



INFORMAÇÃO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2020

## INTRODUÇÃO

Este documento reporta a Informação de Sustentabilidade – Índice GRI da CUF, relativa ao ano fiscal findo em 31 de dezembro de 2020 e é parte integrante do Relatório Integrado 2020. Foi elaborado de acordo com as Normas GRI na opção “essencial”.

Destina-se a fornecer informação detalhada às partes interessadas da CUF sobre o desempenho económico, social e ambiental da empresa.

A CUF realizou, em 2020, uma revisão da sua análise de materialidade, da qual resultaram dezasseis tópicos materiais. Este Índice GRI está organizado de acordo com os tópicos materiais, apresentando em primeiro lugar, nos conteúdos específicos, aqueles que não têm correspondência com nenhum indicador GRI. A leitura deste documento deve ser realizada de forma conjunta com a informação constante no Relatório Integrado.



TABELA GRI

**CONTEÚDOS GERAIS**

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>					
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-1</b>	Nome da organização	CUF, S.A. Relatório Integrado 2020: O nosso Relatório	pág. 6	-
	<b>102-2</b>	Principais produtos e serviços	Relatório Integrado 2020: A nossa Atividade Mais informações em <a href="http://www.cuf.pt">www.cuf.pt</a>	pág. 18,19 e 20	-
	<b>102-3</b>	Localização da sede da organização	Avenida do Forte, nº 3 - Edifício Suécia III 2790-073 Carnaxide	-	-
	<b>102-4</b>	Localização das operações	Relatório Integrado 2020: A CUF num mundo em mudança: A nossa Atividade	pág. 18	-
	<b>102-5</b>	Natureza de propriedade e forma jurídica da organização	Relatório Integrado 2020: A CUF num mundo em mudança: A nossa Atividade	pág. 18	-
	<b>102-6</b>	Mercados em que a organização atua	Relatório Integrado 2020: A CUF num mundo em mudança: A nossa Atividade	pág. 18	-
	<b>102-7</b>	Mercados em que a organização atua	Relatório Integrado 2020: A CUF num mundo em mudança: A nossa Atividade	pág. 18	-





NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-8	Mão de obra total, por tipo de emprego, por contrato de trabalho, género e região		
		<b>Total de Colaboradores</b>	<b>7 123</b>	
		Masculino	1 352	
		Feminino	5 771	
		<b>Total de Colaboradores por tipo de contrato</b>	<b>7 123</b>	
		<b>Termo Certo</b>	<b>1 004</b>	
		Masculino	161	
		Feminino	843	
		<b>Termo Incerto</b>	<b>241</b>	
		Masculino	52	
		Feminino	189	
		<b>Contrato Sem termo</b>	<b>5 878</b>	
		Masculino	1 139	
		Feminino	4 739	
		<b>Part-Time</b>	<b>543</b>	
		Masculino	131	
		Feminino	412	
		<b>Full-Time</b>	<b>6 580</b>	
		Masculino	1 221	
		Feminino	5 359	
		<b>Total de colaboradores por região e por género</b>	<b>7 123</b>	
		<b>Norte</b>	<b>1 275</b>	
		Masculino	226	
		Feminino	1 049	
		<b>Sul</b>	<b>5 848</b>	
		Masculino	1 126	
		Feminino	4 722	



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>					
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-9	Cadeia de fornecedores da organização	<p>A CUF estabelece uma gestão criteriosa da carteira de fornecedores, criando com cada um relações claras e suscetíveis de estabelecer colaborações sustentáveis.</p> <p>Procura trabalhar com fornecedores que partilham os seus valores e princípios.</p> <p>A CUF adquire uma grande diversidade de produtos e serviços, dos quais se destacam os consumíveis associados à prática clínica, medicamentos hospitalares, dispositivos médicos e equipamentos hospitalares.</p> <p>A CUF tem um Código de Relacionamento com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais e assume o compromisso de apenas estabelecer relacionamentos com fornecedores e parceiros comerciais que mantenham elevados padrões de comportamento e que partilhem os mesmos princípios e valores éticos.</p>		-
	102-10	Alterações significativas na organização ou na sua cadeia de fornecedores	Não houve alterações significativas a registar		-
	102-11	Abordagem ao princípio da precaução	Relatório Integrado 2020: Riscos e Oportunidades	Pág. 47-50	-
	102-12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de carácter económico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa	<p><b>Lisboa Capital Verde</b></p> <p><b>Pacto de Mobilidade para a Cidade de Lisboa</b></p> <p><b>Manifesto BCSD Portugal</b> - Empresas pela Sustentabilidade "Aproveitar a crise para lançar um novo paradigma de desenvolvimento sustentável"</p> <p><b>Guia do CEO sobre os Direitos Humanos (WBCSD)</b>, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração da CUF, Salvador de Mello.</p>		-

