

# Huf Portuguesa

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



UN Global Compact

## Communication on Progress (CoP) 2015





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 segunda Comunicação de Progresso (COP) que a Huf Portuguesa faz, abrangendo o período de 31 de Outubro de 2014 a 30 de Novembro de 2015.

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

Durante o 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, partilhar a nossa adesão com clientes, fornecedores, colaboradores e comunidade e monitorizar os indicadores que escolhemos, tendo por base a metodologia GRI. 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.

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





## 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 mais de 750 dias sem acidentes de trabalho. 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). No último ano, a Huf Portuguesa foi reconhecida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial com o Prémio de Responsabilidade Social nas áreas do Trabalho Digno e Conciliação (Prémio do Júri); Comunicação (Prémio do Júri) e Comunidade (Menção)



Ao longo dos seus 24 anos, já forneceu componentes a mais de 55 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; Ásia – 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 às fábricas da Ford para os modelos Fiesta, Escort e 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 equipados 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 Série 3.

---

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

---

**2014** Melhor Fornecedor do ano para a ThyssenKrupp Presta France S.A.S. Reconhecimento da GM – *Best Practices Recognition* na implementação do sistema de Qualidade - *Basic Plus*.

---

**2015** Início da produção do projecto de chaves e ESCL Volvo; Reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social da APEE – Trabalho Digno e Conciliação; Comunicação; Adjudicação de novos projectos (GM; Ford; PSA; BMW; FIAT; Porsche...); Mais de 700 dias sem acidentes de trabalho.

---





## A Nossa Missão

**Ser um modelo de excelência no nosso sector.**

• <b>Clientes</b>	Satisfação do cliente interno e externo Viver a nossa cultura de qualidade Melhoria Contínua
• <b>Colaboradores</b>	Motivação e reconhecimento sincero Comunicação Formação e aprendizagem contínuas
• <b>Accionistas</b>	Actuar Unidos para o bem comum de todos Rentabilidade
• <b>Responsabilidade Social</b>	Integridade ambiental e de segurança





## Os Nossos Valores e Princípios de Negócio

### Valores

- **Pessoas**

Promovemos o respeito, a dignidade e a liberdade humana.

- **Rigor**

Fomentamos a responsabilidade, o esforço e a competência.

- **Desenvolvimento**

Fomentamos a formação, a partilha de conhecimento, a criatividade e a participação. Aprendemos com os erros, procuramos ter sentido crítico e promovemos os melhores colaboradores.

- **Integridade**

Fomentamos, a exemplaridade, o sentido de justiça, o diálogo e o espírito de serviço. A ética e a honestidade é a regra básica de actuação de todos.



- **Entreajuda**

Fomentamos um ambiente de trabalho grato e familiar, promovemos o espírito de equipa, a amizade e a colaboração.

- **Solidariedade**

Promovemos a cidadania e a responsabilidade social, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.





## 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.





## A Política Integrada

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

***“Ser um modelo de excelência no nosso sector... com a melhor tecnologia para o melhor produto garantido por uma grande equipa.”®***

Esta política destina-se a comunicar a todas as partes interessadas os princípios gerais de actuação da Huf Portuguesa – Huf - no quadro do negócio onde se insere, nomeadamente, a fabricação e comercialização de produtos do tipo CASIM – Car Access, Security and Immobilization – para os construtores do sector automóvel (OEM – Original Equipment Manufacturer) e Tier Ones.

Os princípios básicos da política são os seguintes:

- 1. Satisfação dos clientes (internos e externos);**
- 2. Rentabilidade;**
- 3. Prevenção;**
- 4. Minimização do risco;**



**5. Melhoria contínua;****6. Integração e desenvolvimento dos colaboradores.**

**Nos parágrafos seguintes detalham-se os princípios enunciados.**

A Huf, através da sua Missão, Valores, Princípios e Estratégia, incorpora nos seus produtos e serviços uma proposta de valor ao cliente com um foco na sua satisfação, na inovação, melhoria contínua e colaboração com todas as partes interessadas envolvidas na cadeia de abastecimento. A Huf privilegia o diálogo com os seus clientes na constante busca de melhorar os seus produtos e serviços, bem como, comunicar a todas as partes interessadas as expectativas dos seus clientes.

A Huf compromete-se a desenvolver as suas actividades no que respeita ao cumprimento dos requisitos de Clientes, Corporativos, Legais e outros requisitos aplicáveis. O cumprimento dos objectivos organizacionais visa assegurar a superação das expectativas de todas as partes interessadas (clientes, colaboradores, fornecedores, sociedade, outros).

A Huf, no estrito cumprimento dos requisitos e observando os princípios consagrados no Global Compact das Nações Unidas, procura criar as condições de sustentabilidade que assegurem um retorno económico justo e competitivo para os seus clientes, accionistas, colaboradores e sociedade.



A Huf promove uma cultura de prevenção em todas as áreas incluindo a produção, ambiente, segurança das pessoas, segurança da informação e segurança funcional do produto. As falhas, sendo uma fonte de ineficiências, diminuem a competitividade dos produtos e serviços, reduzindo a capacidade da empresa para investimento futuro. A Huf promove ainda a adopção de comportamentos de prevenção de falhas.

A Huf fomenta, providencia os recursos, informa, sensibiliza e forma os colaboradores para a prevenção e tratamento dos riscos nas diversas áreas: produção, ambiente, segurança das pessoas, negócio, segurança de informação e segurança funcional do produto. A minimização dos riscos deve ser uma preocupação de todos os colaboradores no âmbito das funções desempenhadas procurando reduzir os impactos não desejados.

A Huf, informa, promove a participação, motiva e valoriza as iniciativas e projectos relacionados com a melhoria contínua, reconhecendo e publicando os resultados obtidos.

A Huf, através da sua Missão, Valores, Princípios e Estratégia, promove o desenvolvimento dos seus colaboradores motivando-os através do desenvolvimento profissional e pessoal, da valorização do trabalho e do reconhecimento justo do desempenho.



A Huf, através do seu quadro de Valores, integra de forma plena os seus colaboradores, criando um ambiente de trabalho que maximize o potencial de cada um procurando atender às suas aspirações pessoais.

A Huf define, respeita e promove de forma contínua e consistente o sistema de gestão integrado como factor-chave para alcançar a visão: “Ser um modelo de excelência no nosso sector”.

