

Huf Portuguesa

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



Communication on Progress 2016

...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	A Nossa Política Integrada	12
6	Principais Indicadores e Principais Produtos	16
7	Relações com Fornecedores e Envolvimento com a Sociedade	26
8	O Nosso Compromisso com a Sustentabilidade, baseado nos 10 Princípios da UN Global Compact	29
9	Celebração do 25º Aniversário	79

10 Balanço do Ano

82

11 Reconhecimentos e Distinções

83





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

Exmo. Sr. Eng. António Guterres:

Esta é a terceira Comunicação de Progresso (COP) que a Huf Portuguesa faz, abrangendo o ano de 2016. 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, divulgando internamente os 10 princípios do Global Compact, partilhando-os 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 Pêga



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 1000 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). 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 25 anos, já forneceu componentes a mais de 60 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 Séries 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.

2016 Celebração do 25º Aniversário. Início do projecto para o Cliente Porsche - Tailgate Latches System Actuator e iEZZS.

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



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.

- **Entreaajuda**

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”.

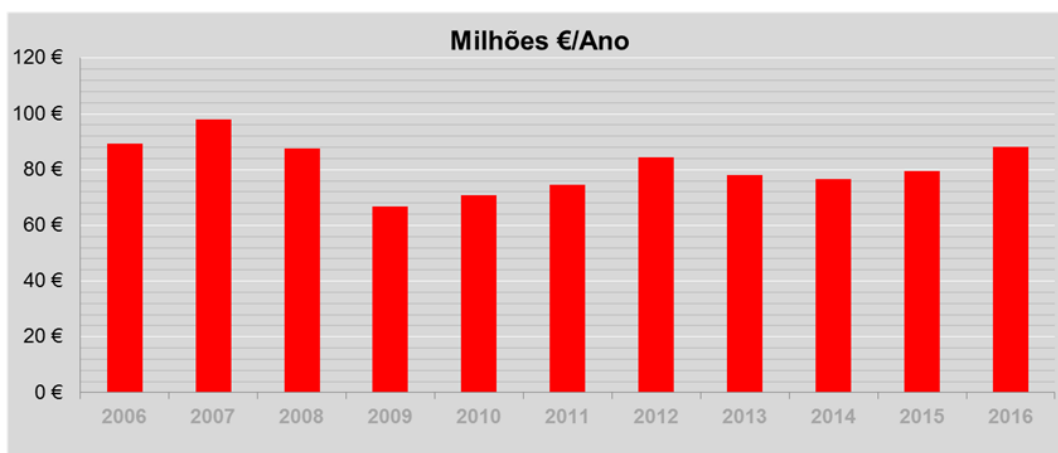
O sistema de gestão tem como base um sistema de requisitos, um conjunto de objectivos e um processo de gestão que visa a prossecução dos objectivos organizacionais. A direcção da empresa gere o desempenho das actividades da empresa procurando utilizar com eficácia e eficiência os recursos disponibilizados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

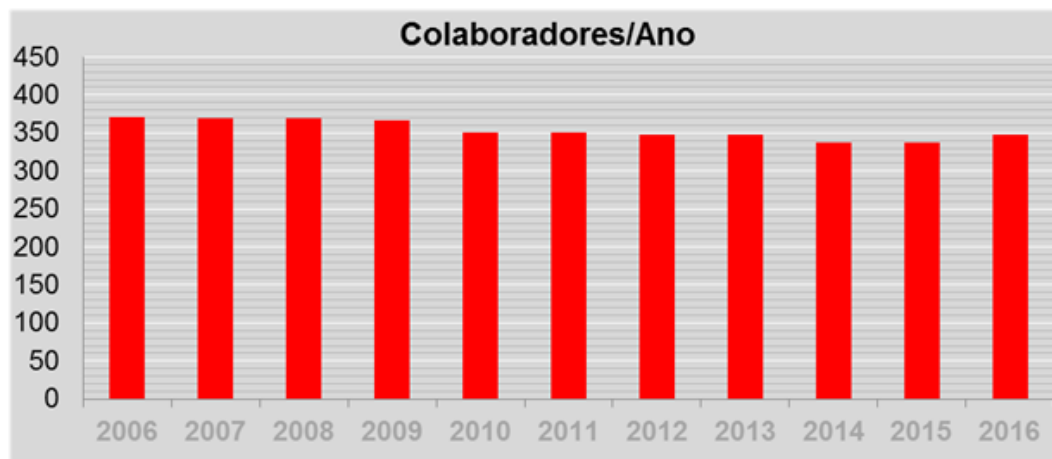
6.1 Volume de Vendas



6.2 Nº de Colaboradores e sua caracterização

**GREAT
PLACE
TO
WORK®**

Desde 2004



Distribuição colaboradores por Tipo de Contrato								
	Masculino				Feminino			
	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho Temporário	Total	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho Temporário	Total
Jan.	166	1	6	173	164		1	165
Fev.	166	1	13	180	164		5	169
Mar.	166	1	12	179	164		5	169
Abr.	167	2	19	188	164		6	170
Mai	167	2	20	189	164	1	6	171
Jun.	168	2	19	189	165	1	5	171
Jul.	168	11	9	188	165	2	4	171
Ago.	168	11	4	183	165	2	2	169
Set.	168	13	15	196	165	2	7	174
Out.	168	13	14	195	165	2	7	174
Nov.	168	13	13	194	165	2	5	172
Dez.	168	13	16	197	165	2	10	177

