

Huf Portuguesa

O Seu Parceiro para o Car Access, Security and Immobilization – CASIM



UN Global Compact

Communication on Progress (CoP) 2014

...the **intelligent**
touch to cars.

Índice

1	Declaração da Gerência dirigida ao Secretário-geral das Nações Unidas	3
2	Breve Historial da Huf Portuguesa	5
3	A Nossa Missão	8
4	Os Nossos Valores e Princípios de Negócio	9
5	Principais Indicadores e Principais Produtos	11
6	A Nossa Política Integrada	15
7	Relações com Fornecedores e Envolvimento com a Sociedade	19
8	O Nosso Compromisso com a Sustentabilidade, baseado nos 10 Princípios da UN Global Compact	20
9	Balanço do Ano	80
10	Reconhecimentos e Distinções	81





Declaração da Gerência dirigida ao Secretário-geral das Nações Unidas.

Exmo. Sr. Ban Kim-moon:

Esta é a primeira Comunicação de Progresso (COP) que a Huf Portuguesa faz, abrangendo o ano de 2013.

Queremos partilhar o nosso compromisso com a implementação e promoção dos dez princípios do Global Compact.

Durante este último ano procurámos dar passos firmes no sentido da dinamização e promoção dos princípios do Global Compact. Procurámos, numa primeira fase, divulgar internamente os 10 princípios do Global Compact e partilhar a nossa adesão com clientes, fornecedores e comunidade. O nosso compromisso é trabalhar em prol de uma empresa cada vez melhor, preocupada não só com a sua sustentabilidade económico-financeira mas também com o bem-estar de todos os parceiros com quem nos relacionamos e ainda a comunidade em que nos inserimos, vivendo diariamente a nossa Missão e Valores.

“O nosso principal recurso são as pessoas. Fomentamos o trabalho bem feito, a participação, a responsabilidade, o esforço e a competência”. (in valores da Huf Portuguesa)



É com este sentimento que nos preocupamos em proporcionar aos nossos colaboradores condições que os motivem a ser cada vez melhores, mais exigentes ao nível das suas competências - profissionais, comportamentais, éticas e de responsabilidade social.

Procuramos ser uma organização com uma cidadania empresarial forte, promovendo a ética e a honestidade como regras básicas de actuação.

A nossa preocupação com a comunidade envolvente, a sustentabilidade ambiental e económica serão os pilares para uma sociedade mais justa e equilibrada.

É com esta convicção que continuamos a encarar o nosso compromisso com o Global Compact, procurando dar o nosso contributo para um Mundo e uma Comunidade Global onde se desenvolvam os princípios da Sustentabilidade.

A Gerência



Jon Velasco



Pedro Pega



2 Breve Historial da Huf Portuguesa

A Huf Portuguesa, criada em 1991, é uma empresa que pertence à Huf Hülsbeck & Fürst com sede em Velbert (Alemanha).

Começou a laborar provisoriamente a 14 de Outubro num edifício alugado com 850m2 e com 11 pessoas das quais 60% ainda trabalham na empresa. Os primeiros componentes produzidos foram sistemas de fechaduras para a Ford e GM, seguindo-se o fornecimento de componentes para os modelos da Autoeuropa. A Huf Portuguesa foi o 4º investimento estrangeiro da Huf e a primeira empresa do grupo a produzir sistemas de fechaduras para o mercado francês (cliente PSA). Em 2002 é adjudicado à Huf Portuguesa um novo conceito de chaves o que originou a implementação da 1ª linha de electrónica. A Huf Portuguesa foi pioneira na avaliação da satisfação dos colaboradores através da implementação de Estudos de Opinião internos e externos. É *best in class* na área da Saúde e Segurança, tendo os índices de frequência e gravidade mais baixos do sector, atingindo um record de 384 dias sem acidentes de trabalho. Mais recentemente foi escolhida pela European Commission (Employment Social Affairs and Equal Opportunities) and International Training Centre – ILO – como empresa modelo no que respeita às boas práticas nas medidas antecipadoras de reestruturação (participação em seminários em Lisboa e Bruxelas).



Ao longo dos seus 23 anos, já forneceu componentes a mais de 50 milhões de veículos.

A nossa principal actividade é o fabrico de sistemas de acesso, segurança e imobilização para a indústria automóvel – CASIM.

O Grupo Huf tem uma presença global em 4 continentes e 16 países, contando com fábricas de produção, escritórios de vendas e engenharia de desenvolvimento globalizadas. Tem fábricas no continente Americano - EUA, México e Brasil, Europa – Alemanha, Reino Unido, Espanha, Portugal, Roménia e Polónia; Asia – China, Índia. Relativamente a escritórios e centros de investigação (I+D), estes estão localizados nos EUA (I+D), Alemanha (I+D), França (escritórios), Coreia (I+D), Japão (escritórios), Austrália (escritórios).



Principais Datas:

1991 **14 de Outubro:** A Huf Portuguesa iniciou a sua actividade num edifício alugado a curta distância das actuais instalações.

1992 **Primeiros Sistemas de Fechaduras** fornecidos directamente a fábricas da Ford para os modelos Fiesta, Escort and Scorpio.

1993 Primeira Comissão de Representantes dos Trabalhadores da Huf Portuguesa.

1994 **Primeiro milhão de veículos** equipados com sistemas de fechaduras produzidos na Huf Portuguesa

1996 Primeiro conceito de linha de produção flexível introduzido na linha dos sistemas de fechaduras da GM. **Primeiro milhão de veículos** equipado com Sistemas Mecânicos de Bloqueio da Direcção.

1998 **10 milhões de veículos** equipados com sistemas de fechaduras produzidos na Huf Portuguesa

2000 Início da produção de novos modelos para a PSA; **10 milhões de veículos** equipado com Sistemas Mecânicos de Bloqueio da Direcção.

2001 **10º Aniversário.**

2002 Adjudicação de projecto para a produção de um **novo conceito de chaves** para a GM – Key Cross Carline – Primeira linha com produtos electrónicos.

2004 **25 Milhões de veículos** equipados com sistemas de fechaduras e sistemas mecânicos de bloqueio da direcção.

2005 A Huf Portuguesa obtém mais de 50% de share no cliente PSA .

2006 Huf Portuguesa **premiada como uma das 100 Melhores Empresas para Trabalhar na Europa**, de acordo com o estudo do Great Place to Work Europe.

2010 **20 de Julho:** Nova estrutura accionista da Huf Portuguesa. 100% do capital controlado pelo Grupo Huf. **50 Milhões de veículos** equipados com sistemas de fechaduras e **35 Milhões de veículos** equipados com sistemas mecânicos de bloqueio da direcção.

2011 **20º Aniversário;** Início da produção dos puxadores com câmara de visão da VW e fornecimento de sistemas de fechaduras para a BMW Séries 3.

2013 **03 de Julho:** Adesão ao **Global Compact das Nações Unidas**



3 A Nossa Missão

Ser um modelo de excelência no nosso sector.

Clientes

Satisfação do cliente interno e externo

Viver a nossa cultura de qualidade

Melhoria Contínua

Colaboradores

Motivação e reconhecimento sincero

Comunicação

Formação e aprendizagem contínuas

Accionistas

Actuar Unidos para o bem comum de todos

Rentabilidade

Responsabilidade Social

Integridade ambiental e de segurança



4 Os Nossos Valores e Princípios de Negócio

Valores

- O nosso principal recurso são as pessoas. Fomentamos o trabalho bem feito, a participação, a responsabilidade, o esforço e a competência.
- Somos uma organização em contínua aprendizagem. Fomentamos a formação, o trabalho em equipa e a criatividade. Aprendemos com os erros e procuramos ter sentido crítico.
- Os gestores e directores devem promover os melhores colaboradores e fomentar a partilha de conhecimentos e informações, não se tornando insubstituíveis.
- A Gestão e as chefias, a qualquer nível, devem ter um profundo sentido de justiça. Fomentamos a honestidade, a exemplaridade, o diálogo e o espírito de serviço.
- Procuramos criar um ambiente de trabalho grato e familiar, fomentando os valores da amizade e da entreaajuda.
- A Ética e a honestidade devem ser a regra básica de actuação de todos os colaboradores.
- Queremos contribuir para o desenvolvimento da comunidade local e regional colaborando lealmente tanto com as autoridades como com a sociedade civil.



Princípios de Negócios (Resumo)

- *“A Ética e a honestidade devem ser a regra básica de actuação de todos os colaboradores”.* Esperamos o mesmo de todos aqueles com quem estabelecemos relações comerciais.
- Consideramos os pedidos e aceitação de subornos, as comissões não oficialmente declaradas e quaisquer comportamentos pouco transparentes como práticas inaceitáveis.
- Investigamos todas as circunstâncias suspeitas. Qualquer colaborador que tenha subornado ou que aceite subornos será demitido.
- Em relação aos presentes – tanto os que oferecemos aos clientes, como os que recebem os nossos colaboradores, por exemplo no Natal – a nossa política é a seguinte: oferecer e aceitar presentes razoáveis tendo em conta a cultura do nosso país. Além disso, o nosso princípio é que nada deve ser ocultado: divulgar todos os presentes, recusando aqueles que ultrapassem determinado valor.
- Os trabalhadores devem evitar conflitos de interesse entre as suas actividades financeiras privadas e a sua função na empresa. Procuraremos sempre evitar vantagens ilícitas derivadas do exercício do nosso trabalho.
- Todas as transacções comerciais devem ser reflectidas com verdade e de forma completa na contabilidade da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, e devem ainda ser sujeitos a auditoria independente.