O sistema de gestão tem como base um sistema de requisitos, um conjunto de objectivos e um processo de gestão que visa a prossecução dos objectivos organizacionais. A direcção da empresa gere o desempenho das actividades da empresa procurando utilizar com eficácia e eficiência os recursos disponibilizados para a prossecução dos objectivos organizacionais.

A Huf compromete-se a divulgar esta política a todas as partes interessadas, tornando-a pública. Em particular, a Gerência divulga esta política a todos os colaboradores e garante o seu acesso através dos meios de comunicação, ao mesmo tempo que se compromete a cumprir e fazer cumprir o nosso sistema de gestão integrado, já que o considera um factor chave no desenvolvimento da nossa empresa.

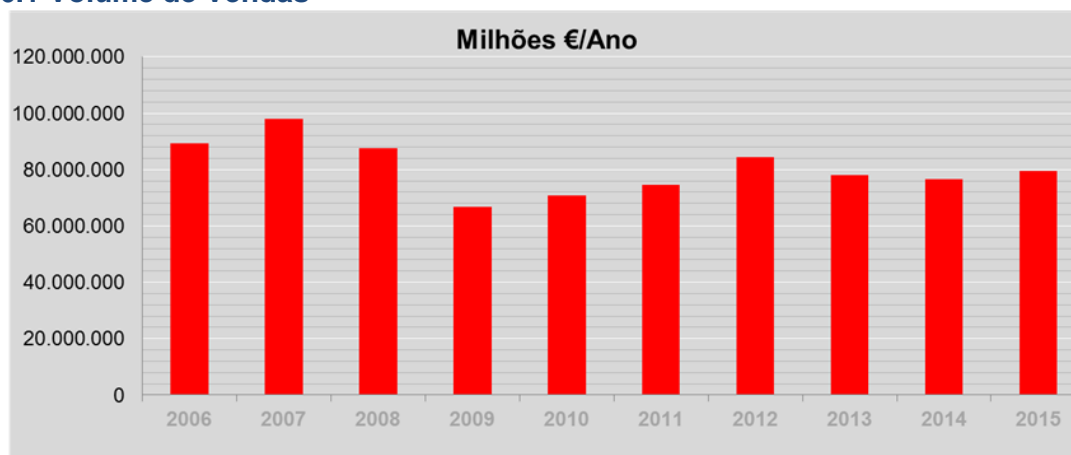




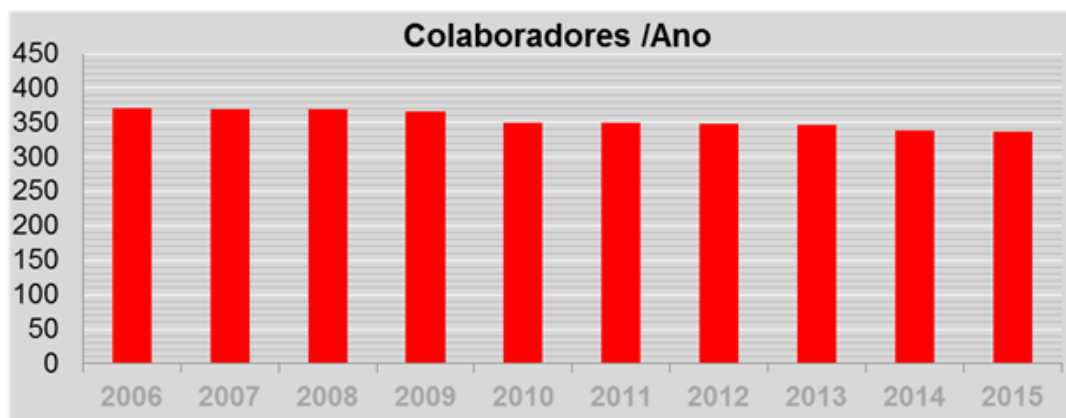


## 6 Principais Indicadores

### 6.1 Volume de Vendas



### 6.2 Nº de Colaboradores e sua caracterização





Distribuição de colaboradores por Tipo de Contrato							
	Masculino			Feminino			
	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho Temporário	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho Temporário	
Jan.	167	0	0	168	1	0	336
Fev.	167	0	0	168	1	0	336
Mar.	167	0	0	168	1	0	336
Abr.	167	0	0	168	1	0	336
Mai.	167	0	1	168	1	0	337
Jun.	167	0	1	168	1	0	337
Jul.	167	0	1	168	1	0	337
Ago.	167	0	6	168	1	5	347
Set.	167	0	20	168	1	15	371
Out.	167	0	17	168	1	12	365
Nov.	167	0	9	168	1	7	352
Dez.	167	0	1	168	1	0	337



Se consideramos como mês de referência o mês de Novembro de 2015, teremos 176 homens e 176 mulheres sendo que 16 são trabalhadores temporários.

**Tipos de Emprego**

Relativamente a distribuição por tipo de emprego e considerando os trabalhadores temporários, a situação seria a seguinte:

Distribuição de colaboradores por Tipo de Emprego					
	Masculino		Feminino		
	Tempo Completo	Tempo Parcial	Tempo Completo	Tempo Parcial	Total
	175	1	173	3	352



No que diz respeito à distribuição dos colaboradores por género e concelho, o quadro que se segue reflecte a situação actual.



Distribuição de colaboradores por Concelho		
	Masculino	Feminino
Tondela	113	123
Santa Comba Dão	28	44
Viseu	20	6
Nelas	3	0
Outros	12	3





Relativamente aos trabalhadores em regime de prestação de serviços e sem considerar os colaboradores da empresa de trabalho temporário, a situação é a seguinte:

Distribuição de trabalhadores em regime de prestação de serviços.	
Masculino	Feminino
2	4

Para o cálculo consideramos:

