol Compal Portugal foram sujeitos à avaliação de desempenho. Sendo este um indicador muito relevante para a gestão de carreiras na Empresa.

Damos prioridade ao recrutamento interno pelo que, em 2023, contámos com 37 processos de recrutamento interno – 21% do total de processos de recrutamento –, sendo que, destes, 68% foram promoções.

A competitividade salarial continua a ser um dos principais fatores que impactam a satisfação dos colaboradores e a capacidade das organizações para atrair e reter talento. Neste contexto, desde 2021, que executamos



um plano de reforço de competitividade salarial, em linha com o *benchmark* externo. Como parte do nosso plano de melhoria, destacamos, em 2023, um reforço da competitividade salarial na ordem dos 7%<sup>13</sup> e a implementação do pacote de benefícios (ver iniciativa em destaque).

No âmbito da capacitação e desenvolvimento dos nossos colaboradores, destacamos o papel fulcral da Academia Sumol Compal, através da qual partilhamos conhecimento proprietário e fomentamos a formação em áreas críticas e diretamente relacionadas com o nosso negócio. Em 2023, aumentámos o investimento em cerca de



50% na área da formação, com o propósito de continuar a investir nas lideranças e nas áreas prioritárias, como sejam as áreas de dados e transformação digital (→ [Cap. 5.2](#)). Este investimento traduziu-se num aumento do número médio de horas de formação por colaborador – 24,4h (vs. 22,1h em 2022).

Como exemplo de um dos mais de 250 programas promovidos pela Academia, este ano, salientamos a realização de uma nova edição do Programa *Growing Leaders* (ver iniciativa em destaque) – Escola de Gestão e Liderança –, as “Conversas Sobre Nutrição” e o “Curso de Nutrição e Saúde” (ver iniciativa em destaque) – Escola de Fruta e Nutrição da Academia Sumol Compal.

Em 2023, retomámos ainda o programa de bolsas de estudo (ver iniciativa em destaque) atribuídas a colaboradores que pretendam investir na sua formação e reforçar as suas habilitações académicas.

## Compromisso COLABORADORES

Fazer da Sumol Compal uma empresa em que todos querem trabalhar, atraindo e retendo talento

De salientar, que as “Pessoas” são um dos temas prioritários da nossa Agenda de Sustentabilidade 2030 (→ [Cap. 6.2](#)) através do compromisso de aumentar a satisfação dos colaboradores.

“ O investimento no desenvolvimento das nossas lideranças é uma prioridade estratégica que vamos continuar a trabalhar no futuro. Para além do impacto no desenvolvimento dos líderes é importante avaliarmos o impacto nas próprias equipas. É fundamental que as equipas sintam os líderes como facilitadores do trabalho, no dia a dia, mas também do seu próprio desenvolvimento e crescimento. ”



**Carla Pombeiro**  
Diretora de Pessoas

<sup>13</sup> Os restantes 3% do aumento da massa salarial é referente ao aumento do número de pessoas na Sumol Compal em 2023.



## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

## Programa de benefícios flexíveis

Em 2023, implementámos um programa de benefícios flexíveis para os nossos colaboradores.

### + BENEFÍCIOS

Disponível de forma transversal, o programa permite aos colaboradores a utilização de uma bolsa para aquisição de benefícios nas mais diversas áreas – educação, saúde, tecnologia, poupança, entre outros. Este programa confere um maior grau de liberdade aos colaboradores, uma vez que permite a customização do pacote de compensação às respetivas necessidades individuais.

## Curso de Nutrição e Saúde

Em 2023 decorreu o curso de nutrição e saúde, no âmbito do Programa Formativo para *Marketeers* e UMEX. Este programa abrangeu três dimensões essenciais – transformação de fruta e processamento de fruta, vegetais, nutrição e saúde e informação ao consumidor.

O curso foi concebido com o propósito de dotar os participantes com conhecimentos relevantes que pudessem ser aplicados no seu dia a dia, especialmente nas suas funções de *marketing* e gestão. Reconhecendo a importância dos produtos das nossas marcas nos conceitos de nutrição, hidratação e prazer, as equipas de *marketing* foram identificadas como destinatários-chave.

Foi estruturado em 12 módulos, explorando uma variedade de tópicos fundamentais, desde a importância da hidratação até ao papel dos alimentos na saúde e impacto no ambiente. Foram ainda abordadas questões críticas, como o consumo de açúcares adicionados e o impacto dos edulcorantes na saúde.

## Programa Growing Leaders

Sabendo que são as pessoas que fazem a diferença nas organizações, e que os líderes representam um elemento determinante no desempenho global da Empresa, apostámos no desenvolvimento de competências críticas de gestão e liderança. Com este propósito, realizámos em 2023 uma nova edição do programa *Growing Leaders*.

Ao longo de três meses dotámos gestores, especialistas e técnicos superiores – num total de 64 formandos – de competências e ferramentas que lhes vão permitir otimizar a gestão das suas equipas, evoluir e aumentar a produtividade, contribuindo de forma positiva para a sua motivação e atingimento dos seus objetivos. Em cocriação com o nosso parceiro Neves de Almeida HR Consulting, construímos um programa que trabalha, de forma prática, os quatro pilares-chave associados ao perfil do líder Sumol Compal.

No âmbito do programa realizámos diversos *workshops* e duas *masterclasses*, para as quais contámos com o testemunho pessoal do treinador de rãguebi Tomáz Morais e com o *expertise* do Professor da Nova SBE, Nadim Habib.



## Programa de Bolsas de Estudo António João Eusébio

Em 2023 reativámos o Programa de Bolsas de Estudo António João Eusébio, assim designado em homenagem ao nosso fundador. Este programa tem como objetivo incentivar e apoiar os colaboradores que queiram apostar na sua formação, sendo assegurado o cofinanciamento dos respetivos custos pela Empresa. Recebemos 38 candidaturas de seis centros – Almeirim, Carnaxide, Esmoriz, Gouveia, Pombal e Póvoa de Varzim. Atribuímos 20 bolsas que contemplaram colaboradores de cada um dos referidos centros e de diferentes grupos organizacionais (de operacionais a gestores sénior). O âmbito das ações de formação incidiu maioritariamente sobre as áreas de *Marketing*, Gestão, Logística, Finanças, Comercial e Sistemas de Informação.