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-13</b>	Principais adesões a organizações setoriais		
<p>A CUF é membro do <b>GRACE</b> – Grupo de Apoio e Reflexão à Cidadania Empresarial, uma Associação sem fins lucrativos, que tem como missão a reflexão, promoção e desenvolvimento de iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade. O GRACE foi criado há vinte anos em Portugal e distingue-se pela criação de redes entre empresas, através da partilha de boas práticas. A CUF integra a direção do GRACE pelo segundo mandato consecutivo. Mais informação em: <a href="http://www.grace.pt">www.grace.pt</a></p> <p>Também é membro do <b>BCSD Portugal</b> – <i>Business Council for Sustainable Development</i>, que agrega e representa várias empresas de referência em Portugal, que se comprometem ativamente com a transição para a sustentabilidade. Neste âmbito, o Presidente do Conselho de Administração foi um dos CEO portugueses signatários do Guia do CEO sobre os Direitos Humanos, um manual para promover um maior envolvimento dos gestores das empresas na melhoria das condições de vida dos colaboradores e das comunidades, lançado pelo BCSD. Mais informação em: <a href="https://bcsdportugal.org/">https://bcsdportugal.org/</a></p> <p><b>Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP)</b> – A Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) é um organismo sem fins lucrativos, apolítico e secularizado, que representa desde 1974 os interesses e valores das unidades de saúde portuguesas de natureza privada. Defende a criação de um sistema de saúde que assuma características de pluralidade de prestação, competitividade, eficiência e liberdade de escolha da unidade de saúde. Ou seja, um estado garantia com a intervenção do mercado. Mais informação em: <a href="http://www.aphp-pt.org/">http://www.aphp-pt.org/</a></p> <p><b>Health Cluster Portugal</b> - Pólo de Competitividade da Saúde tem como objeto principal a promoção e o exercício de iniciativas e atividades tendentes à consolidação de um polo nacional de competitividade, inovação e tecnologia de vocação internacional e, bem assim, tendo presentes requisitos de qualidade e profissionalismo, promover e incentivar a cooperação entre as empresas, organizações, universidades e entidades públicas, com vista ao aumento do respetivo volume de negócios, das exportações e do emprego qualificado, nas áreas económicas associadas à área da saúde, bem como à melhoria da prestação de cuidados de saúde. Mais informação em: <a href="http://healthportugal.com/">http://healthportugal.com/</a></p> <p><b>Conselho Estratégico Nacional de Saúde</b> - Confederação Empresarial de Portugal – É um órgão de consulta da CIP que tem por objetivo elaborar recomendações e pareceres, e submeter ao conselho geral e/ou direção sobre matérias do interesse da área da saúde, enquanto setor económico relevante.</p>				

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>ESTRATÉGIA E ANÁLISE</b>					
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-14</b>	Mensagem do Presidente	Relatório Integrado 2020: Mensagem do Presidente do Conselho de Administração e Mensagem do Presidente da Comissão Executiva	Pág. 21-25	-
	<b>102-15</b>	Principais impactos, riscos e oportunidades	Relatório Integrado 2020: Áreas Estratégicas Riscos e Oportunidades	pág. 42-50	
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>					
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-16</b>	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e ética	Relatório Integrado 2020: A CUF num mundo em mudança: A nossa identidade O nosso Desempenho: Criar Valor com Responsabilidade	Pág. 15,16; 76-91	
	<b>102-17</b>	Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	Relatório Integrado 2020: O nosso Desempenho: Criar Valor com Responsabilidade Governo da Sociedade	pág. 86; 93-110	
<b>GOVERNAÇÃO</b>					
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-18</b>	Estrutura de governo da organização,	Relatório Integrado 2020: Governo da Sociedade: Modelo de governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização.	Pág. 93-110	
	<b>102-19</b>	Delegação de autoridade	Relatório Integrado 2020: Governo da Sociedade	Pág. 93-10	
	<b>102-20</b>	Funções de nível executivo com responsabilidade em questões económicas	Relatório Integrado 2020: Governo da Sociedade	pág. 93-110	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>GOVERNAÇÃO</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-21	Processos de consulta aos <i>stakeholders</i> em relação aos tópicos económicos, ambientais e sociais.	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade e Relação com <i>Stakeholders</i>	Pág. 30-34; 29
	102-22	Composição do Conselho de Administração e das suas comissões	Relatório Integrado 2020: Governo de Sociedade: Modelo de Governo.	pág. 96  
	102-23	Presidente do mais alto órgão de governo	Relatório Integrado 2020: Governo de Sociedade: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização.	pág. 93-94 
<b>ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i> da organização	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade e Relação com <i>Stakeholders</i>	pág. 30-34; 29
	102-41	Percentagem de colaboradores abrangidos por acordos de contratação coletiva	Não existem acordos de negociação coletiva.	
	102-42	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade e Relação com <i>Stakeholders</i>	pág. 30-34; 29
	102-43	Abordagem ao envolvimento de <i>stakeholders</i>	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade e Relação com <i>Stakeholders</i>	pág. 30-34; 29