A 31 de Dezembro de 2016 contávamos com um total de 197 homens e 177 mulheres, sendo que dos homens, 168 tinham uma vinculação efectiva, 13 estavam a contrato a termo e 16 eram trabalhadores temporários. Quanto às mulheres, tínhamos 165 com contrato efectivo, 2 a contrato a termo certo e 10 com contrato temporário.

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
	195	2	175	2	374

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	126	119
Santa Comba Dão	28	44
Viseu	23	8
Nelas	3	0
Outros	17	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

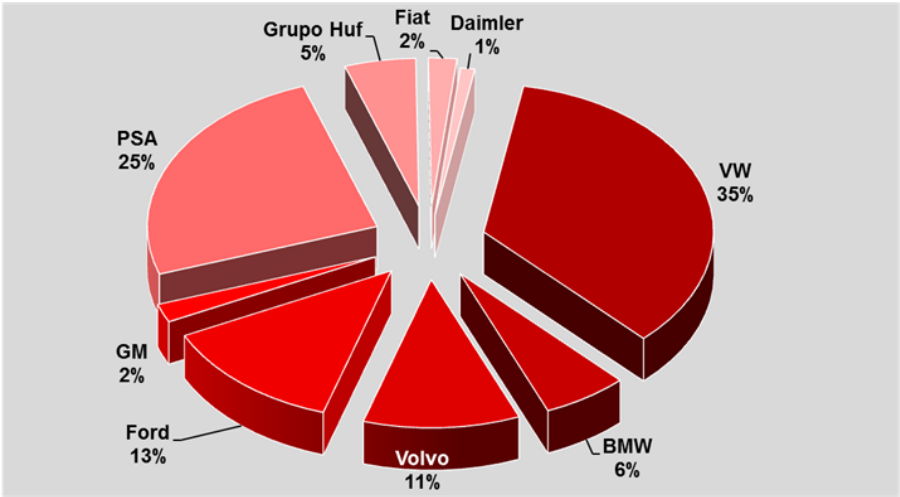


Relativamente à percentagem de colaboradores cobertos por negociação colectiva, a situação é a seguinte:

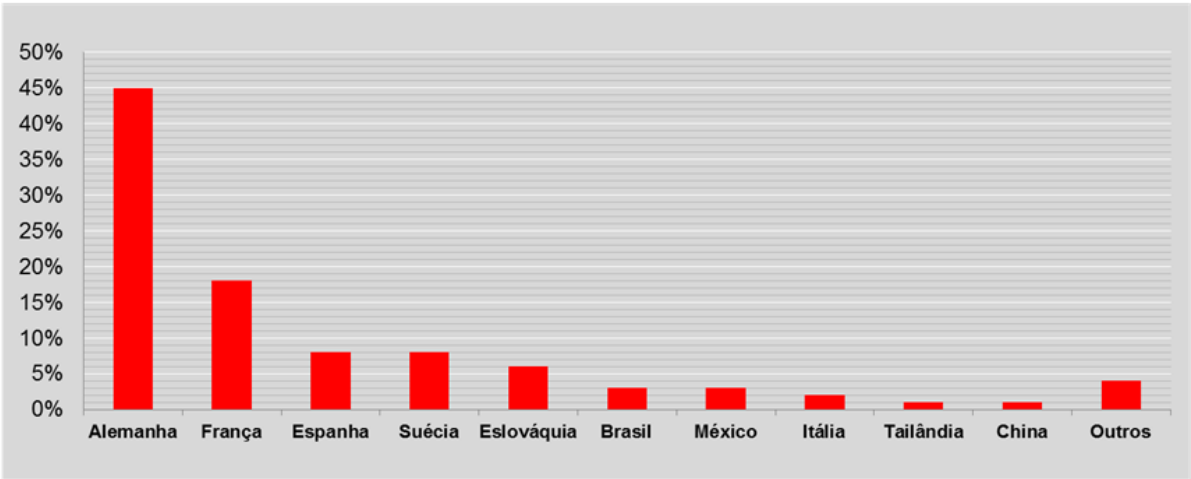
Sindicato	Nº de Colaboradores	Contrato colectivo
SIMA	1	AIMMAP/SINDEL
SINDEL	21	AIMMAP/SINDEL
SITE	109	Sem acordo
Não sindicalizados	217	Portaria de Extensão