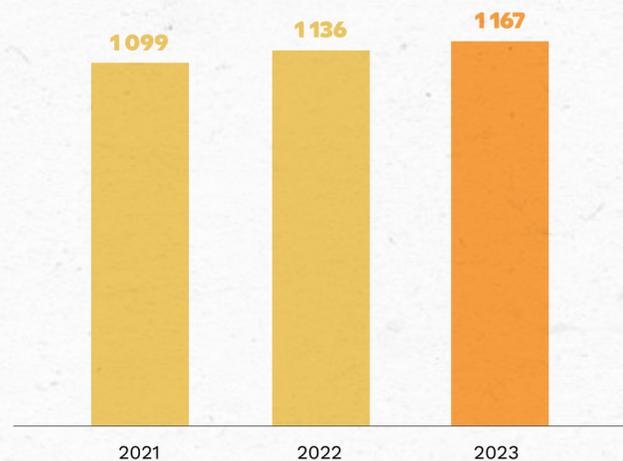


### Sobre este relatório

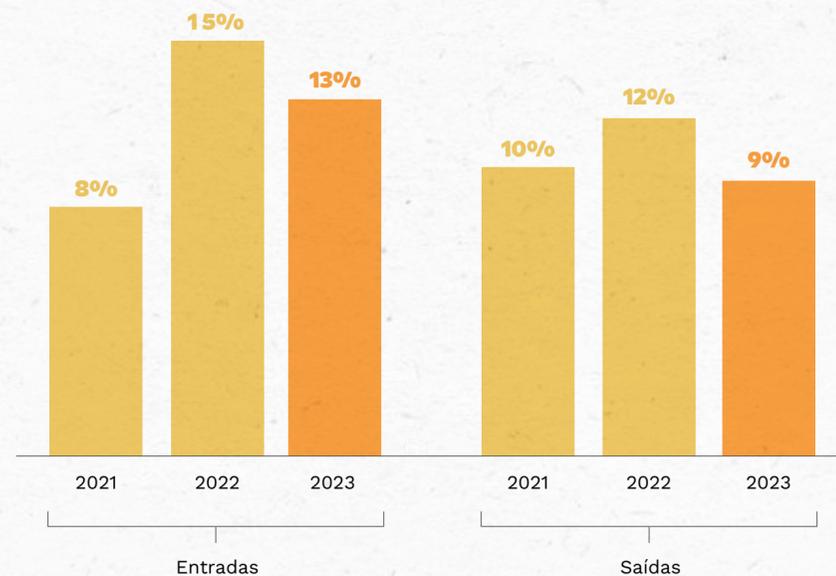
- 1. O ano de 2023
  - 2. Quem somos
  - 3. Enquadramento estratégico
  - 4. Colher resultados
  - 5. Cultivar a inovação
  - 6. A nossa visão ESG
  - 7. Cuidar da natureza
  - 8. Nutrir relações**
    - 8.1 Colaboradores
    - 8.2 Consumidores
    - 8.3 Comunidade
  - 9. Governance responsável
  - 10. Perspetivas futuras
- Órgãos sociais
- Anexo I

## As nossas pessoas em Portugal

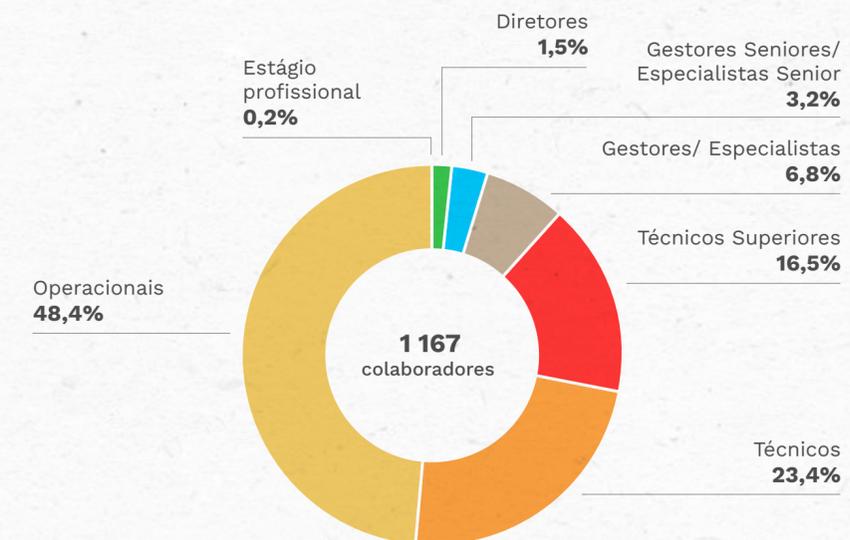
### Evolução do n.º de colaboradores



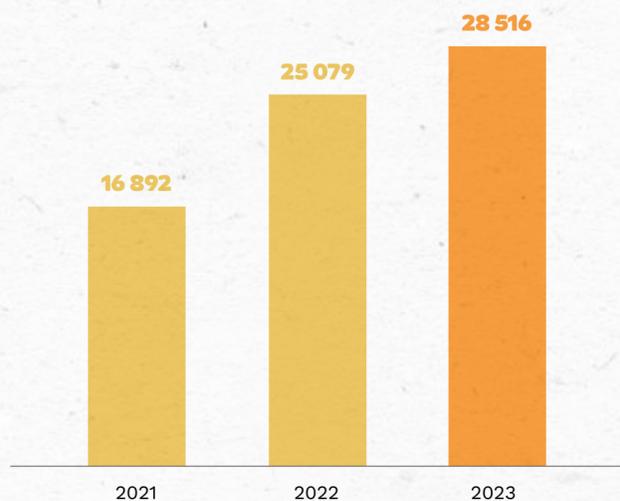
### Evolução da taxa global de entradas e saídas



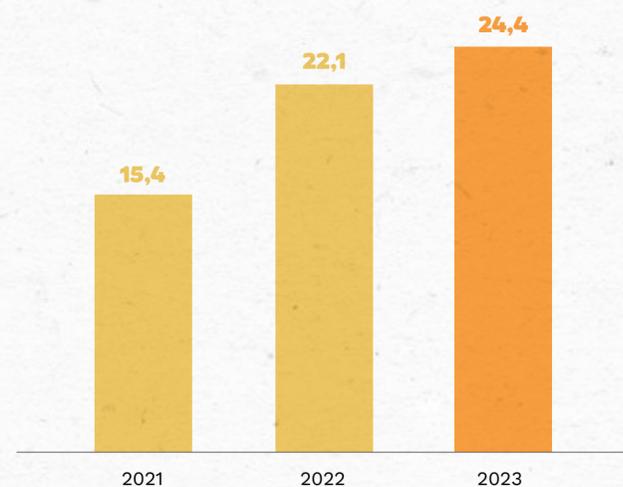
### Distribuição dos colaboradores por grupo organizacional em 2023



### Evolução do n.º de horas de formação



### Número médio de horas de formação por colaborador



### Turnover

9,3% Turnover

### Vínculo contratual

90,5% contrato sem termo

9,5% contrato a termo certo

100% colaboradores a tempo inteiro



### Sobre este relatório

- 1. O ano de 2023
- 2. Quem somos
- 3. Enquadramento estratégico
- 4. Colher resultados
- 5. Cultivar a inovação
- 6. A nossa visão ESG
- 7. Cuidar da natureza
- 8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
- 9. Governance responsável
- 10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

## Diversidade e inclusão

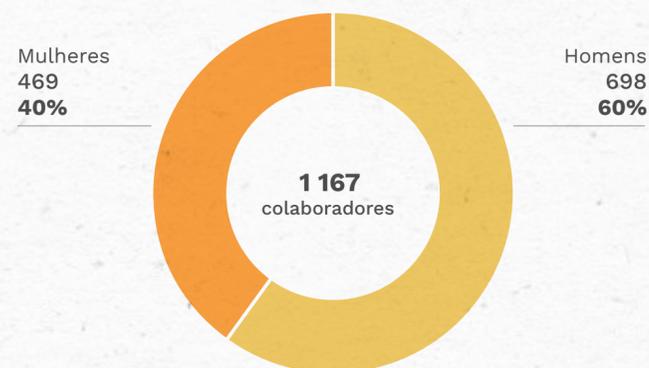
O princípio da não-discriminação está contemplado no nosso [Código de Conduta](#), e faz parte das nossas preocupações.

Temos a meritocracia como medida determinante para as promoções e progressão de carreira, não tendo definida qualquer política específica para assegurar uma discriminação positiva de nenhum dos géneros.