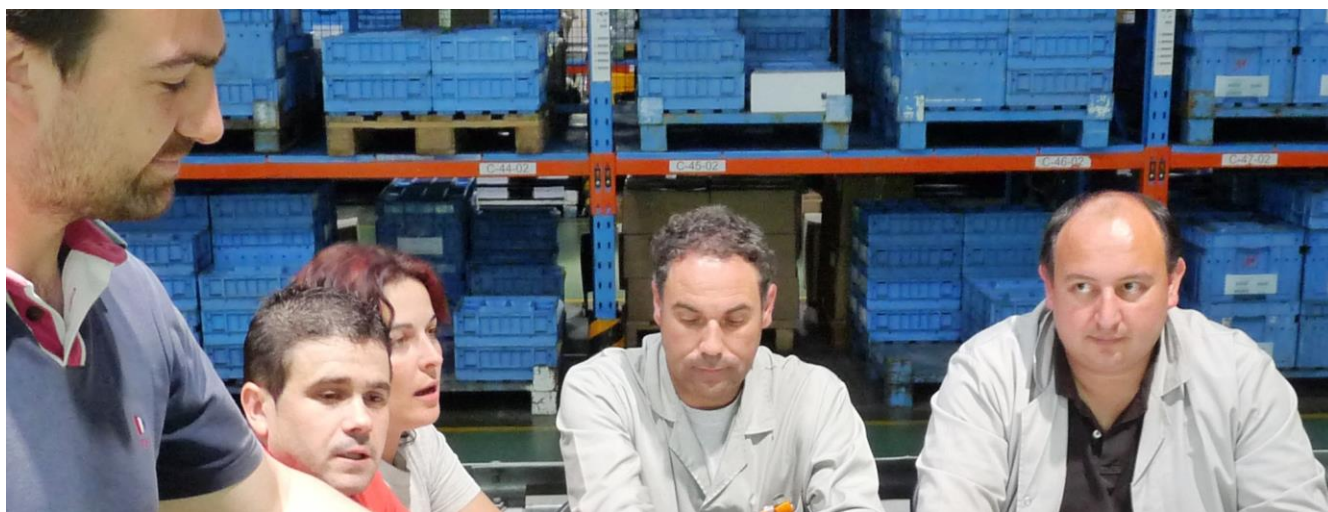
- 1 Advogada
- 2 Trabalhadoras de limpeza
- 2 Médicos
- 1 Enfermeira





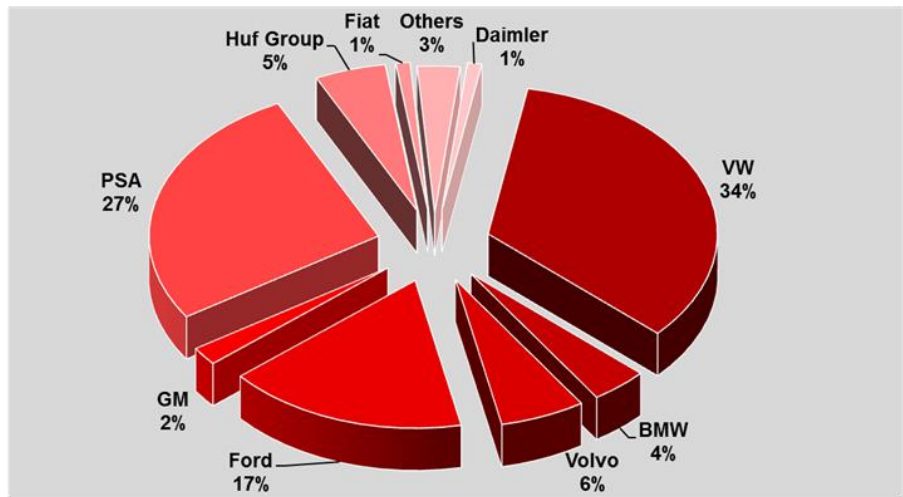
Relativamente à percentagem de colaboradores cobertos por negociação colectiva, a situação é a seguinte:

Sindicato	Nº de Colaboradores	Contrato colectivo
SIMA	1	AIMMAP/SINDEL
SINDEL	22	AIMMAP/SINDEL
SITE	109	Sem acordo
Não sindicalizados	204	Portaria de Extensão

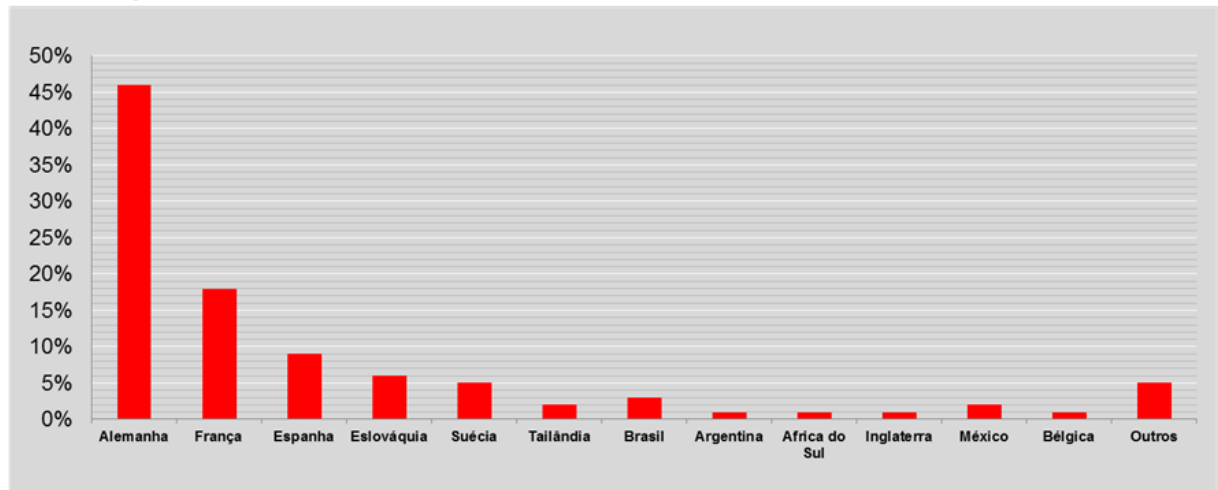




6.3 Principais Clientes (% nas Vendas)

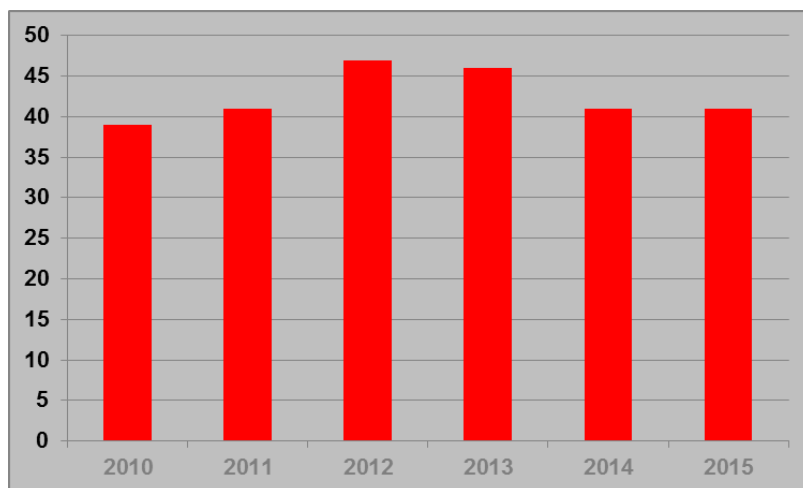


6.4 Principais Mercados





## 6.5 Nº de Projectos Sociais apoiados



**Dos 63 pedidos recebidos, apoiámos 63% das instituições.**

## 6.6 Principais Produtos



Puxadores de porta-bagagens com câmara de visão incorporada.