6.3 Principais Clientes (% nas Vendas)

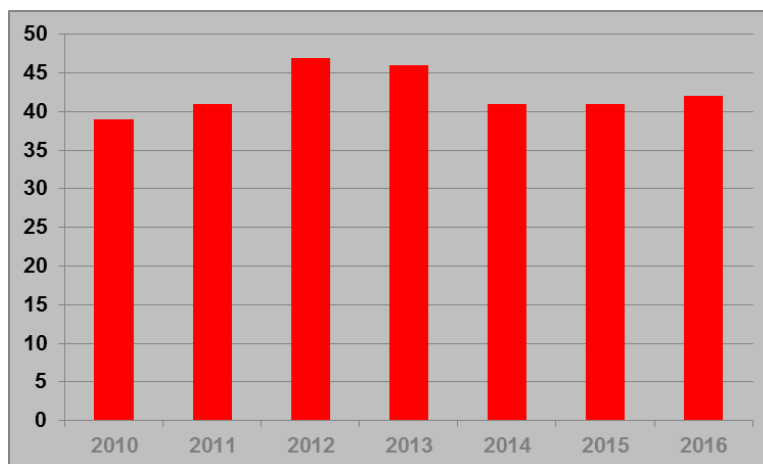


6.4 Principais Mercados



6.5 Nº de Projectos Sociais apoiados

Dos 74 pedidos recebidos, apoiámos 57% 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 173 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 e 4 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 173 questionários, obtendo 70,5% 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 42 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 74 pedidos, 57% 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 6 visitas de estudo, num total de aproximadamente 150 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. A empresa organiza todos os anos um Passeio de Motas e um Caminhada. Ambos os eventos têm uma componente solidária, onde todos os participantes pagam a sua inscrição com um bem alimentar. No último ano a recolha de bens alimentares foi entregue ao Centro Social Paroquial de Santiago de Besteiros (Tondela).

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 25 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 35% 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 horas extraordinárias. Estas são 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)

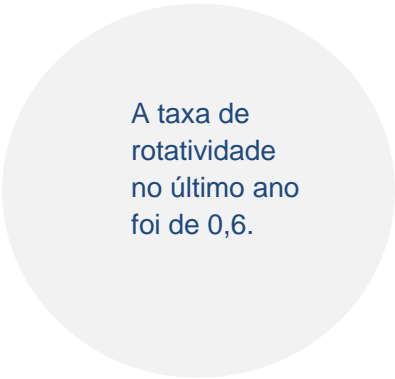
Práticas Laborais
LA1 - Emprego

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

Rotatividade

Relativamente a rotação de colaboradores, no ano de 2016 houve 5 saídas, 4 delas por iniciativa do colaborador, sendo que 2 delas foram por reforma e uma por falecimento.

Saídas		
Idades	Masculino	Feminino
18 - 24		
25 - 29		
30 - 34		
35 - 39		
40 - 44	1	
45 - 49	1	1



50 - 54		
55 - 59		
60 - 65		2
Total	2	3

A distribuição das saídas por área de residência foi a seguinte: Tondela 4 e Nelas 1.

Número de novas contratações

Realizamos 16 novas contratações, 12 homens e 4 mulheres. A média etária foi de 26 anos. Aproximadamente 69% das contratações advieram da necessidade de preencher lugares na produção, sendo que 100% dos mesmos foram recrutados tendo como base o trabalho temporário, já que após as avaliações correspondentes, foi considerado que estes colaboradores reuniam todos os requisitos para ser incorporados directamente na empresa.

Entradas		
Idades	Masculino	Feminino
18 - 24	5	
25 - 29	6	2
30 – 34	1	1
35 - 39		
40 - 44		1



45 - 49		
50 - 54		
55 - 59		
60 - 65		
Total	12	4

Atracção de Possíveis candidatos

De Janeiro de 2016 a Dezembro de 2016 recebemos 223 Currículos de pessoas licenciadas e 110 inscrições de pessoas com menos habilitações. Dos 333 potenciais candidatos 59% são do género masculino e 41% do género feminino. 60% dos mesmos têm idades inferiores a 30 anos.

CV's				Inscrições		
Idades	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
18 - 24	41	31	72	35	24	59
25 - 29	19	25	44	13	11	24
30 - 34	21	11	32	6	5	11
35 - 39	16	10	26	4	2	6
40 - 44	8	5	13	7	2	9
45 - 49	9	0	9	1	0	1
50 - 54	1	0	1	0	0	0

55 - 59	1	0	1	0	0	0
60 - 65	0	0	0	0	0	0
Não Refer	13	12	25	0	0	0
Total	129	94	223	66	44	110

Relativamente à residência, 85% das inscrições são de Tondela e Santa Comba Dão. Analisando os currículos recebidos, 50% correspondem às áreas de residência de Tondela e Viseu. Comparado com o caso acima descrito, estes distribuem-se por um número mais elevado de regiões, existindo inclusive currículos de candidatos internacionais.