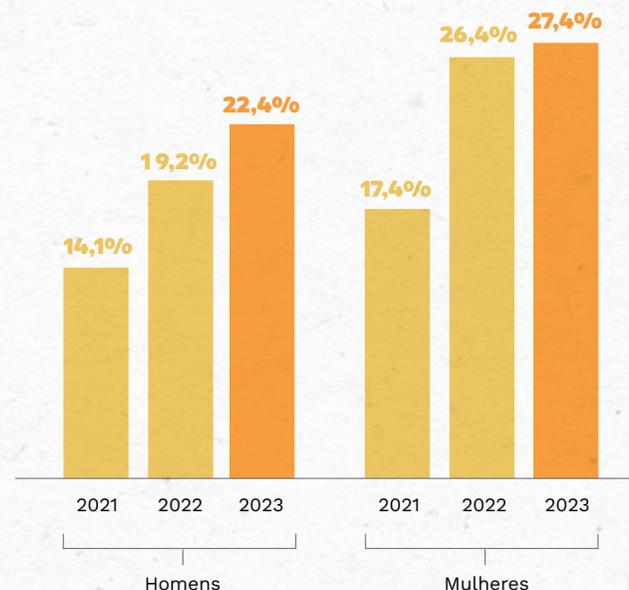
De referir que fomos reconhecidos com o prémio de empresa que promove a igualdade salarial entre mulheres e homens, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.



Distribuição n.º de colaboradores por género em 2023



Evolução da média de horas de formação por género <sup>(1)</sup>

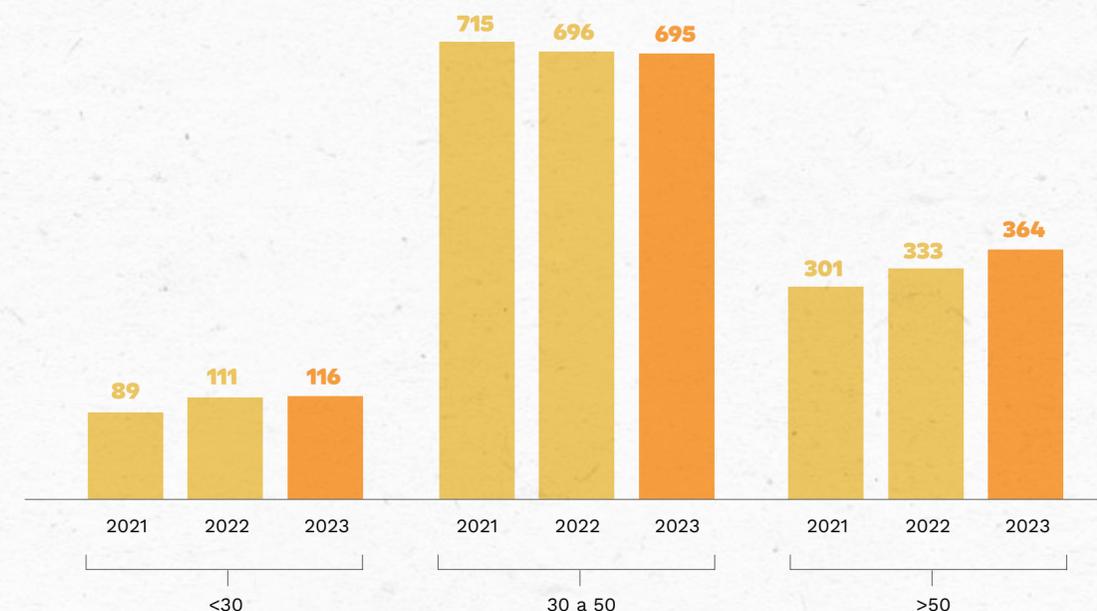


## Diversidade na Sumol Compal Portugal

Rácio do salário e remuneração entre homens e mulheres (h:m) <sup>(2)</sup>

GRUPO ORGANIZACIONAL	GAP SALARIAL 2021	GAP SALARIAL 2022	GAP SALARIAL 2023
Diretores	16,8%	11,7%	10,3%
Gestores e Esp. Seniores	7,0%	5,8%	6,7%
Gestores e Especialistas	-8,1%	-5,4%	-4,8%
Técnicos Superiores	9,4%	8,1%	5,8%
Técnicos	7,5%	8,4%	3,9%
Operacionais	5,1%	5,4%	3,4%
<b>Total</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,9%</b>	<b>3,6%</b>

Distribuição de colaboradores por faixa etária <sup>(2)</sup>



Nota 1: Os dados apresentados não consideram os membros do Conselho de Administração.

Nota 2: Os dados apresentados foram calculados por Nível Funcional e não por função, pelo que estão influenciados pela valorização de cada função no mercado. Remete-se para a Tabela GRI para acesso às informações metodológicas sobre o cálculo dos indicadores GRI 2-7, 401-1 e 404-1.



### Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza

### 8. Nutrir relações

- 8.1 Colaboradores
- 8.2 Consumidores
- 8.3 Comunidade

### 9. Governance responsável

### 10. Perspetivas futuras

#### Órgãos sociais

#### Anexo I

## Saúde, segurança e bem-estar

A saúde, segurança e bem-estar é uma área prioritária na nossa Empresa, sendo que valorizamos o local de trabalho como um espaço seguro e privilegiado para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

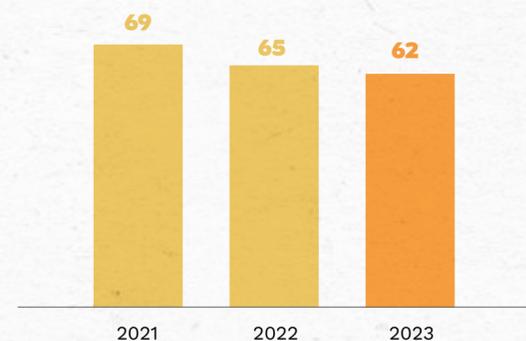
O nosso foco centra-se na melhoria dos índices de segurança – de modo a reduzir o número e a gravidade de acidentes de trabalho – bem como na melhoria da qualidade de vida dos nossos colaboradores, a sua saúde física e mental e a gestão entre a vida pessoal e profissional.

Em termos de desempenho na área da Segurança e Saúde do Trabalho (SST) verificou-se, apesar da redução no número de acidentes, um ligeiro aumento do índice de frequência (IF) global de acidentes de trabalho (30,7 em 2023 vs. 29,4 em 2022), provocado pelo menor número de horas trabalhadas face a 2022<sup>14</sup>.

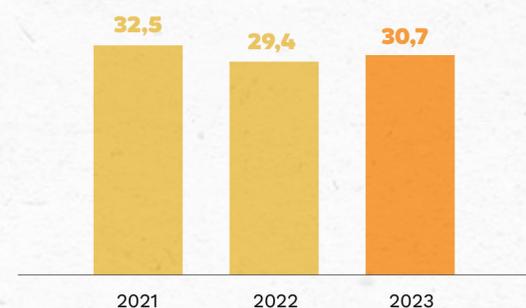
Os resultados obtidos reforçam a necessidade de consolidar uma cultura de segurança *top/down* e dos colaboradores reconhecerem a relevância ao tema no dia a dia.

No âmbito do reforço das medidas de prevenção e controlo, destaca-se, em 2023, o investimento em programas estruturantes como: Regras de Ouro de Saúde e Segurança no Trabalho (SST); Comitês de Segurança; Embaixadores de SST, e *Safety Walks*.