Sistemas de acesso ao automóvel.  
Chaves (ID devices).



Sistemas electrónicos de bloqueio da direcção.





Sistemas mecânicos de bloqueio da direcção.



Sistemas de fechaduras para o automóvel.



Sistemas de puxadores externos de portas.








## **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.

Modificámos o sistema de avaliação dos nossos fornecedores, incluindo a aplicação de um inquérito bianual com questões relacionadas com os princípios do Global Compact e em concreto o respeito em áreas ambiental, social e económica. Nesse sentido foram aplicados 84 questionários, obtendo 51% de respostas. Depois dos dados recolhidos, faremos um programa de melhoria contínua nas áreas avaliadas.



**Modificámos o sistema de avaliação dos nossos fornecedores, incluindo a aplicação de um inquérito bianual.**



**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 cerca de 41

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

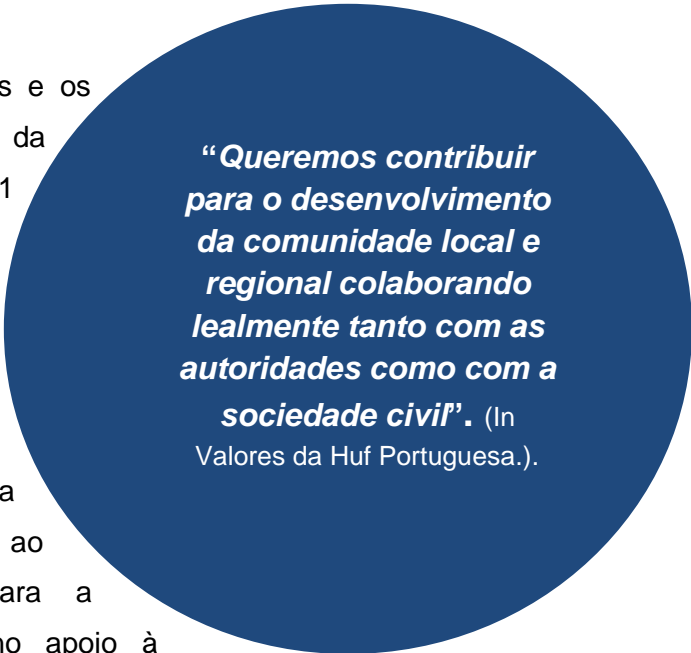
Museu do Caramulo, nomeadamente para a

manutenção de dois automóveis. Ainda no apoio à

comunidade, importante referir o contributo em alimentos e financeiro que os colaboradores e a

empresa deram a várias instituições de solidariedade social da região onde a empresa está

inserida. Num total de aproximadamente 63 pedidos, 65% foram apoiados.



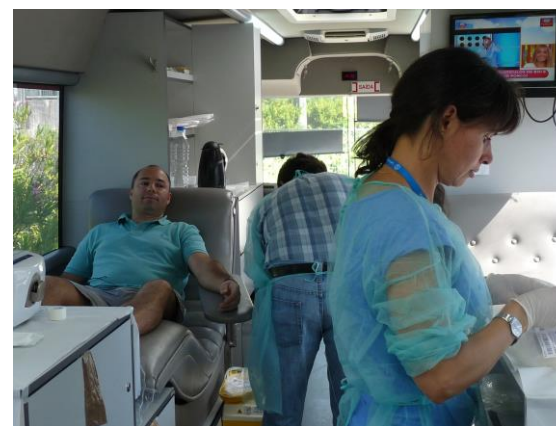
***“Queremos contribuir  
para o desenvolvimento  
da comunidade local e  
regional colaborando  
lealmente tanto com as  
autoridades como com a  
sociedade civil”. (In  
Valores da Huf Portuguesa.).***



**Na Educação**, promovemos uma política de colaboração com Universidades, Politécnicos e Escolas. Vários jovens estagiaram em diferentes áreas da empresa e recebemos 10 visitas de estudo, num total de aproximadamente 152 estudantes de diversas instituições de ensino secundário, profissional, politécnico e universitário.

**No Apoio a pessoas com necessidades especiais**, tivemos 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. Com a Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL), temos apoiado a formação de jovens com necessidades especiais, através de formações na empresa, em áreas como Saúde e Segurança no Trabalho e Gestão Ambiental.

**No Voluntariado**, destacamos os projectos: Sangue é Vida – os dadores inscritos 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 instituições de apoio a crianças, jovens e famílias carenciadas. 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 dos Órgãos Sociais 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).







## 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 24 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 nos 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 contribuírem 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 contribuir 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 fazem-se muito poucas 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;

**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

No período em análise, tivemos 11 saídas, 7 homens e 4 mulheres principalmente entre a faixa etária de 30 a 54 anos. 9 Saídas foram por acordos mútuos entre a empresa e os colaboradores, 1 saída por iniciativa do colaborador e 1 por falecimento.

Saídas		
Idades	Masculino	Feminino
18 - 24		
25 - 29		
30 - 34	1	
35 - 39	1	2
40 - 44	1	1

A taxa de rotatividade não desejada no último ano foi de 0,3.



45 - 49	2	
50 - 54	1	
55 - 59		1
60 - 65	1	
Total	7	4

A distribuição por concelho é a seguinte: Tondela 9 e Santa Comba Dão 2.

### **Número de novas contratações**

Tivemos 2 contratações, 1 do género masculino e outra do feminino de 30 e 32 anos respectivamente, tendo como área de residência os concelhos de Viseu e Tondela.

### **Atracção de Possíveis candidatos**

No último ano recebemos 211 Currículos de pessoas licenciadas e 94 inscrições de pessoas com menos habilitações.

Dos 305 potenciais candidatos 60% são do género masculino e 40% do género feminino. Os 57% dos mesmos com idades inferiores a 30 anos.

Relativamente à residência os 90% dos candidatos são dos concelhos de Tondela e de Santa Comba Dão.