Estágios Profissionais

Durante este período tivemos 24 estágios distribuídos da seguinte forma, por tipo de estágio:

Tipos de Estágios	Masculino	Feminino	Total
Estágio Vida Activa	0	1	1
Estágios Profissionais	3	0	3
Estágios de Verão	8	4	12
Estágios Curriculares	5	3	8
Total	16	8	24

De salientar que os estágios de verão têm uma duração máxima de 3 meses e têm como objectivo dar oportunidade a estudantes universitários de ter um primeiro contacto com o mercado laboral. Estendemos esta possibilidade também a filhos e familiares dos nossos trabalhadores, tendo 10 dos 12 estágios de verão sido preenchidos pelos mesmos.

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.

Práticas Laborais LA3 - Emprego

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

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.

Parentalidade

No total, 12 colaboradores foram abrangidos pela licença de parentalidade, 4 homens e 8 mulheres. Só uma colaboradora tirou a licença parental alargada.

Licenças	Masculino	Feminino
Licença parental inicial	4	8
Licença parental exclusiva do pai	4	0
Licença parental alargada	0	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

No último ano não surgiu nenhum novo caso de LMELT (Doenças Musculo Esqueléticas). Atingimos 1086 dias sem acidentes de trabalho

Para o cálculo deste indicador utilizamos o número total de casos de doenças profissionais sobre o número total de horas trabalhadas por 1.000.000.

Indicador	Valor
Nº de acidentes	0
Dias perdidos	0
Índice de Frequência	0
Índice de Gravidade	0
Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0
Taxa de Doenças profissionais	11,35
Índice de gravidade (doenças profissionais)	1,39
Taxa de absentismo	2,90%

Indicadores de saúde

A nossa empresa, com o intuito de acompanhar a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores, decidiu identificar um conjunto de indicadores para monitorizar mensalmente.





A selecção dos mesmos prendeu-se com o facto de as doenças cardiovasculares serem a principal causa de mortes, internamentos hospitalares e incapacidade na população de meia-idade e idosa. No nosso caso, interessa-nos a população de meia-idade.




As taxas de mortalidade cardiovascular variam consoante a idade, sexo, condição socioeconómica, etnia, região geográfica da residência, e têm vindo a diminuir de modo consistente, nas últimas décadas, em Portugal e na Europa Ocidental e mais recentemente na Europa Central e de Leste.

Esta evolução deve-se, fundamentalmente, à alteração dos estilos de vida que se relacionam com os factores de risco convencionais: tabagismo, pressão arterial, excesso de peso/obesidade e colesterol. Não menos importantes são as terapêuticas médicas baseadas na evidência.

Neste sentido escolhemos monitorizar um conjunto de indicadores que influenciam directamente a diminuição destes factores de risco e diminuir o risco de doença cardiovascular.

Durante 2016 fomos acompanhando os indicadores, os resultados e objectivos que foram incorporados ao Balance Scorecard de Saúde.

Indicadores	Previous Year	Budget	Actual	Score
Redução de 5% no número de homens com excesso de peso	48,0%	45,6%		
Redução de 5% no número de mulheres com excesso de peso	50,6%	48,0%		
Manutenção dos valores percentuais de colaboradores com hipertensão	8,3%	8,3%		
Manutenção dos valores percentuais de colaboradores com diabetes	1%	1,0%		

Indicadores	Previous Year	Budget	Actual	Score
Redução em média de 2 cm do perímetro abdominal dos colaboradores	94	92		
Redução em média de 4 cm no perímetro abdominal das colaboradoras	89	85		
Redução de 10% no número de fumadores	22%	19,8%		

Informação Complementar:

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.

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 312 acções de formação. A média mensal foi de 26 acções por mês com 196 colaboradores.

Relativamente à distribuição das horas de

formação, estas foram divididas por: formação interna, externa ou intra-empresa (formação externa realizada nas próprias instalações). Em termos percentuais o resultado foi o seguinte:

- Formação Interna – 56% (a salientar que em todos os departamentos existem colaboradores com o Certificado de Competências Pedagógicas CCP).
- Formação Intra-empresa – 17%
- Formação Externa – 27%

Acções de Formação a destacar

A promoção e aposta no desenvolvimento do nosso capital humano continua a ser um dos pilares base da nossa rotina diária. A continuidade das relações com parceiros estrangeiros torna importante a manutenção dos cursos de idiomas, nomeadamente o inglês e alemão.

As exigências do mercado actual com operações cada vez mais tecnológicas e eficientes, assim como a Indústria 4.0, impulsionam a aquisição de conhecimentos Lean e Six Sigma, entre outros, assegurando a

continuidade das acções de formação nos vários referências normativos, segurança e saúde no trabalho, onde destacamos a aquisição do equipamento e formação em desfibrilhação automática externa, segurança do produto, segurança das instalações e da informação.