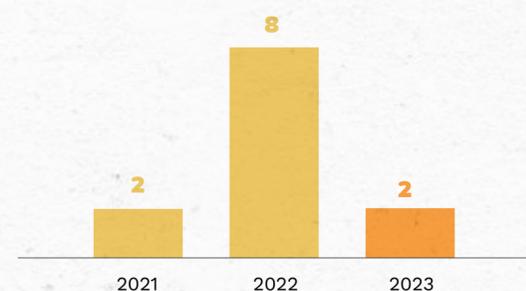
### Evolução do n.º de acidentes de trabalho



### Evolução do índice global de acidentes de trabalho



### Evolução do n.º de doenças profissionais confirmadas



## Embaixadores de Saúde e Segurança no Trabalho

Este ano foram nomeados os Embaixadores de Saúde e Segurança no Trabalho, que fazem parte de uma missão conjunta para eliminar as condições e comportamentos inseguros na nossa Empresa.

Para tal, temos vindo a ministrar formação aos nossos embaixadores, que são elementos das diferentes áreas e promovem, assim como garantem, o relato de situações inseguras e a fomentam a correção das mesmas.



## Projeto safety walks

Lançado em 2023, o projeto Visitas de Segurança, *Safety Walks*, realiza-se mensalmente e tem como objetivos consolidar a cultura de segurança da Empresa e envolver os colaboradores nesta temática. Pauta-se pelo reforço positivo de práticas seguras, pela identificação de padrões comportamentais e de condições de trabalho inseguras, de modo a ser possível agir preventivamente. Estas visitas duram cerca de 30 minutos e terminam com o registo dos comportamentos positivos e com a definição, em conjunto com o colaborador, dos compromissos de melhoria relativamente aos comportamentos inseguros identificados.

Valorizamos o local de trabalho como um espaço seguro e privilegiado para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. O nosso foco centra-se na melhoria dos índices de segurança – de modo a reduzir o número e a gravidade de acidentes de trabalho – bem como na melhoria da qualidade de vida dos nossos colaboradores, a sua saúde física e mental e a gestão entre a vida pessoal e profissional.

<sup>14</sup> IF = número de acidentes de trabalho/número de horas trabalhadas X1000000





## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

Considerando o nosso propósito (→ [Cap. 2.1](#)), estamos empenhados em promover a sensibilização e a literacia alimentar junto dos nossos colaboradores.

Em 2023, implementámos diversas iniciativas neste âmbito. Algumas dessas iniciativas incluíram a rúbrica de nutrição na nossa *Newsletter* e sessões sobre alimentação e nutrição no âmbito das Semanas da Saúde e do Bem-Estar, destinadas a todos os colaboradores e com um cariz mais pessoal.

### Alimentação e saúde em destaque na Newsletter da Sumol Compal

Em 2023, desenvolvemos artigos na rúbrica de nutrição da nossa *Newsletter*, abordando uma variedade de temas relacionados com a alimentação e saúde.

Durante todo o ano, a nossa equipa de Nutrição e Saúde dedicou-se a criar conteúdos informativos e educativos.



Cobrindo uma ampla gama de tópicos relevantes para o bem-estar dos nossos colaboradores, os temas relacionaram-se com algumas datas comemorativas, desde dicas para uma vida saudável no Ano Novo,

até estratégias para manter uma rotina equilibrada durante as férias de verão. O objetivo com esta iniciativa é capacitar os colaboradores para fazerem escolhas alimentares mais saudáveis e melhorarem a sua saúde de forma simples e acessível.



### Semana da saúde e do bem-estar promove estilos de vida saudáveis

Acreditamos que um estilo de vida saudável e equilibrado é fundamental para o crescimento pessoal e profissional de cada colaborador, por isso criamos oportunidades para que todos possam cuidar de si. Com base nesta premissa, dinamizámos mais uma Semana da Saúde e do Bem-Estar. Cada dia da semana foi dedicado a um tema e a uma atividade, abrangendo a saúde mental, a nutrição e alimentação e as artes marciais e exercício físico.



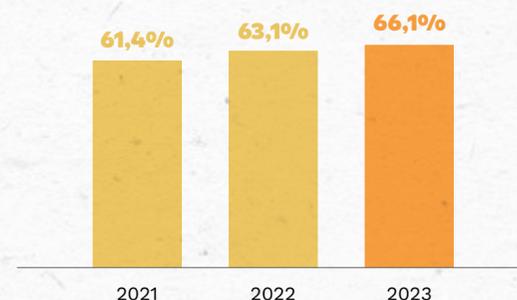
Dedicámos sessões para falar sobre o *burnout*, a importância da gestão emocional, do *feedback* e da gratidão nas organizações. Falámos sobre como contrariar o sedentarismo e promovemos sessões subordinadas aos temas “Alimenta a tua produtividade”, “*Snacks* saudáveis para tempos de férias” e “Desperdício alimentar”. Foram realizadas aulas de Chi Kung e de loga. Para os fãs de Padel, promovemos o Torneio Sumol Compal no qual as equipas de Almeirim, Carnaxide e Póvoa de Varzim demonstraram as suas habilidades desportivas e fortaleceram os laços através do convívio com os colegas.

## Satisfação das nossas pessoas e cultura organizacional

Com o objetivo de promover uma melhor experiência de trabalho aos nossos colaboradores, as ferramentas de auscultação são essenciais.

Nesse sentido, em 2023, realizámos uma nova avaliação do nível de satisfação dos nossos colaboradores. Com uma taxa de participação de 62,4%, obteve-se um nível de satisfação global de 66,1%, superior em 3pp ao valor equiparável de 2022. De referir que definimos como meta alcançar uma satisfação superior a 70% até 2025.

Evolução do nível de satisfação dos colaboradores



Entre as medidas que temos vindo a implementar para promoção da atração, motivação e retenção de talento, com impacto na satisfação dos colaboradores, está a conciliação entre a vida pessoal e profissional, através de um sistema de horário flexível e de um modelo de trabalho híbrido (40% tempo remoto e 60% presencial). Estes sistemas são aplicáveis às pessoas cujas

funções são compatíveis com a flexibilidade de horário e com o normal funcionamento da Empresa. Atribuímos também um dia de folga remunerado a todos os colaboradores para que estes possam celebrar o seu aniversário, com amigos e/ou familiares, sem as responsabilidades habituais do trabalho.

No que concerne à cultura organizacional, desenvolvemos uma reflexão acerca dos eixos estratégicos da Empresa e de como estes estavam suportados na estrutura organizativa. Deste projeto surgiram várias decisões de mudança organizacional que foram implementadas no decorrer do ano de 2023. Foi no sentido de consolidar esta transição que decorreu a reunião de quadros com o mote “rumo ao futuro” (ver iniciativa em destaque).

Refletimos igualmente sobre a Cultura Sumol Compal, onde estamos e para onde queremos evoluir – quais os traços que devemos alavancar e desenvolver para concretizar a estratégia, quais os desafios do futuro e que pontos inibidores devemos contrariar.

Como resultado desta ponderação, feita de forma abrangente e inclusiva na organização, aprovámos uma evolução dos nossos valores (→ [Cap. 2.1](#)). Com o propósito de melhor refletir este progresso, estamos a trabalhar o modelo de competências que se irá alinhar e potenciará esta transformação cultural que se irá traduzir necessariamente na forma como gerimos o talento.



### Sobre este relatório

- 1. O ano de 2023
- 2. Quem somos
- 3. Enquadramento estratégico
- 4. Colher resultados
- 5. Cultivar a inovação
- 6. A nossa visão ESG
- 7. Cuidar da natureza
- 8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
- 9. Governance responsável
- 10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

## Reunião de Quadros 2023: Rumo ao Futuro

Com o lema “Rumo ao Futuro”, a nossa reunião de quadros de 2023 foi um momento importante para reafirmar o compromisso com os pilares da nossa estratégia e celebrar conquistas, com foco no futuro.