CV's					Inscrições		
Idades	Masculino	Feminino	Total		Masculino	Feminino	Total
18 - 24	33	20	53		37	16	53
25 - 29	31	24	55		8	5	13
30 - 34	25	18	43		10	4	14
35 - 39	17	13	30		2	5	7
40 - 44	9	5	14		1	2	3
45 - 49	5	4	9			2	2
50 - 54	4	2	6				0
55 - 59	1		1			2	2
60 - 65			0				0
	125	86	211		58	36	94

### Estágios Profissionais

Durante este período tivemos 25 estágios distribuídos segundo tipo de estágio da seguinte forma:



<b>Tipos de Estágios</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
Estágio Vida Ativa		1	1
Estágios Profissionais	2	2	4
Estágios de Verão	7	1	8
Estágios Curriculares	6	3	9
Erasmus		1	1
Teses de Mestrado	2	0	2
Totais	17	8	25

Há que salientar que os estágios de verão têm uma duração máxima de 3 meses e que têm como objectivo dar a oportunidade a estudantes universitários de ter um primeiro contacto com o mercado laboral.

De salientar que 4 estágios de curta duração foram preenchidos por filhos de colaboradores da empresa, assim como 1 dos estágios profissionais.

### **Práticas Laborais LA2 - Emprego**

Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização.

Todos os colaboradores independentemente de trabalharem a tempo integral ou parcial têm a mesmas condições salariais e benefícios, que passam principalmente por um plano de saúde e seguro de vida para alguns dos quadros da empresa.

Os colaboradores temporários beneficiam-se das mesmas condições salariais, porém, não têm seguro de saúde.



**Práticas Laborais**  
**LA3 - Emprego**

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

**Parentalidade**

No total tivemos 16 colaboradores abrangidos pela licença de parentalidade, 7 homens e 9 mulheres.

Da licença parental inicial houve um colaborador do género masculino que não tirou, igualmente, só uma colaboradora tirou a licença parental alargada.

Licenças	Masculino	Feminino
Licença parental inicial	6	9
Licença parental exclusiva do pai	7	
Licença parental alargada		1

Todos os colaboradores se incorporaram ao trabalho salvo dois que ainda estão a gozar a licença.



#### **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 24 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 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.

### Taxa de doenças profissionais

Dos 29 casos diagnosticados de LMELT, ao longo de toda a história da Huf Portuguesa, apenas 13.8% se encontram ainda como “casos activos”, ou seja, 86.2% dos colaboradores que foram diagnosticados com este tipo de doenças, foram recuperados, deixando de ter sinais e sintomas associados com as lesões ocorridas, e estando perfeitamente enquadrados nas linhas de montagem. **No período em análise, não surgiu nenhum novo caso de LMELT, nem ocorreram acidentes de trabalho, tendo atingido 722 dias sem acidentes.**



Indicador	Valor
Nº de acidentes	0,00
Dias perdidos	0,00
Índice de Frequência	0,00
Índice de Gravidade	0,00
Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0,00
Taxa de Doenças profissionais	10,31
Índice de gravidade (doenças profissionais)	0,11
<b>Taxa de absentismo</b>	<b>2,4%</b>





**Informação Complementar:**

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

**Índice de frequência** =  $N^{\circ}$  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 ( $N^{\circ}$  total de trabalhadores\* $N^{\circ}$  potencial de dias trabalhados\* $N^{\circ}$  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.



### 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. Durante o período analisado, foram realizadas 371 acções de formação, abrangendo 313

colaboradores. A média mensal foi de 31 acções por mês com 261 colaboradores.

Relativamente a distribuição das horas de formação por: formação interna, externa ou intra-empresa (formação externa realizada nas próprias instalações), em termos percentuais o resultado foi o seguinte:

- Formação Interna – 58% (de salientar que em todos os departamentos existem colaboradores com o Certificado de Competências Pedagógicas CCP).
- Formação Intra-empresa – 26%
- Formação Externa – 16%





### Ações de Formação a destacar

Continuamos a promover o conhecimento e o domínio de idiomas mantendo os cursos de Inglês, Alemão e Francês.

No que respeita a conhecimentos técnicos, promovemos formação específica na área de soldadura em estanho e Excel nos diferentes níveis. Igualmente asseguramos as correspondentes acções de formação originadas por mudanças tecnológicas, apostando na inovação.

Horas de Formação por Níveis de Qualificação Profissional	Masculino			Feminino		
	Nº de Colab.	Horas	Média	Nº de Colab.	Horas	Média
Quadros Superiores	15	546,69	36,44	3	511,58	170,53
Quadros Médios	10	112,09	112,41	10	485,58	48,56
Altamente Qualificados	33	1093,75	33,14	10	408,32	40,83
Encarregados e Chefes de Linha	14	236,54	16,87	8	153,33	19,17
Semiqualeificados Qualificados	95	2013,74	21,20	145	2595,17	17,90
Totais	167	5014,41	30,03	176	4153,98	23,60





Horas de Formação por Função	Masculino			Feminino		
	Nº de Colab.	Horas	Média	Nº de Colab.	Horas	Média
Gerência/Directores	10	404,92	40,49	1	173,08	173,08
Administração	6	718,01	119,67	10	533,5	53,35
Engenharia	6	204,66	34,11	1	117	117
Colaboradores indirectos da produção	4	504,92	126,23	0	0	0
Logística	1	21,25	21,25	6	252,91	42,15
Manutenção	15	171	11,40	1	0	0,00
Produção	103	2056,52	19,97	151	2683,21	17,77
Gestão de projectos	2	98,5	49,25	1	56,33	56,33
Qualidade	15	659,42	43,96	5	337,99	67,60
Armazém	14	175,25	12,52	0	0	0,00

Estudos avançados, pós-graduações e mestrados

Durante o período analisado foram 6 colaboradores que participaram neste tipo de estudos, segundo a distribuição que se segue:

	Masculino	Feminino
Licenciatura	1	0
Pós-graduações	1	0
Programas avançados	3	1

Também, é de salientar que se formaram 2 colaboradores como Coaches Internacionais.



## Desenvolvimento e Gestão do Talento

Na empresa funcionam quatro formatos diferentes de programas de gestão do talento, três dos quais da inteira responsabilidade da empresa e um último que é coordenado pelos nossos headquarters do Grupo Huf.