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-44</b> Temas-chave e preocupações identificadas pelos <i>stakeholders</i>	<p>Relatório Integrado 2020:</p> <p>A nossa estratégia: <i>Análise de Materialidade e Relação com Stakeholders</i></p> <p>A CUF realiza inquéritos regulares aos clientes que visitam as suas unidades, através de uma plataforma independente. Estes inquéritos incluem o <i>Net Promoter Score</i>, Satisfação global, questões sobre avaliação das várias equipas, bem como áreas prioritárias sobre experiência do cliente.</p> <p>Num ano marcado pela pandemia mundial de COVID-19, que se concretizou na quebra de atividade e número de clientes, 2020 foi o ano com maiores níveis de recomendação, satisfação e fidelização dos clientes CUF.</p> <p>NPS (%) = 61,2 (2019 =56,4) ; Satisfação = 8.4* (2019=8.2) ; Fidelização = 9.0* (2019=8.8) *Escala de 0 a 10</p> <p>*Os dados de 2020 reportam aos meses de julho a dezembro (no 1º semestre, devido à pandemia, não foram realizados questionários de satisfação)</p>	Pág. 30-34; 29	-
<b>PRÁTICAS DE RELATO</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-45</b> Lista de todas as entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Relatório de Demonstrações Financeiras 2020	pág. 167	-
	<b>102-46</b> Processo adotado para definição do conteúdo do relatório e os limites dos tópicos	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: <i>Análise de Materialidade e Relação com Stakeholders</i>	pág. 30-34; 29	-
	<b>102-47</b> Lista dos tópicos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: <i>Análise de Materialidade e Relação com Stakeholders</i> Relatório de Sustentabilidade 2020	pág. 2 - RS ; 30-34; 29 - RI	-
	<b>102-48</b> Reformulações de informações	Não há reformulações a assinalar		-

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>PRÁTICAS DE RELATO</b>				
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	<b>102-49</b>	Alterações significativas no relato	Não se registam alterações significativas	-
	<b>102-50</b>	Período coberto pelo relatório	Relatório Integrado 2020: O nosso Relatório	pág. 6
	<b>102-51</b>	Data do relatório anterior mais recente	abril de 2020	
	<b>102-52</b>	Ciclo de publicação de relatórios	Ciclo de emissão anual	
	<b>102-53</b>	Contactos para questões relativas ao relatório ou ao seu conteúdo	Relatório Integrado 2020: O nosso Relatório	pág. 6
	<b>102-54</b>	Declaração de conformidade com as Normas GRII	O Relatório de Sustentabilidade foi elaborado na opção "de acordo" - Essencial	
	<b>102-55</b>	Índice GRI	A presente tabela.	
	<b>102-56</b>	Verificação externa	A informação reportada no relatório - quer resulte de medições, cálculos ou estimativas - foi sujeita à verificação externa, por uma entidade independente, a <i>Deloitte &amp; Associados, SROC S.A.</i> No final deste documento encontra-se a declaração de verificação emitida por esta entidade.	