Estamos dedicados a investir em eixos da nossa estratégia – as Nossas Pessoas, a Sustentabilidade e a Transformação Digital –, para garantir um futuro de crescimento para a nossa organização. Para tal, foram estabelecidos planos de ação para o triénio 2023-2025. Estes planos foram cuidadosamente desenvolvidos para garantir que todas as áreas

do negócio estão alinhadas com a estratégia e a trabalhar em conjunto para alcançar os objetivos traçados e o nosso pleno potencial nos próximos anos.

O regresso ao formato presencial proporcionou momentos únicos e descontraídos às nossas pessoas, onde a partilha e a boa disposição prevaleceram.



No que concerne à cultura organizacional, desenvolvemos uma reflexão acerca dos eixos estratégicos da Empresa e de como estes estavam suportados na estrutura organizativa. Deste projeto surgiram várias decisões de mudança organizacional que foram implementadas no decorrer do ano de 2023. Foi no sentido de consolidar esta transição que decorreu a reunião de quadros com o mote “rumo ao futuro”.



## »» Próximos passos

Melhoria das condições de trabalho através da imagem e conforto das instalações físicas e reforço da tecnologia

2024

Reforço da competitividade salarial, com revisão dos níveis salariais e componente da remuneração variável

2025

Reforço da atividade da Academia Sumol Compal - formação e desenvolvimento dos colaboradores

2026





## 8.2 Consumidores

### Sobre este relatório

1. O ano de 2023
  2. Quem somos
  3. Enquadramento estratégico
  4. Colher resultados
  5. Cultivar a inovação
  6. A nossa visão ESG
  7. Cuidar da natureza
  8. **Nutrir relações**
    - 8.1 Colaboradores
    - 8.2 Consumidores
    - 8.3 Comunidade
  9. Governance responsável
  10. Perspetivas futuras
- Órgãos sociais
- Anexo I

Em cada dia somos inspirados a criar experiências memoráveis e únicas, por todos os que nos preferem e confiam em nós, os nossos clientes e consumidores.

### DESTACAMOS ★

**51** % Volume de vendas de bebidas sem açúcar adicionado

**1,7** g/100mL Teor de açúcar adicionado nas bebidas

**86** % Investimento anual em publicidade para gamas com teor de açúcar adicionado <2,5 g/100 mL

Atentos às tendências dos consumidores e de mercado (→ [Cap. 3.1](#)), procuramos diariamente inovar (→ [Cap. 5.1](#)) e fazer crescer as nossas marcas em todo o mundo (→ [Cap. 2.2](#)), integrando preocupações ambientais e sociais numa mesma estratégia.

O baixo consumo de fruta e hortícolas, aliado ao consumo excessivo de alimentos com baixa densidade nutricional, estão associados a um risco aumentado de doenças crónicas, como a obesidade. Em Portugal, por exemplo, o [Inquérito Alimentar Nacional e de Atividade Física](#) (IAN-AF, 2015-2016) indica que a ingestão insuficiente de fruta e hortícolas afeta 75% da população, com prevalência particularmente alta entre adolescentes e crianças.



Os padrões alimentares da atualidade, pautados por desequilíbrios na ingestão de certos alimentos e nutrientes, representam desafios para a saúde e para o ambiente. São exemplos o consumo excessivo de açúcar ou o elevado peso dos alimentos de origem animal em comparação com os

vegetais, aos quais se junta um contexto cada vez mais exigente – ao nível da qualidade e segurança alimentar, da rotulagem, do ambiente, entre outros. Aliado ao nosso propósito (→ [Cap. 2.1](#)) de nutrir, hidratar e proporcionar bem-estar através dos frutos, vegetais e da água,

estamos focados em contribuir para a promoção de uma alimentação variada e equilibrada junto dos consumidores, oferecendo produtos que atendam à crescente procura por equilíbrio entre nutrição, naturalidade e sabor.



## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

Oferecemos opções de produtos feitos exclusivamente com fruta e hortícolas, como os sumos e os *snacks*, ou que incorporam estes ingredientes na sua composição, como os néctares e as bebidas à base de fruta, os quais são desenvolvidos com recurso a processos que procuram preservar as características nutricionais destes alimentos. O consumo de hortofrutícolas é essencial num estilo de vida saudável, através do aporte de nutrientes como fibras, vitaminas, minerais e compostos com ação antioxidante. Por essa razão, procuramos, através dos nossos produtos, facilitar a inclusão destes alimentos e dos seus nutrientes na alimentação dos consumidores.

Adicionalmente, reconhecemos o papel das leguminosas na promoção da saúde e na redução do impacto ambiental, e procuramos promovê-las na nossa gama de produtos. Tendo em conta a nossa dimensão e áreas de atuação, queremos continuar a contribuir para a melhoria dos hábitos alimentares da população. Entre essas iniciativas, refira-se o investimento contínuo no desenvolvimento e lançamento de produtos inovadores (→ [Cap. 5.1](#)), a seleção dos melhores ingredientes (→ [Cap. 7.4](#)), a adoção de práticas de informação transparentes e rigorosas aos consumidores, bem como a colaboração com as entidades públicas na implementação de estratégias integradas para a promoção de uma alimentação saudável.

Os nossos esforços visam, para além da nutrição e hidratação, fornecer prazer aos consumidores, bem como promover a socialização e convívio entre as pessoas através da alimentação.

## Nutrição, hidratação e bem-estar

Estamos empenhados em promover ativamente a nutrição, a hidratação e o bem-estar na sociedade, incentivando a alteração de hábitos alimentares. Deste modo, o tema da “Nutrição e bem-estar” encontra-se materializado na nossa Agenda de Sustentabilidade 2030 (→ [Cap. 6.2](#)), através dos compromissos abaixo.

### Compromissos NUTRIÇÃO, HIDRATAÇÃO & BEM-ESTAR

- 1 Melhorar o perfil nutricional dos nossos produtos
- 2 Promover a adoção de uma alimentação equilibrada pelos consumidores.

Assumimos também a responsabilidade, pela voz que temos, junto dos nossos colaboradores e da comunidade (→ [Cap. 8.1](#) e [8.3](#)). Por isso, construímos, cuidadosamente, e sempre baseados na ciência, os conteúdos informativos que disponibilizamos nas diferentes plataformas de comunicação onde estamos presentes, internas e externas à Empresa. Assim, promovemos a literacia em nutrição e alimentação, com o objetivo de contribuir para escolhas alimentares mais conscientes e saudáveis.

Por outro lado, os açúcares são uma realidade no nosso portefólio de bebidas. Naturalmente presentes na fruta que compõe os sumos e outras bebidas à base de fruta, ou adicionados, os açúcares têm um papel

## ABORDAGEM À NUTRIÇÃO, HIDRATAÇÃO & BEM-ESTAR

### PERFIL NUTRICIONAL

#### Objetivo Agenda 2030:

- i. Aumentar o peso de bebidas sem açúcar adicionado no total de vendas.
- ii. Aumentar o investimento anual em publicidade para gamas com teor de açúcar adicionado <2,5g/100 mL.

Implementação de medidas de melhoria do perfil nutricional dos produtos, sobretudo através da redução do açúcar adicionado a néctares e bebidas refrescantes.