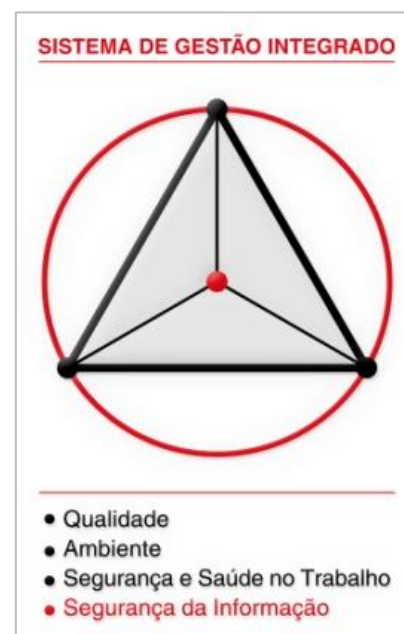
5 A Nossa Política Integrada

Política da Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Segurança da Informação

A Huf Portuguesa, Lda. compromete-se a desenvolver as suas actividades no que respeita ao cumprimento dos requisitos da Qualidade, à protecção do Meio Ambiente, prevenção das lesões e doenças profissionais e na protecção da informação (instalações, produto e informação), melhorando continuamente os produtos, serviços e práticas ambientais, de Higiene Saúde e Segurança e de salvaguarda da Informação.

Deste modo, a Gerência identifica, define, respeita e promove de forma contínua e consistente as Políticas da **Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Segurança da Informação** dentro dum Sistema de Gestão Integrado, já que as considera factores chave e/ou prioridades de actuação.

“Ser modelo de excelência... Na satisfação dos clientes internos e externos.”



“Procuramos ser cidadãos responsáveis...prestando atenção adequada à Saúde, Segurança e Ambiente.”

“Queremos contribuir para o desenvolvimento da comunidade local e regional colaborando lealmente tanto com as autoridades como com a sociedade civil.”

“O nosso principal recurso são as pessoas.”

As actividades da Huf Portuguesa respeitando a Missão e os nossos Valores acima mencionados, assentam nos seguintes objectivos e princípios:

1. O cliente da Huf Portuguesa deve identificar a Qualidade, a preocupação Ambiental, os cuidados de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como a protecção e salvaguarda da Informação partilhada, integrados em todas as fases de desenvolvimento do produto.
2. Os requisitos do cliente e o cumprimento da Legislação Ambiental, de Segurança e Saúde no Trabalho e de protecção de Dados Pessoais devem ser cumpridos de forma a assegurar as expectativas do cliente, da sociedade e dos colaboradores.
3. A Melhoria Contínua deve ser promovida a todos os níveis e actividades da organização.
4. Informar, fazer participar, motivar e valorizar a equipa humana da Huf Portuguesa, como base imprescindível da Política da Qualidade, Ambiente, da Segurança e Saúde no Trabalho e da Segurança da Informação.
5. Providenciar todos os meios necessários para o progresso do cumprimento dos objectivos.
6. Dinamizar a definição de metas orientadas para a minimização dos impactes ambientais e operacionais, bem como a identificação e a prevenção dos riscos laborais e os riscos associados com a Segurança da Informação.



7. Disponibilizar meios de sensibilização, informação e formação adequada para todos os colaboradores em questões de Qualidade, Ambiente e Segurança da Informação, de modo a desenvolverem o seu trabalho, conscientes da sua responsabilidade no cumprimento das boas práticas nas áreas mencionadas; bem como em questões de riscos laborais para os colaboradores, fornecedores e subcontratados, para que possam conscientemente desempenhar as suas tarefas cumprindo as práticas implícitas com a Segurança e Saúde no Trabalho.
8. Assegurar que os procedimentos técnicos e de organização necessários para o cumprimento dos objectivos são adequados, entendidos e acompanhados, integrando e responsabilizando toda a Direcção.
9. Incluir nos objectivos de empresa os indicadores de controlo do Sistema de Gestão Ambiental, de Segurança e Saúde no Trabalho e do Sistema de Gestão da Segurança da Informação mais relevantes.
10. Participar activamente nas equipas de desenvolvimento de novos processos e/ou produtos com o objectivo de minimizar preventivamente os impactes nefastos sobre o ambiente, os riscos laborais e a protecção da informação.

O Sistema de Gestão Integrado descrito está orientado de forma a cumprir os seguintes objectivos: Prevenção; Detecção; Correção e Melhoria Contínua.

A Gerência da Huf Portuguesa, assume e reforça, com a declaração anteriormente formulada, a sua aplicação obrigatória em todas as actividades e âmbitos da empresa.

Numa perspectiva de envolvimento multidisciplinar, anualmente são elaborados os objectivos por departamento indexados aos processos com aprovação posterior da Gerência.



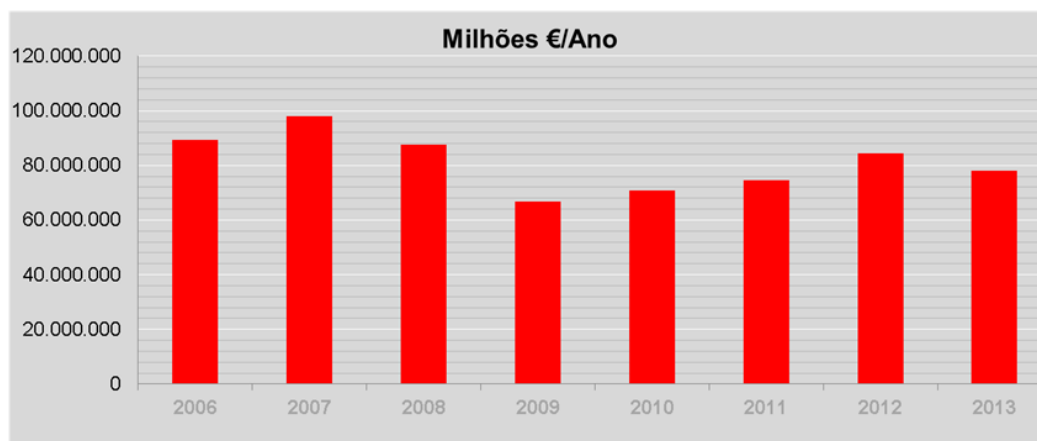
Resumidamente, a Política da Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Segurança da Informação assenta em sete princípios básicos:

- 1 – Rentabilidade
- 2 – Prevenção
- 3 – Melhoria Contínua
- 4 – Satisfação dos Clientes (internos e externos)
- 5 – Minimização dos Impactes Ambientais
- 6 – Integração e envolvimento dos colaboradores
- 7 – Protecção da Segurança da Informação

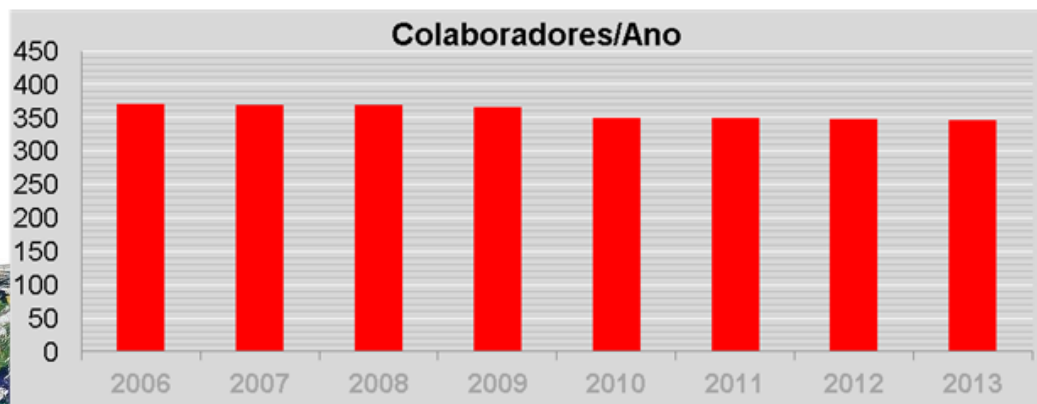


6 Principais Indicadores

6.1 Volume de Vendas



6.2 Nº de Colaboradores e sua caracterização em 2013



Distribuição dos colaboradores e trabalhadores independentes por género.

	Masculino	Feminino	Total
Colaboradores	174	173	347
Trabalhadores Independentes	3	4	7

A distribuição de colaboradores por género é equitativa, a empresa possui cerca de 50% de colaboradores de cada um dos géneros.

Tipos de Contrato

A nossa empresa aposta no compromisso a longo-prazo de forma a motivar e dar segurança aos seus colaboradores. No ano 2013, apenas 0,6% dos colaboradores possuíam uma vinculação não efectiva.

Tipo de Contrato.

	Masculino	Feminino	Total
Efectivos	173	172	345
Contrato a Termo Certo	1	1	2



Regime de duração do trabalho

No ano 2013 a empresa possuía apenas dois colaboradores (0,6%) com contrato a tempo parcial, os quais foram solicitados pelos colaboradores devido a conciliarem melhor a sua vida pessoal com as obrigações no trabalho.