## CONTEÚDOS ESPECÍFICOS

A CUF tem quatro Tópicos Materiais sem correspondência com as Normas GRI que estão descritos no Relatório Integrado 2020 disponível em [www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios](http://www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios)

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: PREVENÇÃO DA DOENÇA (INTEGRAÇÃO DE CUIDADOS)</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF integra o Sistema Português de Saúde valorizando o lugar da Prevenção da Doença no equilíbrio de vida saudável de todos os cidadãos. Pela sua experiência e saber acumulados ao longo de décadas, a CUF identifica a integração de cuidados prestados aos seus clientes como uma peça essencial para uma efetiva qualidade de vida, que inclui a sistemática prevenção da doença. Relatório integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de materialidade - Tópicos Materiais	pág. 33-34	
	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34	
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, conta ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		
<b>TÓPICO MATERIAL: INOVAÇÃO APLICADA</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF define-se, ao longo de toda a sua história, por uma persistente cultura de inovação. Atuando em ambiente altamente competitivo, a CUF habituou-se a pensar em soluções com impacto real na afinação da sua proposta de valor, orientando o seu investimento para as necessidades da procura a cada momento. Ao aplicar a Inovação que consegue produzir, de forma programada e refletida, a CUF evolui cada vez mais e de forma mais célere. Relatório integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de materialidade - Tópicos Materiais	pág. 33-34	
	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34	
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: COOPERAÇÃO COM A ACADEMIA</b>				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira  Como relevante ator social e com fortes ligações a prestigiadas universidades portuguesas, a CUF confirma neste tópico material o seu compromisso de ligação ativa com a Academia e um profundo interesse no sucesso da sua missão científica e cultural na sociedade portuguesa, bem como na formação de novas gerações de profissionais de saúde altamente qualificados. Relatório Integrado 2020: Análise de Materialidade: Os Tópicos Materiais	pág. 33-34	 
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes  Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34	 
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão  A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		
<b>TÓPICO MATERIAL: TRANSFORMAÇÃO DIGITAL</b>				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira  A crescente complexidade e impacto disruptivo do mundo digital no campo da saúde obriga a CUF a olhar para o digital para além de um mero acompanhamento de tendências. Ao tomar como Tópico Material a Transformação Digital, a empresa assume a sua responsabilidade crítica no plano dos valores, ao mesmo tempo que se posiciona perante modelos de negócio emergentes. Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 33-34	 
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes  Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34	
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão  A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																									
<b>TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA</b>																																													
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Como relevante ator da economia portuguesa, a CUF dedica forte atenção a este tópico material respeitando o esforço de investimento que é pedido a acionistas e investidores. A constante procura das melhores técnicas de gestão e respetivo controlo contribui ativamente para uma cultura de responsabilidade junto de todos os <i>stakeholders</i> . Relatório Integrado 2020 <a href="http://www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios">www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios</a>																																										
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34																																									
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.																																										
GRI 201: DESEMPENHO ECONÓMICO 2016	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	<p>Valor económico direto gerado e distribuído (Milhões de Euros)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Valor económico gerado</b></td> <td>683,1</td> <td>701,5</td> <td>533,5</td> </tr> <tr> <td>Receitas</td> <td>683,1</td> <td>701,5</td> <td>533,5</td> </tr> <tr> <td><b>Valor económico direto distribuído</b></td> <td>656,4</td> <td>638</td> <td>498,9</td> </tr> <tr> <td>Remunerações</td> <td>225,4</td> <td>211,4</td> <td>168,7</td> </tr> <tr> <td>Dividendos</td> <td>17,7</td> <td>-</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>Pagamentos ao Estado</td> <td>25,7</td> <td>34,4</td> <td>11,5</td> </tr> <tr> <td>Comunidades</td> <td>0,2</td> <td>0,1</td> <td>0,4</td> </tr> <tr> <td>Custos operacionais</td> <td>387,4</td> <td>392,1</td> <td>318,2</td> </tr> <tr> <td><b>Valor económico direto retido</b></td> <td>26,7</td> <td>63,5</td> <td>34,6</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2019	2020	<b>Valor económico gerado</b>	683,1	701,5	533,5	Receitas	683,1	701,5	533,5	<b>Valor económico direto distribuído</b>	656,4	638	498,9	Remunerações	225,4	211,4	168,7	Dividendos	17,7	-	0,0	Pagamentos ao Estado	25,7	34,4	11,5	Comunidades	0,2	0,1	0,4	Custos operacionais	387,4	392,1	318,2	<b>Valor económico direto retido</b>	26,7	63,5	34,6		
	2018	2019	2020																																										
<b>Valor económico gerado</b>	683,1	701,5	533,5																																										
Receitas	683,1	701,5	533,5																																										
<b>Valor económico direto distribuído</b>	656,4	638	498,9																																										
Remunerações	225,4	211,4	168,7																																										
Dividendos	17,7	-	0,0																																										
Pagamentos ao Estado	25,7	34,4	11,5																																										
Comunidades	0,2	0,1	0,4																																										
Custos operacionais	387,4	392,1	318,2																																										
<b>Valor económico direto retido</b>	26,7	63,5	34,6																																										