### PROGRAMAS DE LITERACIA EM NUTRIÇÃO E PROMOÇÃO DE HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEIS

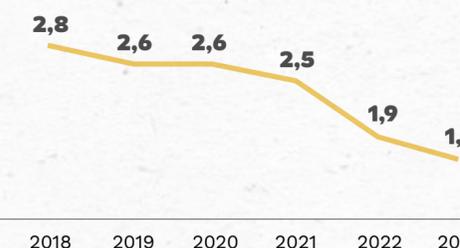
#### Objetivo Agenda 2030:

- i. Dinamizar o programa “Nutrição Positiva” com as faculdades de nutrição em Portugal.
- ii. Dinamizar o programa “Dá Sumo ao Futuro” nas escolas do 2º e 3º ciclos.

Iniciativas educativas dirigidas a crianças e jovens no âmbito da literacia em nutrição e promoção de hábitos de vida saudáveis (→ [Cap. 8.3](#)) e sensibilização junto dos nossos colaboradores (→ [Cap. 8.1](#))

importante nas características organoléticas dos produtos. Contudo, é recomendado um consumo moderado e, por isso, tem sido feito um percurso na redução do açúcar adicionado nas nossas bebidas e, em simultâneo, o lançamento de gamas sem adição de açúcar. Em 2023, reduzimos para 1,7 g/100 mL o teor médio de açúcar adicionado às nossas bebidas, o que corresponde a uma redução de 12,7% face ao ano anterior.

Evolução do teor médio de açúcar adicionado nas bebidas (g/100 mL)





## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza

## 8. Nutrir relações

- 8.1 Colaboradores
- 8.2 Consumidores
- 8.3 Comunidade

## 9. Governance responsável

## 10. Perspetivas futuras

### Órgãos sociais

### Anexo I

Nos últimos anos temos lançado cada vez mais produtos sem açúcar adicionado, nomeadamente, em gamas de sumos, como Compal Fresco e Compal 100% Fruta, bebidas com altos teores de fruta, como o Compal Bom Dia, e em águas aromatizadas, como é o caso de Frize Sabores.



**51%**  
do volume das  
nossas bebidas  
não têm açúcar  
adicionado

Além do benefício para a saúde, destaca-se também o menor impacto ambiental, já que as leguminosas, comparativamente com produtos de origem animal, têm uma pegada ecológica inferior, contribuindo, ainda, para a preservação da biodiversidade.

Estamos também focados na promoção de uma alimentação equilibrada junto dos mais novos sendo que reformulámos, ao longo dos últimos anos, gamas especificamente direcionadas às crianças, como Um Bongo, que em tempos foi um refrigerante, evoluiu para um néctar com açúcar adicionado e é atualmente composto apenas por 80% fruta e 20% água. Adicionalmente, lançámos o Compal Essencial Kids, um *snack* de fruta ao qual foi adicionada cenoura, de forma a reforçar o consumo de hortícolas pelas crianças.

Importa igualmente destacar que o nosso trabalho não se limita às bebidas, sendo que procurámos também otimizar nutricionalmente a nossa gama Compal da Horta, composta por conservas de vegetais e produtos de tomate. Eliminámos o sal adicionado aos produtos de tomate e estamos também focados na redução de sal adicionado às conservas de leguminosas.

As leguminosas são uma das categorias que fazem parte da história da Compal. A sua inclusão numa alimentação equilibrada é justificada pela evidência científica que se associa às suas características nutricionais: o teor considerável em fibra, a presença de fitoquímicos e o conteúdo significativo em proteína, que coloca as leguminosas como uma fonte vegetal de proteína relevante e alternativa às fontes animais.

## Qualidade e segurança alimentar

Na Sumol Compal, temos como um dos nossos grandes objetivos a satisfação das necessidades dos nossos clientes e consumidores, proporcionando-lhes produtos com qualidade e serviços ao nível de excelência.

Para tal, acompanhamos a evolução das normas e investimos na certificação (→ [Cap. 9.3](#)) do sistema de segurança alimentar das nossas unidades escolhendo o referencial BRCGS - Global Standard for Food Safety.

Temos uma [Política da Qualidade e Segurança Alimentar](#) estabelecida.

Esta define, entre outros, um aprofundamento contínuo do conhecimento sobre o tema, a aplicação sistémica de metodologia e boas práticas definidas nesta matéria, o cumprimento de requisitos legais e normativos, bem como a sensibilização e formação de todos os colaboradores.

Adicionalmente, mantemos um sistema abrangente e certificado de gestão de qualidade e segurança alimentar, dedicado a rastrear, registar, analisar e resolver reclamações de consumidores.

No âmbito dos nossos padrões globais de qualidade e segurança alimentar, utilizamos ingredientes e fornecedores aprovados, seguindo as melhores práticas e regulamentos emitidos pelas autoridades reguladoras.

Garantimos a rastreabilidade dos nossos produtos, o que nos permite investigar e resolver rapidamente quaisquer incidentes no mercado. De referir que realizamos *recalls* simulados pelo menos uma vez por ano em todas as nossas unidades fabris, em conjunto com o Gabinete de Gestão de Crises (GGC), para assegurar a prontidão de resposta a qualquer eventualidade.

De salientar ainda que dispomos de múltiplos canais de contacto para os consumidores (→ [Cap. 6.4](#)), incluindo informações na





## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

embalagem, linha telefónica, e-mail e website, o que garante uma comunicação rápida, atuação eficaz e resolução oportuna de problemas.

Considerando que a preocupação com a qualidade e o ambiente é intrínseca à nossa cultura organizacional e fundamental para o nosso sucesso, desenvolvemos um vídeo para promover internamente e consolidar esta cultura.

Em 2023, com o propósito de promover e consolidar a cultura da qualidade e segurança alimentar na organização, comemorou-se o Dia da Segurança Alimentar. O ano fica igualmente marcado pela realização de um *webinar* promovido pela Direção de Qualidade e Ambiente sob o tema “As Dimensões da Qualidade”.

Adicionalmente, procuramos desenvolver e integrar continuamente tecnologias digitais (→ [Cap. 5.2](#)) para conectar todo o nosso sistema de informação, melhorando assim

o controlo do nosso processo e produtos. Promovemos a transversalidade do sistema para as nossas quatro unidades, detalhando e consolidando resultados no âmbito da gestão, da captação de dados em mobilidade e do controlo de processo e *dashboards*.

Refira-se que, como reflexo do nosso trabalho neste âmbito, não foram identificados no ano de relato casos de não conformidades em relação aos impactos na saúde e segurança causados pelos nossos produtos, nem não conformidades relativas a rotulagem e informação.



## Celebração do Dia Mundial da Segurança Alimentar

Pelo segundo ano consecutivo, na Sumol Compal assinalámos o Dia Mundial da Segurança Alimentar, que se celebra a 7 de junho. Como parte dessa iniciativa, organizámos uma *talk* sobre o tema “Impacto da evolução das normas na indústria alimentar”. Esta contou com a participação de 99 colaboradores, proporcionando-lhes a oportunidade de ouvir especialistas sobre o tema. Contámos com a participação de oradores convidados, como o André Santos – Gestor do Departamento da Qualidade e *Supply Chain* da McDonald’s Portugal – e

Maria Noémia Gomes – consultora, auditora e formadora de Sistemas de Gestão Qualidade e Segurança Alimentar. Durante o evento, ambos partilharam as suas visões sobre a evolução das normas de segurança alimentar e os desafios que se colocam atualmente à indústria. Esta iniciativa visou aumentar a conscientização e o conhecimento dos colaboradores sobre a importância da segurança alimentar e como as normas evoluem para garantir a qualidade e a segurança dos produtos alimentares, aspetos estes tão cruciais para o sucesso e relação de confiança estabelecida com os nossos clientes e consumidores.