Os valores da empresa são fundamentais para a manutenção do espírito da empresa e nesse sentido foram realizados ao longo do ano várias acções de formação, campanhas de sensibilização e entrega de pequenas lembranças alusivas ao tema.

Os colaboradores também possuem uma equipa de três *coaches* certificados para os apoiar na sua orientação e desenvolvimento pessoal e/ou profissional.

	Masculino			Feminino		
Horas de Formação por Níveis de Qualificação Profissional	Nº de Colab.	Horas	Média	Nº de Colab.	Horas	Média
Quadros Superiores	16	1468	91,75	2	409,25	204,63
Quadros Médios	9	1305	145	8	799,5	99,94
Encarregados e Chefes Linha	18	260,27	14,46	7	220,86	31,55
Altamente Qualificados	33	2018,93	61,18	13	655	50,38
Qualificados	19	616,17	32,43	1	44,5	44,5
Semiquualificados	86	868,23	10,1	137	945,2	6,9
Totais	181	6536,6	36,11	168	3074,31	18,3

	Masculino			Feminino		
Horas de Formação por Função	Nº de Colab.	Horas	Média	Nº de Colab.	Horas	Média
Gerência/Directores	11	691,25	62,84	1	234,25	234,25
Administração	7	876	125,14	10	512	51,2
Engenharia	7	1109,33	158,48	2	212,5	106,25
Colaboradores indirectos da produção	4	149	37,25	0	0	0
Logística	1	10	10	5	263,25	52,65
Manutenção	15	125,1	8,34	0	0	0
Produção	101	1077,25	10,67	144	1166,06	8,08
Gestão de projectos	3	598,25	199,42	1	331,5	331,5
Qualidade	15	1385,75	92,38	5	354,75	70,95
Armazém	17	514,67	30,27	0	0	0

Estudos avançados, pós-graduações e mestrados

Durante o período analisado foram 3 colaboradores os que participaram neste tipo de estudos, segundo a distribuição que se segue:

	Masculino	Feminino
Licenciatura	2	0
Programas avançados	0	1

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	1	0
Grow Tec	1	2
On Top	2	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.

Promoções

Ao longo de 2016 tivemos 9 promoções, tendo 50% das vagas sido abertas na empresa. A distribuição das mesmas segundo género foi a seguinte:

Total Promoções	Homens	Mulheres
9	4	5

Entre as 5 mulheres, uma delas foi promovida a um posto de Direcção, tendo participado em diversos planos de desenvolvimento.

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 2016, distribuídos por género

Feira do Livro	Masculino	Feminino	Total
Edição Junho	63	115	178
Edição Dezembro	71	102	173
Total	134	217	351

Como podemos verificar no quadro anterior, a número total de livros vendidos manteve-se muito similar àqueles vendidos no ano passado. Porém, este ano não se verificou uma tendência de aumento na campanha do Natal, quando normalmente se vendem mais livros do que na de Junho, na qual se vendeu um elevado número de livros. Constatamos ainda que são as mulheres as que mais compraram livros, seguindo a tendência.

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.



Participa também activamente no Conselho Consultivo do Agrupamento de Escolas de Tondela.

Em 2016 a Huf Portuguesa tornou-se membro do Fórum IGEN, no qual várias empresas portuguesas realizam trimestralmente reuniões plenárias para discutir a igualdade de género, num esforço para a tornar menos uma aspiração e mais uma obrigação, partilhando boas práticas e fomentando os valores da igualdade e justiça.

Quanto a contribuições em Conferências e Seminários, contámos com várias participações, que dividimos por departamentos.

Departamento	Conferências e Seminários
Recursos Humanos	Fórum RH 2016 em Lisboa
Recursos Humanos	Conferência Mais Para Todos, participação no painel das organizações para o desenvolvimento local em Viseu
Recursos Humanos	Dia Municipal da Igualdade em Nelas
Recursos Humanos	3ª Edição do programa “Novos Líderes para a Cidadania Empresarial” – Diversidade, factor chave na liderança? – GRACE em Lisboa
Sistemas Integrados	Conferência do Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho, em Viseu
Engenharia Industrial	Conferência na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra.
Comunicação e RP	Aula Aberta - “Gestão da Comunicação nas Organizações” - na Escola Superior de Educação de Viseu.
Gestão de Projectos	“Gestão de Projectos na Indústria”, inserida na XIV Semana Cultural da AEESTGV – Escola Superior de Tecnologia de Viseu.
IT	A Excelência das Operações na Indústria Automóvel num Contexto de Mudança Acelerada - Porto Business School
IT	“MES Portugal 2016 - Indústria 4.0 no sector automóvel” – AFIA Porto