Regime de Duração do Trabalho.

	Masculino	Feminino	Total
A Tempo completo	173	172	345
A Tempo parcial	1	1	2

Distribuição por Nacionalidades

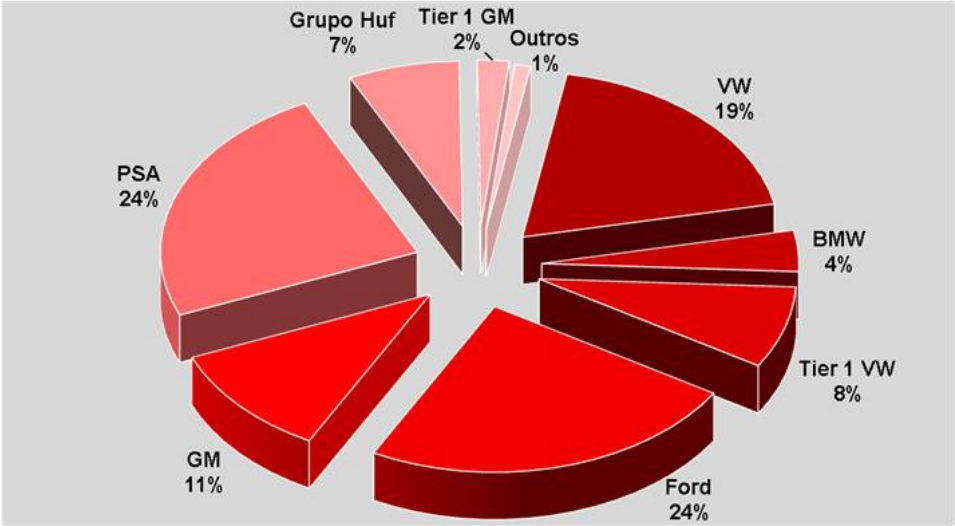
Os nossos colaboradores possuem, maioritariamente, a nacionalidade portuguesa (98,7%), existindo também 1,3% de outras nacionalidades.

Distribuição por Nacionalidade.

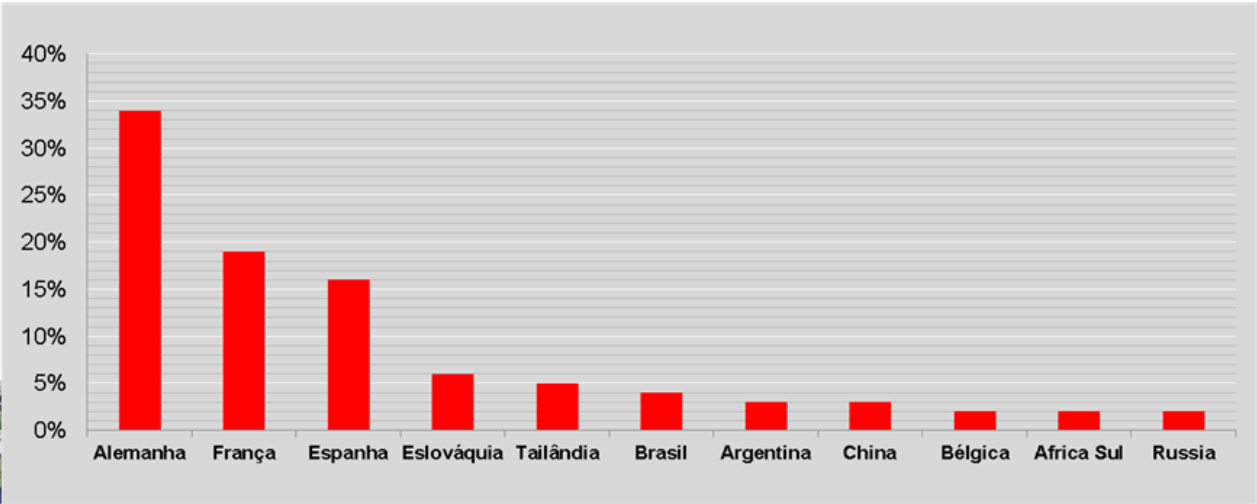
	Masculino	Feminino	Total
Alemã	0	1	1
Brasileira	1	0	1
Espanhola	1	1	2
Francesa	0	1	1
Portuguesa	172	170	342



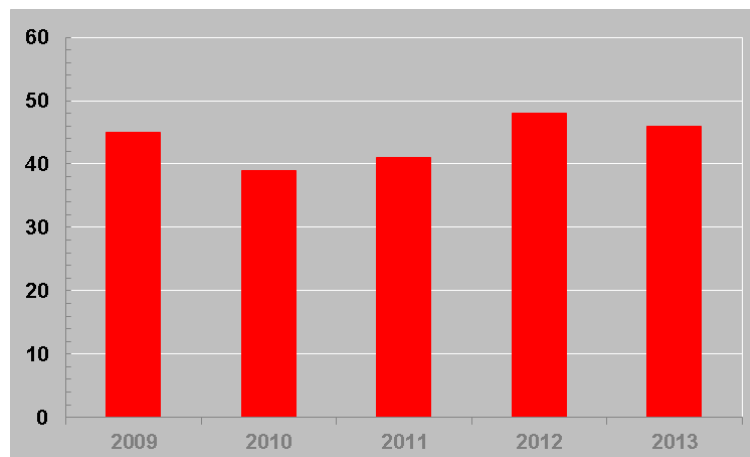
6.3 Principais Clientes (% nas Vendas)



6.4 Principais Mercados



6.5 Nº de Projectos Sociais apoiados



6.6 Principais Produtos

Power Tailgate Systems
Puxador com emblema do cliente e câmara incorporada



Mechanical Locking Systems
Sistemas de fechaduras



Mechanical Locking Systems
Sistemas mecânicos de bloqueio da direcção



Door Handle Systems
Puxadores externos de portas



7 **Relações com Fornecedores e Envolvimento com a Sociedade.**

Relações com Fornecedores

Actualmente a empresa tem 170 fornecedores. 93% são de países europeus, membros da União Europeia. Temos 5 fornecedores na América (EUA, México e Brasil) e na Ásia (1 na Índia, 1 na Coreia do Sul e 3 na China.).

Na Huf Portuguesa, promovemos a divulgação da declaração Global Compact da United Nations aos nossos fornecedores.

Estamos a modificar o sistema de avaliação dos nossos fornecedores, incluindo questões relacionadas com os princípios do Global Compact e em concreto o respeito pelos direitos humanos, a liberdade de associação e negociação colectiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e a eliminação de toda a discriminação.

Nesse sentido, estamos na fase de recolha dos inquéritos enviados aos fornecedores. Depois dos dados recolhidos, faremos um programa de melhoria contínua nas áreas dos direitos humanos e das condições de trabalho.

Estamos a modificar o sistema de avaliação dos nossos fornecedores, incluindo questões relacionadas com os princípios do Global Compact...



Envolvimento com a Sociedade.

Consideramos que a mais importante contribuição para a comunidade é sermos uma empresa bem-sucedida: rentável e com futuro.

Para a Comunidade, destacamos as acções e os apoios concedidos a vários projectos sociais da região. Ao todo apoiamos 43 instituições desportivas, culturais e de solidariedade social. Destacamos como principais projectos, os apoios a várias escolas de futebol para os mais jovens, apoios às duas companhias de teatro de Tondela, oferta de material didáctico para alguns Jardins-escola e a renovação do apoio ao Museu do Caramulo, nomeadamente para a manutenção de dois automóveis. Ainda no apoio à comunidade, importante referir o contributo em alimentos e financeiro que os colaboradores e a empresa deram às duas corporações de Bombeiros do Concelho de Tondela por altura dos incêndios da Serra do Caramulo.

“Queremos contribuir para o desenvolvimento da comunidade local e regional colaborando lealmente tanto com as autoridades como com a sociedade civil”. (In Valores da Huf Portuguesa.).

Na Educação, promovemos uma política de colaboração com Universidades, Politécnicos e Escolas. Vários jovens estagiaram em diferentes áreas da empresa e recebemos 12 visitas de



estudo, num total de aproximadamente 170 estudantes de diversas instituições de ensino secundário, profissional, politécnico e universitário.

No Apoio à Deficiência, temos um contrato de prestação de serviços com a Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (APPC) e o apoio à Cooperativa Vários de Tondela para a educação e reabilitação de crianças e jovens com incapacidades. Elaborámos um Protocolo de Formação em Contexto de Trabalho com a Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL) que permitiu o acolhimento de 4 formandos com necessidades especiais em áreas como a Manutenção, Armazém, Eco-Huf e Produção.

No Voluntariado, destacamos os projectos: Sangue é Vida – dos 60 dadores inscritos, 90% aderiram à dádiva de sangue para o Centro Regional de Sangue de Coimbra. Relativamente à iniciativa Natal Solidário recolhemos bens de primeira necessidade e roupa, entregues a 2 instituições de apoio a crianças e jovens. Iniciámos o Projecto + Ajuda: Um grupo de colaboradores requalificou 5 quartos e espaços envolventes do Lar de acolhimento da Cooperativa Vários. Esse trabalho consistiu em renovar o chão, execução de novas pinturas e decoração de paredes.