## Próximos passos

Desenvolvimento de trabalhos de parceria com os fornecedores com o objetivo de expandir a utilização de certificações reconhecidas pela GFSI – Iniciativa Global de Segurança Alimentar (Global Food Safety Initiative, em inglês) e investir em sistemas inteligentes de segurança alimentar

Aumento do foco na cultura de segurança alimentar e no envolvimento desde a gestão de topo até aos operacionais

Aperfeiçoamento e melhoria da conformidade, apostando em tecnologia, capacitação das nossas pessoas, parcerias externas estratégicas e envolvimento com reguladores e outros organismos para permitir decisões baseadas na avaliação do risco

Aplicação de ferramentas no âmbito da melhoria contínua para permitir aumentar a eficiência e a redução dos desperdícios alimentares

2023-2026

## Webinar “As dimensões da qualidade”

Em 2023, a Direção de Qualidade e Ambiente organizou um *webinar* sob o tema “As dimensões da qualidade”. Este evento *online* teve como objetivo promover a reflexão e a partilha de conhecimento em todos os níveis da organização, destacando parcerias estratégicas, digitalização de processos e a capacitação dos colaboradores.

Contámos com a participação de entidades externas e que abordaram as diferentes dimensões da qualidade nas seguintes temáticas:

- A visão dos fornecedores, apresentada pela Dohler, representada pela sua Direção de Qualidade;
  - A abordagem da Qualidade Progressiva pela EFESO, com a contribuição de Alberto Tureikis;
  - A visão holística da Qualidade 4.0, discutida pelo Instituto Kaizen, representado por Pedro Lourenço;
  - O papel humano na Qualidade, apresentado pela Header, representada por Pedro Branco.
- Com esta iniciativa, procurámos fortalecer a nossa cultura de qualidade e mantermo-nos competitivos num mercado cada vez mais exigente.



## 8.3 Comunidade

Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

Estamos empenhados em contribuir positiva e ativamente para o desenvolvimento da sociedade, em particular das comunidades em que nos inserimos.

DESTACAMOS ★

- 394** Entidades externas apoiadas através de donativos
- 0,51** M€ Investimento na comunidade
- 0,26** M€ Produto doado a entidades externas
- 15** Universidades participantes no programa “Nutrição Positiva” (94% das Universidades elegíveis)
- 30** % Escolas de 2º e 3º ciclos, de Almeirim e Pombal, participaram no programa “Dá Sumo ao Futuro”
- 164** Visitas às fábricas de Almeirim e Pombal

Como parte integrante de várias comunidades locais, temos a capacidade de influenciar positivamente a vida das pessoas que as constituem. Para isso, é importante conhecer os desafios territoriais e criar sinergias ao longo da cadeia de valor que permitam responder às expectativas e contribuir para o desenvolvimento económico e social das comunidades em que nos inserimos.

Em 2023, lançámos uma versão revista da nossa Agenda de Sustentabilidade 2030 (→ [Cap. 6.2](#)), na qual “Pessoas” constitui um dos seis temas prioritários de intervenção. Para além da abordagem interna (→ [Cap. 8.1](#)), pretendemos reforçar o nosso papel transformador e aportar valor para a construção de uma sociedade mais saudável, coesa e justa.

O nosso apoio às comunidades locais é concretizado através da doação de produtos das nossas marcas e através da realização de programas educativos e sociais em âmbitos geográficos diversos.

Paralelamente, fortalecermos a nossa ligação com a comunidade através de visitas às nossas instalações fabris, em Pombal e em Almeirim, sendo uma área em que pretendemos investir nos próximos anos. Além da proximidade, esta abordagem proporciona uma oportunidade a partilha de experiências e conhecimentos sobre os processos de produção, tecnologia, inovação e estrutura da indústria, dando a conhecer a Empresa e as suas marcas.





## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. **Nutrir relações**
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. **Governance responsável**
10. **Perspetivas futuras**
  - Órgãos sociais
  - Anexo I

## RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

### PROGRAMA DE DONATIVOS

Compreende o apoio a entidades externas concedido mediante donativo (mecenato), sobretudo em géneros alimentares.

**261 530** euros de produtos doados



### PROGRAMAS DE LITERACIA EM NUTRIÇÃO E PROMOÇÃO DE HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEIS

Iniciativas educativas dirigidas a crianças e jovens no âmbito da literacia em nutrição e promoção de hábitos de vida saudáveis.

**15** Universidades participantes no Nutrição Positiva

**2000 kits** escolares doados através da parceria com a Ficase

### VISITAS ÀS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

Programa de visitas que visa dar a conhecer a Empresa e as suas marcas

**164** Visitas a Pombal e Almeirim

**4549** Visitantes



Apesar de desenvolvermos iniciativas de cariz social há vários anos, o ano de 2023 ficou marcado pela decisão de rever a nossa estratégia de responsabilidade social externa, que será formalizada numa política empresarial e num plano de ação a implementar em 2024.

Adicionalmente, em 2023, aderimos ao **GRACE – Empresas Responsáveis** (→ **Cap. 6.4**), dando mais um passo na formalização dos nossos compromissos na área da responsabilidade social externa.



## Programa de donativos

Dedicados a contribuir de forma ativa e efetiva para o desenvolvimento das comunidades locais e a proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus beneficiários, criámos, em 2018, o **Programa de Donativos da Sumol Compal**.

Este compreende o apoio a entidades externas nas comunidades locais onde operamos através da doação de géneros alimentares (mecenato). O programa de donativos visa apoiar a comunidade com produtos Sumol Compal, e adicionalmente evitar o desperdício alimentar, mediante a canalização de produtos com data mais próxima do fim da validade, mas em excelentes condições de consumo.

As entidades nacionais que pretendem solicitar apoio podem, através do **site institucional**, submeter o seu pedido.

Em termos de resultados globais, em 2023, doámos em produto o equivalente a 261 530 euros, a 394 instituições a nível nacional.

Independentemente de uma parte significativa dos nossos donativos de produtos alimentares permitirem combater o desperdício alimentar, também nos comprometemos em partilhar com a comunidade produtos com valor comercial, tendo assim, um período de validade mais alargado. Por exemplo, em 2023, doámos cerca de 500 mil embalagens ao maior evento realizado em Portugal, a Jornada Mundial da Juventude.



## Parceria com a Jornada Mundial da Juventude

Em 2023, contribuímos para a realização da Jornada Mundial da Juventude 2023 (JM23), ao proporcionar hidratação e nutrição aos jovens presentes no evento, através da oferta de 500 mil embalagens de Compal integradas nos kits de alimentação distribuídos durante o evento.



A convite do Bispo Dom Américo Aguiar, o nosso CEO, Duarte Pinto, visitou a sede da JM23 para descerrar a placa comemorativa da parceria entre as duas entidades. Esta ação enquadra-se na nossa estratégia de responsabilidade social externa, que valoriza iniciativas que promovem o bem-estar da comunidade.



## Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras

## Órgãos sociais

### Anexo I

## Programas de literacia em nutrição e promoção de hábitos de vida saudáveis

A nossa intervenção nas comunidades locais passa também pelo investimento na formação e no fortalecimento de parcerias com a comunidade académica. Estas são essenciais para a proliferação da literacia em nutrição e promoção de hábitos de vida saudáveis.