Programas de Gestão de Talentos	Masculino	Feminino
iHRDC	0	0
Under 35	2	0
Grow Tec	2	0
On Top	1	1

**On Top**, é um programa destinado a Gestão de Topo e está focado principalmente em áreas de Gestão e Liderança.

**Grow Tec**, visa dotar aos colaboradores com conhecimentos mais técnicos e especializados.

**Under 35**, pretende promover o desenvolvimento de quadros com potencial em áreas como a liderança.

Por último o **International Human Resources Development Circle** que tem como objectivo principal promover o talento dentro da própria organização a nível internacional.

Durante o ano tivemos 5 promoções, 3 homens e 2 mulheres.



**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 Harvard Business Review ou Auto Revista 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 nas feiras do livro 2015, distribuídos por género			
Feira do Livro	Masculino	Feminino	Total
Edição Junho	63	91	154
Edição Dezembro	70	152	222
Total	133	243	376



Como podemos verificar no quadro anterior, 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 Portuguesa aderiu à Cátedra de Dirección por Misiones y Gobierno Corporativo da Universitat Internacional de Catalunya. Desde a sua adesão, vários quadros têm participado em vários Simpósios Internacionais da cátedra, um dos quais realizado em Portugal na Escola de Negócios AESE - Lisboa





### Práticas Laborais LA11 - Formação

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

Acreditamos que a gestão do desempenho é um elemento fundamental no processo de gestão de recursos humanos.

Os principais objectivos são:

- **Contribuição** – através da definição de objectivos, cada um dos colaboradores da

empresa é ciente do seu contributo para os resultados da empresa;

- **Melhoria Continua** – identificar os gaps entre a performance real e a ideal permitira a melhoria individual e profissional de todos os colaboradores da empresa;

- **Motivação** – a realização pessoal e profissional permitirá o reconhecimento das performances individuais e grupais

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.

Na empresa, o 100% dos colaboradores são avaliados, seguindo diferentes métodos segundo a posição e função desempenhada.



	Média de horas de Formação por género - 2015											
Género	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
Masculino	3,60	6,13	11,11	13,55	17,79	19,76	21,24	24,52	27,58	31,14	35,67	38,00
Feminino	2,93	5,02	8,08	10,23	12,35	13,74	15,20	19,86	21,95	26,01	30,76	32,31
Rácio	0,81	0,82	0,73	0,75	0,69	0,70	0,72	0,81	0,80	0,84	0,86	0,85

Relativamente ao número de horas de formação distribuídas por género, há uma ligeira diferença a favor dos homens.





## **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.	
Toda a gente e bem tratada, independentemente da idade.	71
Toda a gente e bem tratada, independentemente da raça.	76
Toda a gente e bem tratada, independentemente do sexo.	79
Toda a gente e bem tratada, independentemente da orientação sexual.	81
Toda a gente e bem tratada, independentemente de ser portador(a) de deficiência.	80





### **Funções de Liderança e Gestão**

Durante o último ano 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 género					
Função	2015				
	Homens	Mulheres	Total	Homens %	Mulheres %
Chefes de Linha	14	10	24	58	42
Responsáveis	9	8	17	53	47
Direcção	10	1	11	91	9
Total	33	19	52	63	37

Comparando os anos de 2014 e 2015, podemos verificar uma ligeira melhoria no papel das mulheres em função de liderança, principalmente entre os chefes de linha.

Função	2014		2015	
	Homens %	Mulheres %	Homens %	Mulheres %
Chefes de Linha	68	32	58	42
Responsáveis	58	42	53	47
Direcção	91	9	91	9
Total	69	31	63	37



**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 3 colaboradores. No nível superior (colaboradores com mais de 50 anos) temos 56, sendo que a distribuição por género é muito equitativa. De salientar que temos 4 colaboradores com mais de 60 anos.

Distribuição dos colaboradores da Huf Portuguesa por género e idade		
Idade	Homens	Mulheres
18 - 24	0	0
25 - 29	3	0
30 - 34	8	15
35 - 39	38	48
40 - 44	49	63
45 - 49	36	17
50 - 54	19	16
55 - 59	14	7
Mais 60	0	4
Totais	167	170



De salientar que a média etária dos homens é de 43,62 anos e das mulheres 42,36 anos. A média total é de 42,98 anos.

**Colaboradores com necessidades especiais**

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

Tipo de necessidade especial	Total	Masculino	Feminino
Surdez	1	1	0
Paralises Cerebral	1	1	0
Limitações Motoras	6	5	1
Limitações surgidas por doença natural	3	1	2
Total	11	8	3



**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 rácio não só do salário base, mas também do prémio variável. Calculamos os dois rácios por gerações, igualmente dividido entre homens e mulheres.





Nível de Qualificação	Rácio Salário Base por Género					
	Total	Nº Colaboradores		Média S.B.		Rácio
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Semiquualificados / Qualificados	233	95	138	686,76	669,83	0,98
Chefias Intermédias	22	14	8	860,84	758,34	0,88
Altamente Qualificados	43	33	10	1195,57	1050,65	0,88
Quadros Médios	20	10	10	1645,5	1578,6	0,96
Quadros Superiores e Directores	18	15	3	4106,82	2686,67	0,65
Total	336	167	169	1166,5	786,13	0,67

Os salários base são equilibrados em quase todas as áreas da empresa, especialmente nas áreas da produção e nos quadros médios. No entanto, nos quadros superiores e directores, as mulheres representam unicamente 17% do total. Esta distribuição, assim como a concentração de mulheres entre semiquualificados / qualificados, explica a disparidade salarial total de 33%.



Nível de Qualificação	Rácio Prémio Variável por Género					
	Total	Nº Colaboradores		Média P.M.		Rácio
		Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Semiquualificados / Qualificados	233	95	138	88,48	82,83	0,94
Chefias Intermédias	22	14	8	83,08	80,33	0,97
Altamente Qualificados	43	33	10	146,26	188,62	1,29
Quadros Médios	20	10	10	333,32	302,32	0,91
Quadros Superiores e Directores	18	15	3	599,49	477,51	0,80
Total	336	167	169	159,51	110,66	0,69

Estas tendências mantêm-se, ligeiramente corrigidas, na avaliação de desempenho.