No Associativismo, para além de sermos associados do Conselho Empresarial do Centro (CEC), fazemos parte da Direcção da Associação Empresarial de Viseu (AIRV), tivemos contactos regulares com a Associação de Fabricantes para a Indústria Automóvel (AFIA). Ainda nesta área, participamos com um stand institucional na Feira Industrial e Comercial de Tondela (FICTON).



8 O Nosso Compromisso com a Sustentabilidade, baseado nos 10 Princípios da UN Global Compact.

Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a protecção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e

Princípio 2: Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.

O Nosso Compromisso

A nossa empresa tem uma missão, uns valores e uns princípios onde proclamamos: - a satisfação dos colaboradores como um dos pontos básicos da nossa missão. – o interesse pelas pessoas, o sentido de justiça, a ética e honestidade estão presentes nos nossos valores. – o respeito pelos direitos humanos na empresa, a luta contra a corrupção, a responsabilidade social nos princípios da Huf Portuguesa.



Internamente, a nossa empresa promove os Direitos Humanos através da liberdade de associação, igualdade de oportunidades e não discriminação.

A nível externo, promovemos os Direitos Humanos através do envolvimento na comunidade através de apoios a projectos sociais, participação na vida associativa e comunitária.

Estes valores são comunicados aos nossos colaboradores no recrutamento e ao longo dos tempos. Para perceber e validar o impacto destas práticas, é importante perguntar às pessoas, ouvir as suas opiniões e sugestões. Nesse sentido, há bastantes anos, a Huf Portuguesa tem a prática de fazer Estudos de Opinião de Colaboradores (EOC) e participa num estudo externo de cultura organizacional. São avaliados temas relacionados com a confiança na empresa, respeito, justiça salarial, não discriminação, cumprimento dos direitos humanos, o orgulho na empresa, e camaradagem.

Actividades/Indicadores monitorizados de acordo com a metodologia GRI (G4)

Direitos Humanos
HR3 - Não Discriminação
Número total de casos de discriminação e medidas correctivas tomadas.

Ao longo de quase 23 anos de actividade, não houve casos de discriminação na Huf Portuguesa, nem acções judiciais, nem reclamações por meio de processo formal, nem casos de não conformidade.



Direitos Humanos

HR4 - Liberdade de Associação e Negociação Colectiva

Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação colectiva pode estar a correr um risco significativo. Medidas tomadas para apoiar esse direito.

Na Huf Portuguesa, os trabalhadores têm total liberdade para aderir a sindicatos. De facto cerca de 40% dos colaboradores são associados dos dois sindicatos maioritários no nosso sector de actividade. Além disso, existe uma Comissão de Trabalhadores legalizada pelo Ministério respectivo em cumprimento da Constituição e do Código do Trabalho.

Direitos Humanos

HR5 - Trabalho Infantil

Operações e fornecedores identificados como risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.

Na Huf Portuguesa não existe qualquer risco nesta área. O trabalhador mais novo tem mais de 21 anos. No caso de estágios curriculares, podem formar-se na Huf Portuguesa jovens maiores de 16 anos em rigoroso cumprimento da legislação aplicável.



Direitos Humanos

HR6 - Trabalho Forçado

Operações e fornecedores identificados como risco significativo de ocorrência de trabalho forçado e medidas tomadas para contribuírem para a abolição do trabalho forçado.

Na Huf Portuguesa não existe qualquer prática que se aproxime deste conceito. Os valores da nossa empresa baseiam-se na responsabilidade pessoal, na transparência, no diálogo, nas antípodas destas práticas. Há bastantes anos que na nossa empresa não se fazem horas extraordinárias. Quando se faziam sempre foram absolutamente voluntárias sem qualquer ameaça ou coacção.



Práticas Laborais

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva;

Princípio 4: a abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;

Princípio 5: a abolição efectiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação no emprego.

O Nosso Compromisso com as Pessoas

Apostar no Capital Humano da nossa empresa, na sua permanente motivação, bem-estar e segurança.

Investindo em estratégias e soluções que permitam:

- Aumentar o seu compromisso e empowerment;
- Promover o seu desenvolvimento quer profissional, quer pessoal. Dotando-os de competências e conhecimentos que lhes acrescente valor.
- Reconhecer o mérito não só individual, mas também das próprias equipas;
- Promover a igualdade de oportunidades;
- Assegurar a segurança, saúde e bem-estar.



Actividades/Indicadores monitorizados de acordo com a metodologia GRI (G4)

Práticas Laborais

LA1 - Emprego

Número total e taxa de novas contratações e rotatividade de colaboradores por faixa etária, género e região.

Rotatividade

A nossa taxa de rotatividade tem vindo a diminuir ao longo dos anos, no ano 2011 tivemos 3 saídas (2 homens e 1 mulher), no 2012 deixaram a empresa 4 colaboradores (3 homens e 1 mulher) e no 2013 só 2 pessoas abandonaram a empresa (1 homem e 1 mulher).

Saídas dos colaboradores distribuídos por género nos últimos três anos.

	Masculino	Feminino
2011	2	1
2012	3	1
2013	1	1



Das mesmas, 1 foi provocada por uma reforma por invalidez, 1 por cessação de contrato e 7 por iniciativa do trabalhador.

A taxa de rotatividade em 2013 foi de 0,3.

Número de novas contratações distribuídas por idade, género e região

No ano 2013 a empresa não teve a necessidade de recorrer a novas contratações, no entanto, uma das preocupações é, sem dúvida, conseguir atrair candidatos de excelência. Uma prova da nossa capacidade de atracção do talento é o número de currículos e inscrições que diariamente recebemos.

Ao longo de 2013 recebemos 265 candidaturas, das quais 214 correspondem ao envio de CV's, de candidatos mais qualificados, na sua maioria licenciados. Os outros 51 correspondem a pessoas sem muitas qualificações e que preenchem a inscrição para trabalharem na produção.

**A distribuição por
género é a seguinte:**
Homens – 148
Mulheres - 117



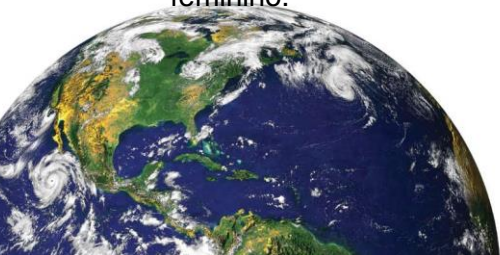
Distribuição dos candidatos por faixa etária.

Candidatura Espontâneas (CV's)			Inscrições	
Idades	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
18 - 24	28	26	14	11
25 - 29	32	18	7	3
30 - 34	25	21	2	3
35 - 39	21	17	2	5
40 - 44	9	9	1	2
45 - 49	5	1		
50 - 54	1			1
55 - 59	1			
60 - 65				
Total	122	92	26	25

Deste universo, 52% dos candidatos tem menos de 29 anos.

Distribuição dos candidatos por região

Ao nível de CV's podemos observar que diariamente chegam candidaturas espontâneas de regiões de todo o país, sendo que de Lisboa nos chegaram 16% dos CV's de género masculino. Viseu fica à frente de Tondela e de Santa Comba com 27% do género masculino e 31% do género feminino.



Estágios

Ao longo de 2013 tivemos 18 estagiários, na sua maioria do sexo masculino (15). Os principais protocolos de colaboração foram realizados com instituições da região: Escola Profissional de Tondela (22%); Escola Superior de Tecnologia de Viseu (33%) e o IEFP de Tondela (11%). Os departamentos que mais estágios acolheram foram: manutenção – 28%; DSI – 39% e DGQ – 11%.

Práticas Laborais LA3 - Emprego

Taxa de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, discriminadas por género.

Ao longo de 2013 tivemos 20 colaboradores que gozaram a licença de maternidade e/ou paternidade.

Quer na taxa de retorno ao trabalho, quer na de retenção, obtivemos 100%, já que em nenhuma das situações os nossos colaboradores deixaram a empresa.

Nº de colaboradores que gozaram a licença de maternidade/paternidade distribuídas por género.

Masculino	7
Feminino	13
Total	20



**Práticas Laborais
LA4 -Relações entre
colaboradores e
administração**

Prazo mínimo para notificação
sobre mudanças operacionais,
e se elas são especificadas em
acordos de negociação
colectiva.

A nossa empresa apostou desde o início das suas actividades por um diálogo constante entre a direcção e os representantes dos trabalhadores eleitos na comissão de representantes dos trabalhadores (CRT). Nos 23 anos da nossa história, apenas uma vez tivemos uma mudança operacional significativa. No 4ºQ de 2008 e em 2009 a crise do sector automóvel na Europa provocou uma descida de vendas e produção de

perto dos 25%. Nessa altura, a administração da Huf Portuguesa em diálogo com a CRT, as autoridades locais e governamentais e os dois principais sindicatos, preparou uma candidatura ao Programa Qualificação e Emprego que possibilitou uma redução do tempo de trabalho com manutenção do salário e um aumento significativo das horas de formação. A Comissão Europeia – Employment, Social Affairs and Equal Opportunities e o ITC (International Training Centre) ILO escolheram este caso como Melhores Práticas na Antecipação de Mudanças. Citando as organizações europeias: “Esta solução possibilitou à empresa manter o seu equilíbrio financeiro e preservar todos os postos de trabalho...” A Empresa seguiu uma política de transparência nos seus negócios e nas relações com os seus colaboradores e seus representantes (sindicatos e comissão de trabalhadores) ”.