O projeto “Nutrição Positiva” e o projeto piloto “Dá Sumo ao Futuro” são iniciativas educativas dirigidas a jovens universitários e crianças no âmbito da literacia em nutrição e promoção de hábitos de vida saudáveis.

### Nutrição Positiva: capacitar os futuros profissionais de Nutrição

O “Nutrição Positiva” – dirigido aos estudantes universitários de Nutrição de Faculdades em Portugal – visa contribuir para a aquisição de competências sobre o processo de transformação de fruta em sumos e néctares, o impacto das características nutricionais, a relação entre o consumo de sumos e a saúde e de que forma os sumos podem fazer parte da estratégia alimentar.

O projeto, cuja primeira edição ocorreu em 2015, realizou, em 2023, a sua 7.ª edição num formato em regime híbrido e “gamificado”, estruturado em dois níveis: o “White Belt”, totalmente *online*; e o “Green Belt”, uma experiência que combinou a virtualidade com uma visita à nossa fábrica em Almeirim.

Ao longo do programa, registou-se a participação de 387 alunos e 32 professores, provenientes de 15 universidades de todo o país. Verifica-se um aumento de participantes, face a 2022, uma vez que nesse ano esta iniciativa contou com 229 alunos, 14 professores e 11 universidades.



A iniciativa tem contado com uma forte adesão e envolvimento dos participantes. Tem permitido reforçar o nosso compromisso com a educação e a saúde, contribuindo para a formação de futuros nutricionistas que através deste programa ficam mais conscientes da ligação entre o consumo de sumos e uma alimentação equilibrada.

### “Dá Sumo ao Futuro” para inspirar, educar e transformar

O “Dá Sumo ao Futuro” é um projeto de responsabilidade social que utiliza e potencia o *know-how* interno das equipas da Sumol Compal, com o objetivo de apoiar as escolas a lecionar temas de cidadania e apoiar a formação dos cidadãos do futuro. Este é um projeto desenhado para inspirar, educar e transformar a comunidade local, centrando-se nos pilares fundamentais da alimentação, sustentabilidade e empreendedorismo. O programa, pensado para alunos de 2.º e 3.º ciclos, foi implementado em formato piloto no ano letivo 2022/2023, em dois Agrupamentos de Escolas do concelho de Almeirim. As



sessões foram dinamizadas nas escolas, num formato lúdico-pedagógico enfatizando a componente prática. Culminou com uma visita à fábrica, onde os alunos, além de conhecerem a indústria e o processo produtivo, apresentaram os seus projetos em resposta a um desafio que lhes foi previamente colocado. O projeto vencedor de cada agrupamento recebeu um cheque no valor de 1500 euros para implementação do projeto. No total, a iniciativa alcançou 208 alunos e 15 professores, e os questionários de avaliação indicaram que os alunos adquiriram conhecimento substancial sobre os temas abordados, tendo sido identificadas melhorias nos seus comportamentos



alimentares. O programa foi reconhecido pelos professores como um bom complemento à componente letiva. A Sumol Compal pretende tornar este programa mais global e alargá-lo, de futuro, a mais escolas de todo o país.



Neste âmbito destacamos ainda as parcerias com a FICASE - Fundação Cabo-verdiana de

Ação Social e a [Associação PREVENIR](#), no âmbito do [Programa EU PASSO](#) e do [Programa Crescer a Brincar](#).

### Parceria entre a COMPAL e a FICASE: por uma educação mais inclusiva e de qualidade

A Compal está presente em Cabo Verde há mais de 40 anos, onde, desde 2009, através da parceria com a FICASE - Fundação Cabo-verdiana de Ação Social Escolar, tem promovido um conjunto atividades culturais e lúdico-pedagógicas dirigidas a crianças e famílias com vista a uma educação inclusiva e de qualidade. Há 14 anos que a Sumol Compal participa na Campanha de *kits* escolares, permitindo assegurar às crianças com mais dificuldades económicas e que frequentam o ensino básico, um conjunto de benefícios sociais e económicos, que se traduz em incentivo à escolaridade obrigatória e redução do abandono escolar. Outras das ações de destaque é o Dia Compal, celebrado no Dia Mundial da Alimentação,

que tem como objetivo reforçar o apelo à consciencialização dos alunos, pais, encarregados de educação e comunidade educativa no seu todo sobre a necessidade de se ter uma alimentação equilibrada e saudável, de forma lúdica, proporcionando momentos de diversão, convívio e aprendizagem de hábitos e estilos de vida saudáveis. Desde 2009, já apoiámos 29 mil crianças, com 120 mil cadernos, 28 mil mochilas e já entregou mais de 20 mil *kits* a crianças em idade escolar. O *kit* é constituído por mochila com cadernos e material escolar.





#### Sobre este relatório

1. O ano de 2023
2. Quem somos
3. Enquadramento estratégico
4. Colher resultados
5. Cultivar a inovação
6. A nossa visão ESG
7. Cuidar da natureza
8. Nutrir relações
  - 8.1 Colaboradores
  - 8.2 Consumidores
  - 8.3 Comunidade
9. Governance responsável
10. Perspetivas futuras
  - Órgãos sociais
  - Anexo I



## Parceria com a Associação PREVENIR: por um impacto positivo

Alinhado com o nosso compromisso em promover uma boa nutrição nas comunidades locais, apoiamos, no âmbito do POS - Programa Oeiras Solidária da Câmara Municipal de Oeiras), o **Programa EU PASSO**, promovido pela **Associação PREVENIR**. Desde 2011, que esta ação tem como objetivo promover hábitos de vida saudável e prevenir comportamentos de risco junto de jovens do 2.º ciclo, na escola EB Sophia de Mello Breyner. A partir de 2019, passámos também a financiar o **Programa Crescer a Brincar** desenvolvido pela mesma Associação. Dirigido a alunos do 1.º ciclo da escola EB1/JI Amélia Vieira Luís, dá resposta a várias problemáticas, tais como o insucesso, a depressão infantil e o início do *bullying*, enquadrando-se, assim, na área de Promoção e Educação para a Saúde.



Os dois projetos foram alvo de avaliação de impacto por uma entidade externa (em 2011 e 2022), concluindo-se que estão bem posicionados no que diz respeito aos diferentes critérios de avaliação e que têm um impacto positivo nas principais partes interessadas auscultadas. Graças aos resultados alcançados, estes programas foram

distinguidos a nível nacional e internacional. As duas escolas abrangidas pelos programas localizam-se na área de influência das nossas instalações em Carnaxide, caracterizadas por graves problemas socioeconómicos e educativos.

Desde a sua implementação, estes programas já permitiram a participação de cerca de:

**75** professores e professoras  
**1800** alunos e alunas



## Visitas às fábricas

É já uma tradição a disponibilização de visitas às fábricas de Pombal e Almeirim com o principal objetivo de reforçar a proximidade com a comunidade através da partilha de experiências e conhecimentos sobre os processos de produção, tecnologia, inovação e estrutura da indústria e dando a conhecer a Empresa e as suas marcas.

Em 2023, realizaram-se 67 visitas em Pombal e 97 visitas em Almeirim visitas com um total de 4549 visitantes – 63% crianças e jovens de escolas e associações locais e 13% jovens universitários ou estudantes de cursos profissionais.

## Próximos passos

Reforço a relação e presença nas comunidades onde temos instalações

2024

Revisão da experiência das visitas às fábricas – Parte I

2024

Definição, comunicação e implementação da Política de Responsabilidade Social Externa e do respetivo plano operacional

2024-2025