Gerações	Rácio Salario Base por Género e Gerações					
		Nº Colaboradores		Média S.B.		
	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Rácio
Baby Boomer	20	12	8	1786,48	975,17	0,55
Geração X	278	137	141	1180,07	787,78	0,67
Geração Y	38	18	20	842,4	698,87	0,83
Geração Z	0	0	0	0	0	0,00

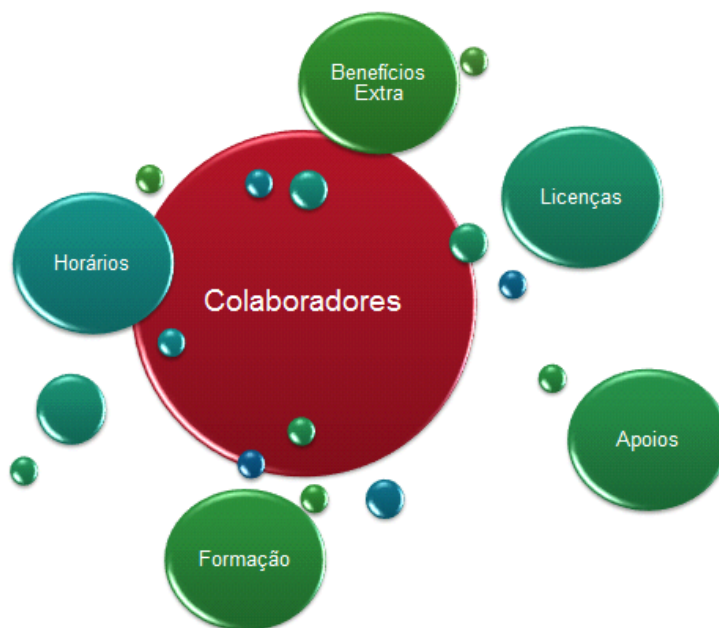
Mais de 80% dos colaboradores pertencem à geração X. A Geração Y (11% do total) são os últimos colaboradores contratados pela empresa: nesta faixa a igualdade salarial é maior.

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. A Huf Portuguesa disponibiliza 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.



### Relativamente às práticas de conciliação destacamos

**Trabalho a tempo parcial** (redução do horário de trabalho mensal) – 3 colaboradoras e 2 colaboradores, um deles não trabalha às 2ª e 6ª feiras do mês.

O 100% dos homens que tinham direito à licença de parentalidade, gozaram-na, independentemente da função que ocupam.



**Flexibilidade de Horários - Horários Flexíveis** - Casais da empresa com filhos menores, solicitam trabalhar em turnos desencontrados. Esta medida, que é prática comum na nossa empresa, por vezes não é suficiente, já que existe um período de tempo (deslocação do trabalho a casa e vice-versa) em que os filhos têm de ficar sós, pelo que aliada à troca de turnos, está a prática de que um dos conjugues comece o turno ou mais cedo ou mais tarde.

**Fixação de Horário** - Trabalhar num horário “partido” ou definir um turno fixo, de forma a poder acompanhar as famílias e ou frequentar acções de formação, como por exemplo frequência do ensino superior.

**Apoio à família** - A empresa possui um seguro de saúde para todos os colaboradores da empresa. Este seguro tem sido alargado aos familiares dos colaboradores. O colaborador suporta os custos do mesmo, no entanto, beneficia de um preço muito mais vantajoso, ao estar indexado ao seguro da empresa.

**Médico para a família** - Possibilidade do médico de medicina curativa consultar familiares dos colaboradores. De 2ª a 6ª feira, o médico de medicina curativa dá consultas na empresa.

**Licenças s/vencimento** - São concedidas licenças sem vencimento sempre que solicitadas para o acompanhamento dos filhos, cônjuges ou familiares.



**Prolongamento da licença de maternidade** - A empresa cumpre aquilo que está estipulado na lei, no entanto, sempre que necessário, a empresa facilita a obtenção de mais dias antes e depois do parto a todas as colaboradoras que o solicitem.

**Calendário de Férias** - Todos os colaboradores da empresa podem adoptar por férias partidas de acordo com a sua vida pessoal.

**Parcerias** - A Empresa e a Comissão de Trabalhadores têm feito protocolos com diferentes Empresas/Organizações para que os nossos colaboradores possam beneficiar de preços mais competitivos (Farmácia, Clínica Médica, Ginásio, Sessões de Hidro Bike e Piscina, Tinturaria, Óptica e optometria, Limpeza auto e venda de pneus, Espectáculos, Cultura e Desporto).

**Tecnologia – Videoconferências e Teleconferências**- Utilização de tecnologia e práticas, como sejam, videoconferências e teleconferências, que permitem a resolução de problemas e a marcação de reuniões evitando deslocações desnecessárias. Desta forma, os colaboradores da empresa, não precisam de se deslocarem, estando ausentes por vários dias. Com esta iniciativa, mantêm-se mais perto das suas famílias, dando todo o apoio necessário.

**Programa Trabalho a partir de casa** - Todos os computadores portáteis da empresa, possuem acesso remoto à empresa, permitindo que os colaboradores que, por qualquer motivo, não se possam deslocar à empresa, trabalhem desde casa.



## 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 se ficam somente pelo



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



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 EN3 - Energia**

Consumo de energia dentro da organização.

Fontes directas de energia:

Gás natural: 0 m3

Diesel: 3491 litros

#### **Práticas Ambientais EN4 - Energia**

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

#### **Electricidade:**

O nosso consumo energético no período em análise foi de: 3 907 342 Kwh



**Práticas Ambientais**  
**EN8 - Água**

Captação total de água por fonte.

**Água de abastecimento público:**

O nosso consumo no período em análise foi de 3177 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**  
**EN22 - Emissões, Efluentes e**  
**Resíduos**

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

**Resíduos:**

<b>Total de Resíduos (Ton.)</b>	11,53
<b>Resíduos Aterro (Ton.)</b>	2,17
<b>Resíduos Recicláveis (Ton.)</b>	9,09
<b>Resíduos Perigosos (Ton.)</b>	0,7

No período em análise, o total de resíduos gerados manteve-se nos mesmos valores do ano anterior.

**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 apenas uma fonte de emissão, 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 2015 realizou-se uma campanha de medição. Relativamente aos valores, os parâmetros estão muito baixos dos limites máximos admissíveis.

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

Número e volume total de derrames significativos.

Não houve qualquer derrame significativo no último ano, nem ao longo dos 24 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 VFFV



(Veículos em Fim de Vida) com a eliminação do Crómio Hexavalente, Chumbo, Mercúrio e Cádmio 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 - Percentagem de resíduos reciclados

Melhoria do processo de recolha e valorização de resíduos

**Resultados: 78,8% 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.



## Práticas Anticorrupção

### Práticas Anticorrupção SO3 - Corrupção

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

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

### 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.
- Publicação e Divulgação do Código de Conduta do Grupo Huf

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.
- Publicação da versão em Português do Código de Conduta do Grupo Huf.