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**

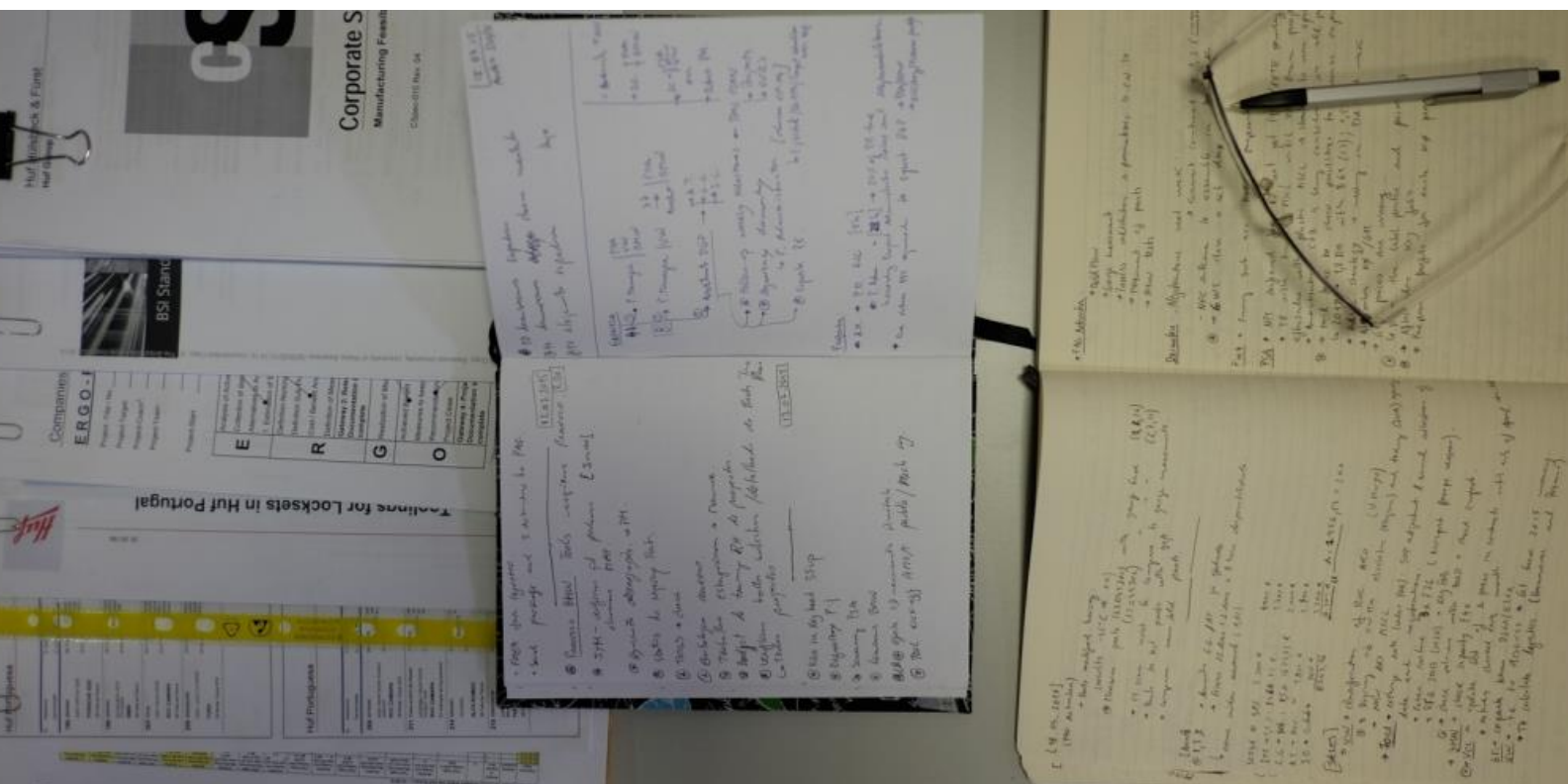
- **Os outros departamentos ou áreas da empresa** têm objectivos focados especificamente nas suas áreas de intervenção.

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 - 2016												
Género	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Mai.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.
Masculino	6,8	9,4	10,8	14,7	19,8	24,8	29,1	30,1	35,2	40,2	42,2	44,5
Feminino	3,4	4,8	6,0	6,5	9,0	11,9	13,1	13,7	16,5	19,0	20,0	23,2
Rácio	2,0	2,0	1,8	2,3	2,2	2,1	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	1,9

Relativamente ao número de horas de formação distribuídas por género, há uma 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.	72
Toda a gente e bem tratada, independentemente da raça.	81
Toda a gente e bem tratada, independentemente do sexo.	77
Toda a gente e bem tratada, independentemente da orientação sexual.	81
Toda a gente e bem tratada, independentemente de ser portador(a) de deficiência.	82



Funções de Liderança e Gestão

- Durante o último ano contámos com 49 colaboradores com responsabilidades 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	2016				
	Homens	Mulheres	Total	Homens %	Mulheres %
Chefes de Linha	14	9	23	61	39
Responsáveis	10	4	14	71	29
Direcção	10	2	12	83	17
Total	34	15	49	69	31

Comparando os anos de 2015 e 2016, podemos verificar uma ligeira diminuição do papel das mulheres em função de liderança, excluindo o caso da direcção, na qual se operou um ligeiro aumento.