Esta política de diálogo social estende-se a outras pequenas mudanças operacionais, como por exemplo as mudanças nos turnos de trabalho com o período mínimo de 1 mês; os destacamentos de trabalhadores para outras fábricas do grupo, acção preparada com 3 meses de antecedência. Outro instrumento tem sido a negociação de um Banco de Horas (desde 2008), normalmente anual.

Práticas Laborais **LA5 - Saúde e Segurança** **no Trabalho**

Percentagem de colaboradores representados em comités formais de saúde e segurança, compostos por gestores e colaboradores, que ajudam na monitorização e aconselhamento sobre programas de saúde e segurança.

A comissão de Segurança e Saúde no Trabalho representa 100% dos colaboradores da empresa promovendo apoiando e acompanhando o desenvolvimento e a implementação de vários projectos e programas de intervenção em SST.

A gestão eficaz do Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho é assegurada através de recursos internos e externos, nomeadamente, a nível interno, contamos com uma equipa de saúde ocupacional constituída por um médico

de medicina do trabalho, um médico de medicina curativa, uma enfermeira do trabalho, uma ergonomista e técnica superior de higiene e segurança no trabalho, e um técnico superior de higiene e segurança no trabalho. Externamente, mas com gestão e



HIGIENE | SEGURANÇA | SAÚDE
NO TRABALHO



coordenação interna existem ainda dois serviços, análises clínicas no âmbito da medicina do trabalho e serviços de fisioterapia.

A empresa conta também com equipas de intervenção, tanto ao nível de prestação de primeiros socorros como de combate a incêndios. Anualmente são realizados simulacros, os quais testam a prestação dos primeiros socorros, a operacionalidade dos meios de combate a incêndios e a prestação das equipas de combate a incêndios, assim como a evacuação dos colaboradores das instalações. Estas simulações contam com a colaboração no local dos Bombeiros Voluntários de Tondela.

Práticas Laborais LA6 - Saúde e Segurança no Trabalho

Taxas de lesões, doenças
ocupacionais, dias perdidos,
absentismo, óbitos
relacionados com o trabalho,
por região e género.

Uma das preocupações centrais da nossa empresa é a saúde e bem-estar dos nossos colaboradores, por esse motivo existem objectivos definidos e planos de acção implementados com o propósito de reduzir o impacto negativo que o trabalho, por vezes, pode ter nos colaboradores, nomeadamente, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

No cálculo dos indicadores referentes a este ponto não foram considerados os acidentes laborais leves, que só requerem a intervenção das equipas de socorristas.



Indicador	Valor
N.º de acidentes	1
Dias perdidos	23
Índice de Frequência	1,67
Índice de Gravidade	0,04
N.º de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0
Taxa de Doenças profissionais	13,38
Índice de gravidade (doenças profissionais)	0,40
Taxa de absentismo	1,87%



Distribuição do absentismo por género.

Absentismo	
Feminino	64,22%
Masculino	34,68%



Número de dias perdidos = Número de dias úteis perdidos a partir do dia seguinte em que foi ocasionado.

Índice de frequência = N° total de acidentes / Total de horas trabalhadas * 1.000.000.

Índice de gravidade = Total de dias perdidos por acidentes / Número total de horas trabalhadas * 1000 (representa o número de dias úteis perdidos por cada mil horas/homem de trabalho).

Taxa de doenças profissionais = Número total de casos de doenças profissionais / Número total de horas trabalhadas * 1.000.000.

Índice de gravidade (doenças profissionais) = número total de dias perdidos por baixas por doença profissional / Número total de horas trabalhadas * 1000.

Taxa de absentismo = Número de horas de ausência / Número de horas potenciais de trabalho (N° total de trabalhadores * N° potencial de dias trabalhados * N° de horas de trabalho por dia).

Nota: excluindo ausências por motivo de estudo/exames e por licenças de maternidade ou paternidade.

As doenças relacionadas com o trabalho são entendidas como toda a lesão resultante da exposição prolongada e repetida a riscos profissionais, habitualmente só perceptíveis ao final de algum tempo.



O nosso sector de actividade caracteriza-se por postos de trabalho com elevada repetibilidade e tempos de ciclo de trabalho curtos, as Lesões Músculo-Esqueléticas Ligadas ao Trabalho (LMELT) são, sem dúvida, as doenças com maior incidência.

Dos casos diagnosticados de LMELT, ao longo de toda a história da Huf Portuguesa, apenas 20,6% se encontram ainda como “casos activos”, ou seja, 79,4% dos colaboradores que foram diagnosticados com este tipo de doença, foram recuperados, deixando de ter sinais e sintomas associados com as lesões ocorridas, e estado perfeitamente enquadrados nas linhas de montagem.

No ano 2013, não surgiu nenhum novo caso de LMELT e foram recuperados 2 casos.

Práticas Laborais LA9 - Formação

Média de horas de formação
por ano, por colaborador,
discriminadas por género e
categoria profissional.

A Huf Portuguesa tem apostado na formação e desenvolvimento dos seus colaboradores, sempre de forma consistente. Nos últimos anos, e mais concretamente desde 2009 o volume de horas de formação, com especial ênfase, nos grupos dos colaboradores qualificados e semiquualificados, sofreu um aumento

considerável sendo que desde 2009 até 2013 o número de horas de formação por colaborador foi de:



Ano	2009	2010	2011	2012
Horas por colaborador	257,9	53,3	44,50	38,04

No ano 2013 o volume de horas de formação, para estes grupos especificamente, desceu consideravelmente. Sendo que as principais causas que originaram estes resultados prendem-se com:

- Não ser fácil encontrar áreas de formação que acrescentam valor, quer para o próprio colaborador quer para a empresa.
- Temos implementado outras práticas, não menos importantes, como por exemplo destacar colaboradores para a casa mãe (Huf Alemanha).

Distribuição dos colaboradores segundo as qualificações profissionais

Os colaboradores da Huf Portuguesa distribuem-se de acordo com a seguinte tabela, segundo o nível de qualificações.

Os colaboradores com o nível de qualificação, semiqualeficado, representam 63,7% dos nossos colaboradores.



Níveis Qualificação Profissional	Total Colaboradores
Quadros Superiores	19
Quadros Médios	15
Encarregados e Chefes de Linha	26
Altamente qualificados	45
Qualificados	21
Semiquualificados	221
Total	347



Distribuição por género e qualificação profissional.

Níveis Qualificação Profissões	Total Colaboradores	Homens	Mulheres
Quadros Superiores	19	15	4
Quadros Médios	15	6	9
Encarregados e Chefes de Linha	26	18	8
Altamente qualificados	45	35	10
Qualificados	21	19	2
Semiquualificados	221	81	140
Total	347	174	173



O grupo de maior expressão, semiquualificados, é constituído por 63,3% de colaboradores do sexo feminino.

A formação profissional abrange a totalidade de colaboradores e promove o desenvolvimento contínuo dos processos e produtos da nossa empresa.

Horas de formação por género e qualificação profissional.

Níveis Qualificação Profissões	Total H. Formação	Horas Formação/Homens	Horas Formação/Mulheres
Quadros Superiores	2047,08	1677,16	369,92
Quadros Médios	875,41	534,33	341,08
Encarregados e Chefes de Linha	640,57	472,41	168,16
Altamente qualificados	1357,03	966,03	391
Qualificados	381,18	378,18	3
Semiquualificados	5008,75	1649,65	3359,1
Total	10310,02	5677,76	4632,26



Em termos percentuais, 55% da formação realizada na Huf abrangeu os homens e 45% as mulheres. Igualmente, observamos que salvo no grupo dos semiqualeficados onde a percentagem mais elevada é no grupo feminino (67,06%), nos restantes grupos, os homens são os que apresentam uma percentagem superior de horas de formação.

Relativamente à média de horas de formação por género e qualificações profissionais, podemos apreciar no quadro que se segue, que os homens, em termos gerais, apresentam uma média superior à das mulheres, excepto no nível dos altamente qualificados e semiqualeficados onde as mulheres apresentam uma média superior à dos homens.

Os quadros superiores, quer nos homens quer nas mulheres, são quem apresentam a média de horas de formação mais elevadas.

Distribuição da média de horas de formação por género e qualificação profissional.

Níveis Qualificação Profissões	Total	Homens	Mulheres
Quadros Superiores	107,74	111,81	92,48
Quadros Médios	58,36	89,06	37,90
Encarregados e Chefes de Linha	24,64	26,25	21,02
Altamente qualificados	30,16	27,60	39,10
Qualificados	18,15	19,90	1,50
Semiqualeficados	22,66	20,37	23,99
Total	29,71	32,63	26,78



Distribuição dos colaboradores por género e departamento.