Os princípios do Código de Conduta são aplicáveis para todas as empresas, equipas de gestão, unidades operacionais e colaboradores do Grupo Huf, e determinam um padrão empresarial mínimo e uniforme. Definem o enquadramento geral e os princípios orientadores fundamentais para a Huf. Os gestores devem divulgar o Código de Conduta nas suas organizações e assegurarem a sua correta implementação e manutenção.

1. Cumprimento da legislação, directrizes definidas e orientações gerais;
2. Prevenção contra a corrupção;
3. Lei da concorrência e concorrência desleal;
4. Confidencialidade e protecção de dados;
5. Utilização da propriedade da empresa;
6. Higiene e segurança no trabalho;
7. Horário de trabalho;
8. Remuneração e benefícios complementares;
9. Conduta adoptada em relação ao próximo;
10. Liberdade de associação e direito de negociação colectiva;
11. Trabalho infantil e trabalho forçado;
12. Igualdade de oportunidades;
13. Protecção ambiental e climática;
14. Informação e comunicação;
15. Gestão, relatórios e questões;
16. Sanções.



### **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 - 2015) 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;

Políticas de conciliação vida profissional / vida pessoal

Excelentes Indicadores de Segurança no Trabalho.

Melhoria na % de mulheres em algumas funções de chefia  
(linhas de produção) – 42% do total

**Práticas Anticorrupção:**

Publicação da versão em Português do Código de Conduta  
para colaboradores do Grupo Huf.



### 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 entre os quadros superiores/directores (17%) deve ser melhorada. Aspecto fundamental para equilibrar a igualdade salarial entre Homens e Mulheres.**



# 10

## Reconhecimentos e Distinções





## Reconhecimentos e Distinções



Certificate of Excellence

PLATINUM

*Supplier Status*

is hereby granted to

HUF PORTUGUESA FABRICA DE COMP

TONDELA 3460 POR

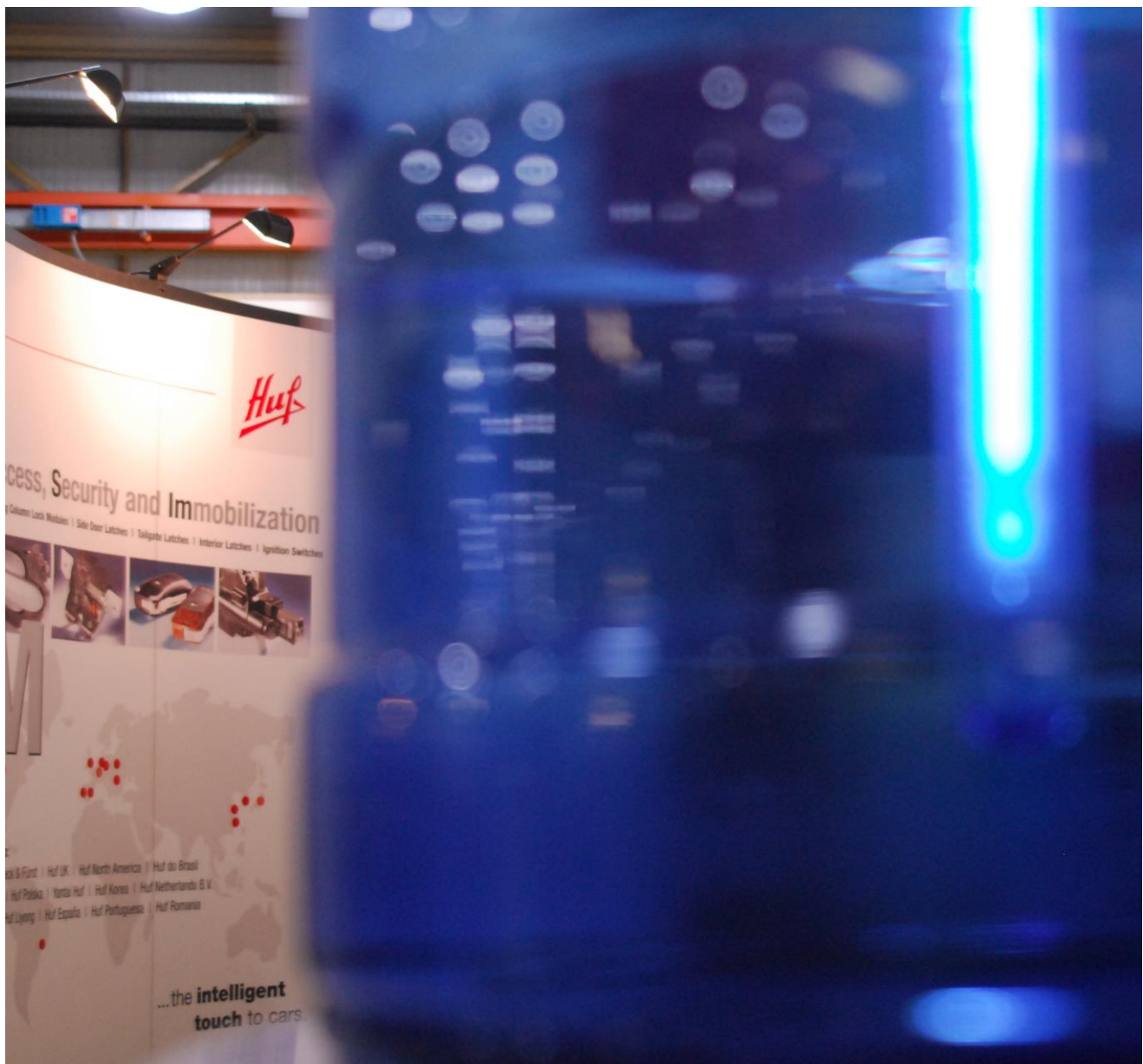
In Recognition for Outstanding On-Time Shipping Performance  
to General Motors Customer Care and Aftersales

Awarded: December 2014

A handwritten signature in blue ink that reads "David Poole".

A handwritten signature in blue ink that reads "Michelle Braun".







**Huf Portuguesa, Lda.**

Zona Industrial Municipal – Adiça

3460-070 Tondela – Portugal

Telef.: +351 232 819100

Fax: + 351 232 816776

Email: [info.portugal@huf-group.com](mailto:info.portugal@huf-group.com)

Internet : [www.huf-group.com](http://www.huf-group.com)