Função	2015		2016	
	Homens %	Mulheres %	Homens %	Mulheres %
Chefes de Linha	58	42	61	39
Responsáveis	53	47	71	29
Direcção	91	9	83	17
Total	63	37	69	31

Idade

A grande parte dos colaboradores da empresa está situada no grupo etário de 30 a 50 anos de idade. No nível inferior (com menos de 30 anos), registamos um grande aumento comparativamente aos valores de 2015, no qual apenas tínhamos 3 colaboradores, enquanto em 2016 contamos com 15. No nível superior (colaboradores com mais de 50 anos) temos 67. De salientar que temos 6 colaboradores com mais de 60 anos.

Distribuição dos colaboradores da Huf Portuguesa por género e idade		
Idade	Homens	Mulheres
18 - 24	6	0
25 - 29	7	2
30 - 34	8	7
35 - 39	36	44
40 - 44	48	65
45 - 49	36	23
50 - 54	26	14
55 - 59	10	11
Mais 60	4	2
Totais	181	168

A média etária dos homens é de 43,04 anos e das mulheres 42,88 anos. A média total é de 42,96 anos, valor muito próximo daquele registado em 2015.

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 2016					
		Nº Colaboradores		Média S.B.		
	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Rácio
Semiquualificados / Qualificados	239	104	135	685,73	680,54	1,0
Chefias Intermédias	49	34	15	1219,89	1007,54	0,8
Altamente Qualificados	22	14	8	897,97	773,51	0,9
Quadros Médios	22	14	8	1624,54	1560	1,0
Quadros Superiores e Directores	16	14	2	4257,06	3173,67	0,7
Total	348	180	168	1156,54	785,72	0,7

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 12,5% do total. Esta distribuição, assim como a concentração de mulheres entre semiquualificados / qualificados, explica a disparidade salarial total de 40%.

Nível de Qualificação	Rácio Prémio Variável por Género 2016					
		Nº Colaboradores		Média P.M.		
	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Rácio
Semiquualificados / Qualificados	239	104	135	82,45	76,36	0,9
Chefias Intermédias	49	34	15	145,36	156,26	1,1
Altamente Qualificados	22	14	8	80,41	92,18	1,1
Quadros Médios	22	14	8	318,44	300,71	0,9
Quadros Superiores e Directores	16	14	2	595,7	562,79	0,9
Total	348	180	168	152,45	104,67	0,7

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	18	12	6	1516,7	711,69	0,5
Geração X	274	135	139	1196,99	799,28	0,7
Geração Y	38	18	20	872,68	715,25	0,8
Millennials	18	15	3	826,04	775,19	0,9

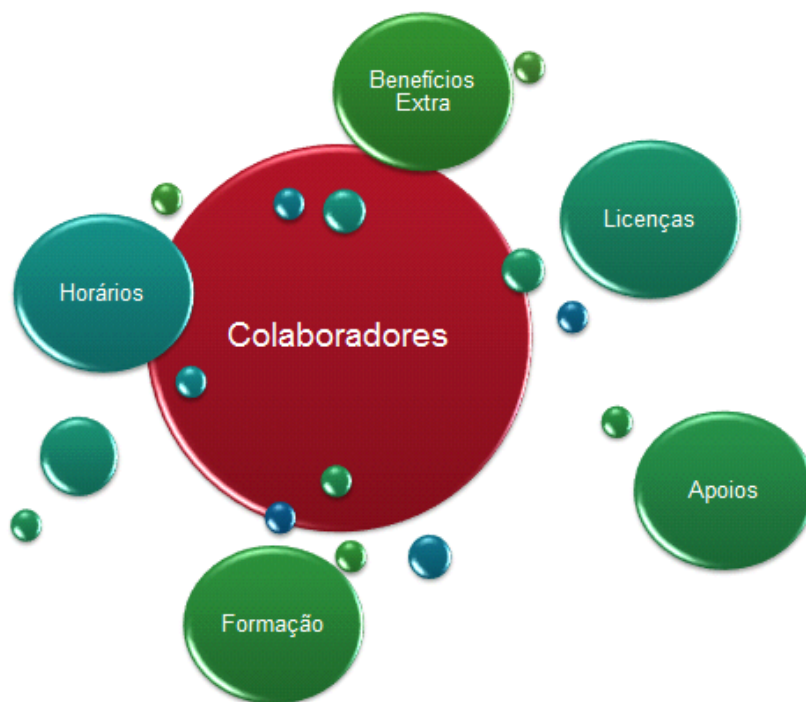
Gerações	Rácio Prémio Variável por Género e Gerações					
		Nº Colaboradores		Média P.V.		
	Total	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Rácio
Baby Boomer	18	12	6	130,64	89,17	0,7
Geração X	274	135	139	165,93	109,78	0,7
Geração Y	38	18	20	124,27	88,17	0,7
Millennials	18	15	3	82,39	107,25	1,3

Para além do salário base, salientamos o prémio de desempenho, que pode ir até 18% do salário base no caso dos colaboradores directos e 20% no caso dos indirectos. Este prémio é igual para homens e para mulheres. A Huf Portuguesa disponibiliza seguro de saúde para todos os colaboradores sem excepção, com opção de inclusão do agregado familiar.