	Total Colaboradores	Homens	Mulheres
Administração	18	7	11
Engenharia	11	10	1
Directores	10	9	1
Indirectos de Produção	4	4	0
Logística	7	1	6
Manutenção	17	16	1
Directos de Produção	244	96	148
Qualidade	20	15	5
Armazém	16	16	0
Total	347	174	173

No GRI refere a categorização dos colaboradores por função, por exemplo, administrativos, técnicos, etc.. Como nós não temos muitos colaboradores com a mesma função, optamos por colocar de uma forma mais global, ou seja, por departamentos.



Média de horas de formação por género e departamento.

Média Horas de Formação por Género e Departamento	Total Colaboradores	Homens	Mulheres
Administração	54,22	68,43	45,18
Engenharia	114,67	114,60	115,42
Directores	82,03	79,81	102,00
Indirectos de Produção	53,00	53,00	0,00
Logística	16,33	5,50	18,14
Manutenção	12,47	13,12	2,00
Directos de Produção	22,74	21,06	23,83
Qualidade	45,79	42,40	55,95
Armazém	15,61	15,61	0,00
Total	29,71	32,63	26,78



Relativamente à média de horas de formação por género e departamento podemos observar que o departamento de Engenharia foi o que teve mais horas de formação, quer para os homens, quer para as mulheres. Há que salientar que no armazém e nos indirectos de produção não há mulheres pelo que o valor da formação é 0. Em cinco departamentos a média de horas de formação nas mulheres é superior à dos homens

Gestão do Talento

Na Huf privilegiámos a gestão e o desenvolvimento dos nossos talentos, para tal, foram definidos um conjunto de programas com objectivos e publico alvo diferenciado de acordo com as necessidades de cada grupo.

Under 35 – Destinado aos jovens quadros da empresa, com 3 a 5 anos de experiencia e com elevado potencial.

On Top – Especifico para a equipa de direcção, e que tem como objectivo principal dotar aos mesmos de um conhecimento mais alargado e transversal na área específica da gestão.

Grow Tec – Destinado aos profissionais que demonstrando uma elevada performance, necessitam de aumentar e actualizar os seus conhecimentos técnicos.



Development Circle – Projecto global do grupo Huf, destinado a todos aqueles profissionais interessados em desenvolver uma carreira internacional e que com alta performance podem trazer valor acrescido ao grupo.

Total de colaboradores envolvidos em programas e desenvolvimento e correspondentes promoções.

Programa	Pessoas Envolvidas	Pessoas promovidas
Under 35	10	5
On Top	11	1
Grow Tec	13	4
Development circle	4	3
Total	38	13

O número total de colaboradores envolvidos nos diferentes programas de desenvolvimento foi de 38. De salientar que 13 dos mesmos foram promovidos.



Participação nos programas segundo género.

Programa	Masculino	Feminino
Under 35	4	6
On Top	10	1
Grow Tec	6	7
Development Circle	2	2
Total	22	16

Em termos de participação entre homens e mulheres, podemos constatar que quer no programa “Under 35”, quer no “Grow Tec” a participação das mulheres é superior à dos homens. No caso do programa “On Top” está participação é de 100%. Por último no programa de “Development Circle” a participação é igual.



Distribuição das promoções por género.

Programa	Masculino	Feminino
Under 35	2	3
On Top	1	0
Grow Tec	3	1
Development Circle	2	1
Total	8	5



Se analisamos a distribuição das promoções dos colaboradores que participaram nos diferentes programas, podemos constatar que 39% das mesmas correspondem às mulheres e 61% aos homens.



Acções de Formação a destacar...

Idiomas

Na Huf privilegiámos o conhecimento e o domínio de idiomas pelo que temos continuamente cursos de Inglês, Alemão e Francês.

Horas de formação em idiomas por género.

	Total	Masculino	Feminino
Inglês	27	18	9
Alemão	12	8	4
Francês	2	0	2

Ainda no âmbito dos idiomas promovemos anualmente a realização de exames oficiais em organismos reconhecidos internacionalmente, os quais permitem a validação dos conhecimentos adquiridos ao longo da formação.

Conhecimentos Técnicos

Outra das nossas preocupações é formar tecnicamente todos os nossos colaboradores, através de parcerias com empresas com elevado *know-how* sobre temas muito específicos do nosso sector.



Entre as formações que realizamos durante o ano 2013 gostaríamos de salientar:

- Técnicas de resolução de problemas;
- 6 sigma
- CATIA
- FMEA – análise de modo e efeito de falha
- Lean production

Licenciaturas

A empresa tem promovido e apoiado a formação contínua dos seus colaboradores através da flexibilização do horário de trabalho aos participantes de cursos do ensino superior.

No ano 2013 dois colaboradores (um homem e uma mulher) tiveram o seu horário de trabalho flexibilizado de forma a participar nas aulas dos seus cursos superiores.

Nos últimos anos tivemos 21 colaboradores com estatuto de trabalhador-estudante, dos mesmos, 7 já concluíram a licenciatura.

Distribuição dos colaboradores/ estudantes por género e situação actual de estudo.

Total	Masculino	Feminino
7	5	2
10	5	5
5	4	1
22	14	8

Estudos avançados, Pós-graduações e Mestrados

Com o objectivo de promover o desenvolvimento dos quadros da organização, a empresa tem apoiado na íntegra a participação de colaboradores em várias pós-graduações, mestrados e programas de estudos avançados.

Em 2013 foram duas as pessoas que participaram em Programas de Direcção de Empresa (PDE na AESE), porém, o número de participantes neste tipo de programas ascende a 27.

Distribuição dos colaboradores que participaram em estudos avançados por género.

Total	27
Masculino	16
Feminino	11

Formação em Segurança e Saúde no trabalho

Outra das nossas preocupações é garantir as condições de trabalho dos nossos colaboradores em termos de segurança e saúde no trabalho. Neste sentido promovemos várias acções de formação e sensibilização relacionadas com esta área. No ano 2013 foram ministradas 0,79 horas de formação por colaborador sobre assuntos relacionados com o tema.



Formação entre empresas do grupo e o IHRDC

Conhecer as melhores práticas dentro do grupo tem sido outro dos nossos objectivos, nesse sentido anualmente enviamos colaboradores da nossa empresa para outras do grupo para receberem formação. Esta formação é altamente valorizada pelos participantes, já que não só adquirem conhecimentos, mas também aprendem a lidar com situações e culturas diferentes.



Distribuição das horas de formação na sede da Huf (Alemanha).

	Nº Colaboradores	Nº Horas
Masculino	18	568
Feminino	21	336
Total	39	904

Igualmente, desde 2009, a nossa “casa mãe” (Huf Alemanha) implementou um projecto (*International Human Resources Development Circle*) com o objectivo de permitir a partilha de práticas entre as diferentes empresas do grupo, assim como, a criação de políticas e



procedimentos comuns sobre áreas e temas específicos, como por exemplo, gestão de projectos. Durante três meses os participantes vão trabalhar para outra empresa e possuem momentos definidos em que todos os elementos dos vários países se juntam para trabalhar sobre o projecto em questão.

Até 2013 foram realizadas 3 edições deste projecto e a nossa empresa participou nas mesmas com três participantes (2 homens e 1 mulher).

Biblioteca e Feira do Livro

A Huf possui uma biblioteca na qual qualquer colaborador pode requisitar livros, revistas e jornais para levar para casa. Os temas e tipo de livro, vão desde os “Romances” até aos livros técnicos, assim como as revistas de âmbito mais técnico, como Harward ou AutoMotor e alguns jornais da região. A empresa promove anualmente duas feiras do livro (Campanhas de Verão e de Natal). A empresa financia em cada uma das mesmas o valor de 5,00€ na compra de livros por colaborador.

Com esta iniciativa a empresa pretende promover os hábitos de leitura nos seus colaboradores e no seu agregado familiar, em todas as edições da feira dispomos de uma grande secção de livros para crianças e adolescentes dando especial ênfase aos livros pertencentes ao plano nacional de leitura.



**Nº de livros vendidos durante as feiras do livro
2013, distribuídos por género.**

	Campanha de Verão	Campanha de Natal
Masculino	64	74
Feminino	96	108
Total colaboradores	160	182
Livros	223	243

Como podemos apreciar no quadro na campanha do Natal vendem-se, normalmente, mais livros do que na do verão. Igualmente constatamos que são as mulheres as que mais compraram livros.

Parcerias internacionais

Em 2013 a Huf aderiu à Cátedra de Direcció por Misións y Gobierno Corporativo da Universitat Internacional de Catalunya.



Práticas Laborais LA11 - Formação

Percentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira, género e categoria profissional.

A avaliação de desempenho constitui um elemento chave do processo de gestão de recursos humanos, o qual tem vindo a ser aperfeiçoado, em linha com as actuais tendências de mercado, com a orientação estratégica da empresa e com as melhores práticas que se verificam a nível nacional e internacional.

Os principais objectivos da avaliação de desempenho são:

- **Motivar** – motivar os colaboradores através do estabelecimento de critérios objectivos que permitam recompensar o seu contributo para a performance da empresa;
- **Desenvolver** – acompanhar o desempenho dos colaboradores, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento;
- **Melhorar resultados** – através da concretização dos objectivos e do nível de proficiência e competência.

Foi definido e implementado um processo que contempla, por um lado, a avaliação de competências, derivadas da missão da empresa e das missões departamentais, e por outro um conjunto de objectivos que envolvem todos os colaboradores.