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 controlo do seu processo, mas também pela prevenção dos impactes ambientais dos produtos que coloca no mercado. Estas



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

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: 4080 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: 3945321 Kwh

Práticas Ambientais EN8 - Água

Captação total de água por fonte.

Água de abastecimento público:

O nosso consumo no período em análise foi de 3675 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:

Total de Resíduos (Ton.)	9,6
Resíduos Aterro (Ton.)	2
Resíduos Recicláveis (Ton.)	8
Resíduos Perigosos (Ton.)	0,6

No período em análise, o total de resíduos gerados diminuiu em relação 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:

A Huf Portuguesa teve durante o ano de 2016, apenas uma fonte emissora (até Junho), a exaustão de uma máquina de fundição injectada de Zamak. As campanhas de caracterização até 2006 eram semestrais. A partir desta data e por autorização do Ministério do Ambiente/ CCDR 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 25 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 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: 75.6% 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.

Práticas Anticorrupção

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

Práticas Anticorrupção SO3 - 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.
- Publicação e Divulgação do Código de Conduta do Grupo Huf

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.
- Partilha do código de conduta com todos os colaboradores.
- Código de Conduta disponível na Biblioteca e na Intranet do Grupo Huf para consulta.

Huf Group



Code of Conduct

**Código de Conduta
para Colaboradores**

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



**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 - 2016) da empresa quaisquer sanções administrativas ou judiciais.

82% dos nossos colaboradores estão formados neste tipo de práticas.

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.

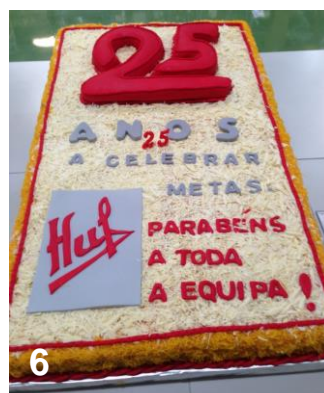
9 Celebração do 25º Aniversário



Actividades externas com os colaboradores: Caminhada Solidária; Passeio de Motas(fotos 1; 2) e actividades de team building (foto 3).



Celebração do 25º Aniversário



Publicações:

Filme - Huf Portuguesa, História de uma Fábrica e Livro dos 25 Anos – Huf, A chave do sucesso (fotos 4; 5).

Celebração dos 25 anos na empresa: Bolo de aniversário e homenagem aos colaboradores falecidos (fotos 6; 7).

Celebração do 25º Aniversário



Actividades Institucionais:

Almoço comemorativo dos 25 anos e homenagem a todos os colaboradores que completaram 25 anos de empresa. Organização da 46ª Conferência Internacional do Grupo Huf.

10

Balanço do Ano

😊 Aspectos Positivos	⊗ Aspectos Negativos
Respeito pelos Direitos Humanos.	Dificuldade em promover os 10 princípios nos fornecedores.
Práticas Laborais:	O número de horas de formação dos trabalhadores menos qualificados não é satisfatório.
Baixa Rotatividade;	A percentagem de mulheres entre os quadros superiores/directores (17%) deve ser melhorada. Aspecto fundamental para equilibrar a igualdade salarial entre Homens e Mulheres.
	Ligeira diminuição das mulheres em funções de liderança.
Políticas de conciliação vida profissional / vida pessoal	
Excelentes Indicadores de Segurança no Trabalho.	
Práticas Anticorrupção:	
Publicação da versão em Português do Código de Conduta para colaboradores do Grupo Huf.	
Celebração do 25º Aniversário	

11 Reconhecimentos e Distinções



Membro e renovação do compromisso com o Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN).



Reconhecimento: GPTW Institute: 4ª Posição.
Dimensão: Empresas com mais de 250 colaboradores.

Reconhecimentos e Distinções



Reconhecimento: 10 anos de associado do GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial).



Reconhecimento de Clientes: Outstanding 2016 On-Time Shipping Performance to General Motors Customer Care and Aftersales.

Huf Portuguesa, Lda.

Zona Industrial Municipal – Adiça

3460-070 Tondela – Portugal

Telef.: +351 232 819100

Fax: + 351 232 816776

Emai: info.portugal@huf-group.com

Internet : www.huf-group.com