O modelo contempla uma avaliação descendente e a própria auto-avaliação, assim como a existência de reuniões de feedback entre avaliador e avaliado ou avaliados, no caso dos colaboradores directos da produção, onde os objectivos são atingidos através da colaboração e sinergia da própria equipa.

Durante a entrevista de feedback são analisados os pontos fortes e os pontos a melhorar e são elaborados planos de desenvolvimento individuais, com o objectivo de reforçar e melhorar a performance de cada um dos colaboradores.

As principais áreas de avaliação:

Para os colaboradores directos os objectivos estão divididos em cinco grandes áreas:

- **Produtividade**
- **Qualidade**
- **Melhoria Contínua**
- **Saúde e Segurança**
- **5S**

Os outros departamentos ou áreas da empresa têm objectivos focados especificamente nas suas áreas de intervenção.

Anualmente (na primeira semana do mês de Janeiro) os objectivos departamentais e de empresa são apresentados numa reunião na qual participam todos os quadros da empresa, sendo que os colaboradores directos de produção são representados pela Comissão de Representantes dos Trabalhadores.



Percentagem de colaboradores
avaliados, distribuídos por género.

Total	Masculino	Feminino
92	85	99

A avaliação de desempenho abrange 92% dos colaboradores da empresa, dos quais, 85% do género masculino e 99% do feminino. Estes números devem-se ao facto dos colaboradores da manutenção não serem avaliados e serem todos homens pelo que a percentagem avaliada de mulheres é praticamente de 100%, apenas 2 mulheres não são avaliadas.



**Práticas Laborais
LA12 - Diversidade e
Igualdade e
Oportunidades**

Composição dos órgãos
sociais da empresa e relação
dos trabalhadores por
categoria, de acordo com o
género, faixa etária, as
minorias e outros indicadores
de diversidade.

A política adoptada pela nossa empresa apela ao respeito pelas diferenças, ao combate a qualquer forma de discriminação, e à promoção da igualdade de oportunidades. Defendemos a igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente do género, idade, raça, religião, deficiência e/ou orientação sexual de cada um.



Resultados das questões relacionadas com igualdade do último estudo do Great Place To Work Institute Portugal (GPTW)

Taxa de concordância com as questões no último inquérito do GPTW.

35	Toda a gente e bem tratada, independentemente da idade	79
36	Toda a gente e bem tratada, independentemente da raça	88
37	Toda a gente e bem tratada, independentemente do sexo	85
38	Toda a gente e bem tratada, independentemente da orientação sexual	88
39	Toda a gente e bem tratada, independentemente de ser portador(a) de deficiência	88
40	Toda a gente e bem tratada, independentemente da condição socioeconómica	85



Funções de Liderança e Gestão

Durante 2013 tivemos 52 colaboradores com responsabilidade de gestão e liderança, os quais foram divididos em:

- Chefes de Linha – gerem e lideram linhas de produção com equipas de pessoas que podem variar entre 5 a 20 pessoas;
- Responsáveis por áreas ou sectores – são pessoas que lideram diferentes secções dentro de um departamento, reportam directamente ao director do departamento, porém, têm pessoas directamente à sua responsabilidade.
- Gerentes e directores – é a gestão de topo da empresa, estão à frente da empresa e dos diferentes departamentos.



Distribuição dos colaboradores segundo funções de liderança e gestão segundo o género.

	Total	Masculino	Feminino
Chefes de Linha	6,34	4,3	2,0
Responsáveis de área	5,48	3,2	2,3
Direcção	3,17	2,9	0,3
Totais	15,0	10,4	4,6

Na nossa empresa, 15% dos colaboradores têm responsabilidades de liderança e gestão, dos quais 10,4% são homens e 4,6% mulheres, segundo aumenta o grau de responsabilidade a participação feminina diminui.

Idade

Quase todos os colaboradores da empresa estão situados no grupo etário de 30 a 50 anos de idade. No nível inferior (com menos de 30 anos), temos só 4 colaboradores. No nível superior (colaboradores com mais de 50 anos) temos 42, sendo que a distribuição por género é muito equitativa.

De salientar que o colaborador com mais idade tem 60 anos.



**Distribuição dos colaboradores da Huf Portuguesa
por género e idade.**

Idade	Masculino	Feminino
18 - 24	0	0
25 - 29	4	0
30 - 34	16	25
35 - 39	43	55
40 - 44	50	54
45 - 49	34	18
50 - 54	14	13
55 - 59	12	8
60 - 65	1	0

A média etária na empresa é de 41,66 anos, sendo que a média de idade dos homens é de 42,20 e das mulheres é de 40,98.



Colaboradores com necessidades especiais

Na empresa existe 11 colaboradores com necessidades especiais, os quais, estão divididos nas seguintes categorias:

	Total	Masculino	Feminino
Surdez	1	1	0
Paralisia Cerebral	1	1	0
Limitações Motoras	5	4	1
Limitações originadas por doença natural	4	1	3
Total	11	7	4



Práticas Laborais
LA13 - Diversidade e
Igualdade e Oportunidades
Proporção de salário base
entre homens e mulheres, por
categoria profissional e
unidades operacionais
relevantes.

Para o cálculo deste indicador utilizamos o salário base médio dos colaboradores por género e categoria profissional. O rácio foi obtido através da divisão entre o salário base médio das mulheres em cada categoria profissional pelo salário base médio dos homens nas categorias profissionais correspondentes.

**Rácio salário base entre géneros
segundo qualificações
profissionais.**

	Ratio
Semiquualificados	1,00
Qualificados	0,95
Altamente Qualificados	0,92
Encarregados e Chefias Intermédias	1,00
Quadros Médios	1,01
Quadros Superiores	0,82
Directores	0,90

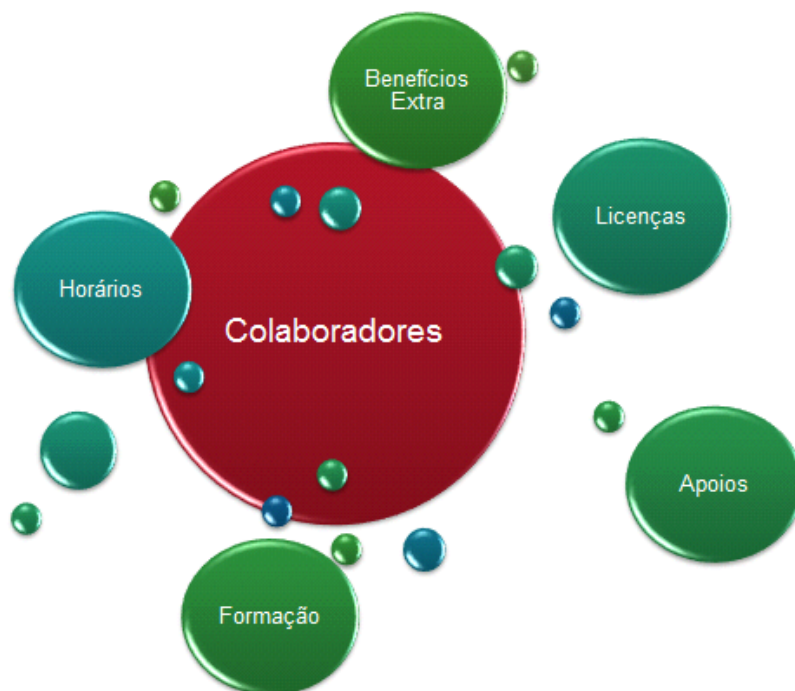


Para além do salário base de salientar o prémio de desempenho que pode ir até um 18% do salário base no caso dos colaboradores directos e um 20% no caso dos indirectos. Este prémio é igual para os homens e para as mulheres.

Seguro de saúde para todos os colaboradores sem excepção, com opção de inclusão do agregado familiar.

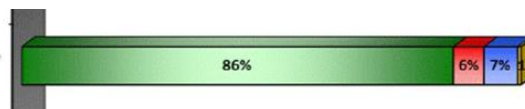
Práticas de Conciliação e de Igualdade

As práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal estão pensadas e orientadas para ir ao encontro das necessidades dos nossos colaboradores. Neste sentido, definimos diferentes áreas de intervenção tendo em consideração os interesses e solicitações dos nossos colaboradores.



As práticas de conciliação existentes na nossa empresa têm sido reconhecidas não só pelos nossos colaboradores, que a avaliam de forma muito favoravelmente no Estudo de Opinião de Colaboradores, que aplicamos anualmente, e desenhado em parceria com a Consultora Mercer.

Q4: Na Empresa existem práticas que facilitam a conciliação entre a vida profissional e a vida individual/familiar (flexibilidade de horários, trocas, etc.).



Resultados do Estudo de opinião de colaboradores 2012

Mas também na comunidade onde estamos inseridos, durante o ano de 2013, fomos convidados a participar em acções de sensibilização e conferências promovidas pelas Câmaras Municipais da nossa Região, ao abrigo dos **Planos Municipais para a Igualdade**.



Conferencias realizadas em Câmaras Municipais.

Câmara Municipal	Tema	Data
Câmara Municipal de Carregal do Sal	"Conciliação"	Abril 2013
Câmara Municipal de Mangualde	"A responsabilidade social e familiar das empresas"	Maio 2013
Câmara Municipal de Vouzela	"Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal"	Julho 2013



Práticas Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente

O Nosso Compromisso

Desde o início do seu funcionamento a Huf Portuguesa teve preocupações com o Ambiente, estando estes bem explícitos nos Valores e Princípios da empresa. Têm vindo a ser feitos esforços no sentido de optar sempre pelas melhores tecnologias possíveis e por aquelas que causem menos impactes. Todos os colaboradores estão empenhados e sensibilizados para a construção de um Ambiente mais limpo e promissor, sendo cada um fundamental na concretização deste objectivo. Desde 2000, a empresa é certificada de acordo com a norma ISO 14000. As preocupações da Huf Portuguesa na protecção do Ambiente não



 **ambiente**
sistema de gestão ambiental
da huf portuguesa



se ficam somente pelo controlo do seu processo, mas também pela prevenção dos impactes ambientais dos produtos que coloca no mercado. Estas preocupações são materializadas no cumprimento das exigências de cliente e directivas comunitárias a nível de produto da indústria automóvel.

Actividades/Indicadores monitorizados de acordo com a metodologia GRI (G4)

Práticas Ambientais

EN2 – Materiais

Percentagem de materiais utilizados provenientes da reciclagem.

A nossa empresa só utiliza materiais reciclados na área de injeção de componentes plásticos. Em 2013, cerca de 70% desses materiais são provenientes da reciclagem.

Práticas Ambientais

EN3 - Energia

Consumo de energia dentro da organização.

Fontes directas de energia:

Gás natural: 4.944 m3

Diesel: 36.450 litros



Práticas Ambientais

EN4 - Energia

Consumo de energia indirecta, discriminado por fonte de energia primária.

Electricidade:

O nosso consumo energético em 2013 foi de: 3.782.419 KWh.

Práticas Ambientais

EN8 - Água

Captação total de água por fonte.

Água de abastecimento público:

O nosso consumo em 2013 foi de 2816 m3.

Práticas Ambientais

EN11 - Biodiversidade

Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.

A nossa empresa não está situada numa área protegida, estamos numa zona industrial municipal.



Práticas Ambientais**EN12 - Biodiversidade**

Descrição de impactos significativos na biodiversidade de actividade, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.

A nossa empresa não está situada numa área protegida, estamos numa zona industrial municipal.

Práticas Ambientais**EN23 - Emissões, Efluentes e Resíduos**

Peso total de resíduos gerados, segundo o tipo e método de tratamento.

Resíduos:

Total de Resíduos (Ton.)	11,38
Resíduos Aterro (Ton.)	2,59
Resíduos Recicláveis (Ton.)	8,44
Resíduos Perigosos (Ton.)	0,4

Em 2013, a diminuição global dos resíduos foi de 15,8%, face a 2012



Efluentes:

Temos uma rede separada, de efluentes domésticos e efluentes industriais. Os efluentes domésticos vão directamente à estação de tratamento Municipal (ETAR). Os efluentes industriais sofrem um tratamento prévio, antes de serem descarregados no colector municipal.

Emissões:

Temos duas fontes emissoras: caldeira para aquecimento fabril e a exaustão de uma máquina de fundição injectada de zamak. As caracterizações das emissões atmosféricas até 2006 eram semestrais. A partir desta altura e por autorização do Ministério do Ambiente/CCDR e ao abrigo do Dec.Lei nº 78/2006, as caracterizações passaram a ser de 3 em 3 anos. Em 2012 realizou-se uma campanha de medição. A próxima será realizada em 2015. Relativamente aos valores, os parâmetros estão muito baixos dos limites máximos.

Práticas Ambientais

**EN24 - Emissões,
Efluentes e Resíduos**
Número e volume total de
derrames significativos.

Não houve qualquer derrame significativo em 2013 nem ao longo dos 23 anos de actividade da Huf Portuguesa.



Práticas Ambientais

EN27 - Produtos e Serviços

Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e o grau de redução desse impacto.

1 - As preocupações da Huf Portuguesa na protecção do Ambiente não se ficam somente pelo controlo do seu processo, mas também pela prevenção dos impactes ambientais dos produtos que coloca no mercado. Estas preocupações são materializadas no cumprimento das exigências de cliente e

directivas comunitárias a nível de produto da indústria automóvel, como seja o caso da Directiva VFV (Veículos em Fim de Vida) com a eliminação do Crómio Hexavalente, Chumbo, Mercúrio e Cádmiu de todos os nossos produtos; O reporte de todos os materiais utilizados aos nossos clientes através do sistema Web – IMDS e o cumprimento da Directiva REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals).

O trabalho desenvolvido possibilitou a melhoria de processos, produtos e do desempenho ambiental da empresa, expresso na evolução de diferentes indicadores.

Resultados: Os nossos produtos não são constituídos por substâncias de elevada preocupação segundo a classificação REACH

2 - Redução do consumo de energia

Resultados: **Redução de 4,9% da energia consumida em 2013 face a 2012**



3 - Percentagem de resíduos reciclados

Melhoria do processo de recolha e valorização de resíduos

Resultados: 73,6% dos nossos resíduos são reciclados

Práticas Ambientais

EN29 - Cumprimento Normativo

Custos das principais multas e número de sanções não monetárias por incumprimento com leis e regulamentos ambientais.

Não houve qualquer multa e sanções não monetárias por incumprimento com leis e regulamentos ambientais em 2013.



Práticas Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

Práticas Anticorrupção

S03 - Corrupção

Percentagem e número total de unidades de negócio analisadas em relação a riscos relacionados com a corrupção.

O Nosso Compromisso

Na Huf Portuguesa colocamos a responsabilidade social na missão da empresa.

Incluímos a ética e a honestidade como dois valores essenciais na forma como fazemos negócios, procurando atingir a justiça no nosso trabalho e decisões. Nos princípios da

empresa declaramos rotundamente evitar os subornos e a corrupção; regulamos a forma de actuar perante os presentes dados e recebidos; também regulamentamos o nosso *modus operandi* perante os partidos políticos e perante as autoridades. Por fim declaramos a veracidade e a transparência de todas as nossas transacções comerciais.



Actividades/Indicadores monitorizados de acordo com a metodologia GRI (G4)

A empresa tem recorrido a diferentes médios para sensibilizar e formar aos seus colaboradores, quer nas políticas e procedimentos de anticorrupção, quer na visão, missão e valores que a regem.

Práticas Anticorrupção

SO4 - Corrupção

Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção.

Alguns dos meios utilizados para esta divulgação foram:

- Elaboração de uma brochura com a Visão, missão e valores, assim como os princípios de negócio, que foram divulgados entre todos os colaboradores.
- Calendário com os valores da empresa.
- Divulgação periódica na revista interna da empresa “Spiegel”
- Acções de formações em grupos reduzidos liderados pela gerência.
- Painéis permanentes em vários pontos da empresa, com os valores da empresa.

100% dos nossos colaboradores estão formados neste tipo de práticas.



Algumas das nossas práticas:

- Distribuição das ofertas que recebemos durante o período de Natal, por todos os colaboradores.
- Durante as campanhas políticas, mantemo-nos à margem de qualquer actividade.

Práticas Anticorrupção**SO7 - Comportamentos e Concorrência desleal**

Número total de acções judiciais por causas relacionadas com concorrência desleal, práticas de monopólios e respectivos resultados.

Não tivemos qualquer acção na história da empresa.

Práticas Anticorrupção**SO8 - Conformidade**

Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.

Não houve na história (1991 - 2013) da empresa quaisquer sanções administrativas ou judiciais.



Práticas Económicas

Na Huf Portuguesa existe uma política de recrutamento e selecção que, sem ser excludente, privilegia a promoção de colaboradores da empresa. 2/3 dos membros da equipa de direcção foram promovidos internamente.

Actividades/Indicadores monitorizados de acordo com a metodologia GRI (G4)

EC6

Procedimento para a contratação local e proporção de quadros procedentes da comunidade local em lugares onde se desenvolvem operações importantes.

A proporção de dirigentes provenientes da comunidade local é de 91%. Entendemos por dirigentes: 1 gerente a tempo completo e 10 directores departamentais. Entendemos por “comunidade local” o distrito de Viseu até à cidade de Coimbra.



9 Balanço do Ano



Aspectos Positivos

Respeito pelos Direitos Humanos.

Práticas Laborais:

Baixa Rotatividade;

Protecção da Maternidade / Paternidade;

Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres;

Excelentes Indicadores de Segurança no Trabalho.



Aspectos Negativos

Dificuldade em promover os 10 princípios nos fornecedores.

O número de horas de formação dos trabalhadores menos qualificados não é satisfatório.

A percentagem de mulheres em funções de liderança deve ser melhorada.



10 Reconhecimentos e Distinções



Reconhecimento pelo contributo para a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL).



Uma das 25 melhores empresas para trabalhar em Portugal 2013, segundo o Great Place To Work Institute Portugal (GPTW)



Melhor Fornecedor do Ano 2013 – Cliente Thyssen Krupp

Huf Portuguesa, Lda.

Zona Industrial Municipal – Adiça

3460-070 Tondela – Portugal

Telef.: +351 232 819100

Fax: + 351 232 816776

Email: info@huf.pt