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA</b>				
GRI 201: DESEMPENHO ECONÓMICO 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização devido às alterações climáticas	Na CUF não existe ainda uma estratégia de gestão de risco específica para lidar com as alterações climáticas. No entanto, alguns parâmetros que impactam a atividade normal da empresa estão vertidos no atual modelo de gestão de risco.	
	201-4	Apoios financeiros significativos recebidos do Governo	A CUF não recebeu nenhum apoio financeiro significativo do Governo durante o exercício de 2020.	
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS</b>				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A empresa garante a manutenção de um programa transversal para a Gestão do Risco Clínico e Não Clínico. Este programa é reforçado pela implementação das recomendações de boas práticas, de modo a atuar preventivamente no sentido da eliminação e/ou mitigação das situações de risco.  Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade - Tópicos materiais: O nosso desempenho - Oferecer qualidade aos nossos clientes	pág. 30-34; 69-75  
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Informação disponível no Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-34  
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.	
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Ver a resposta a este indicador acima (pág. 7 da tabela GRI)	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: CONDUTA ÉTICA</b>				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira  Como materialização da consciência ética que integra o sistema de valores da empresa, a CUF desenvolveu, de forma participativa entre os seus colaboradores, um rigoroso Código de Conduta, disponível em <a href="http://www.cuf.pt/sites/portalcuf/files/2020-07/CUF-codigo-conduta.pdf">www.cuf.pt/sites/portalcuf/files/2020-07/CUF-codigo-conduta.pdf</a> , que se articula com o Código de Ética, que guia as práticas médicas. O escrupuloso cumprimento da lei e o compromisso de correspondência ética e de valores com fornecedores e parceiros comerciais complementam o perfil da conduta ética da CUF. Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais; O nosso desempenho - Criar valor com responsabilidade	pág. 30-34; 86	
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes  Relatório Integrado: Governo da Sociedade: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização	pág. 93-110	
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão  Relatório Integrado 2020, de onde se destaca a existência de uma Comissão de Acompanhamento do Código de Conduta que reúne com uma periodicidade bimestral, sendo presidida por um Administrador Executivo da CUF - Relatório Integrado: Modelo de Governo: Governo da Sociedade e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização	pág. 93-110	
GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS 2016	102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e ética  Ver a resposta a este indicador acima (pág. 8 e pág. 15 da tabela GRI)		
	102-17	Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética  Ver a resposta a este indicador acima (pág.8 e pág. 15 da tabela GRI)		
GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA 2016	204-1	Proporção de despesas com fornecedores locais  A CUF tem 2.475 fornecedores dos quais 2.385 têm NIF português o que corresponde a 96% dos fornecedores. O volume de despesas com fornecedores locais é de 443 393 750,26€ o que representa 99% do volume total.		







NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																
<b>TÓPICO MATERIAL: CONDUTA ÉTICA</b>																																																																				
GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e processos de anticorrupção	<p>A CUF tem uma Política de Anticorrupção onde define, designadamente, práticas de ofertas, apoios, donativos e patrocínios, a qual foi objeto de formação <i>e-learning</i> em 2020, conforme quadros infra:</p> <p style="text-align: center;"><b>2020</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Por Região</th> <th>Formação/Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)</th> <th>Taxa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Norte</td> <td>576,0</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>Sul</td> <td>1883,0</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2459</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>2020</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Formação/ Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)</th> <th>Sim</th> <th>Total</th> <th>Taxa Concretização</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrativos</td> <td>891</td> <td>1716</td> <td>51,92%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>464</td> <td>1355</td> <td>34,24%</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>131</td> <td>200</td> <td>65,50%</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>438</td> <td>1090</td> <td>100,00%</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>40,18%</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>0</td> <td>244</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>62</td> <td>517</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>216</td> <td>366</td> <td>11,99%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>28</td> <td>41</td> <td>59,02%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>229</td> <td>320</td> <td>68,29%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2459</td> <td>5849</td> <td>71,56%</td> </tr> </tbody> </table>	Por Região	Formação/Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)	Taxa	Norte	576,0	44%	Sul	1883,0	42%	Total	2459		Formação/ Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)	Sim	Total	Taxa Concretização	Administrativos	891	1716	51,92%	Auxiliares	464	1355	34,24%	Dirigentes	131	200	65,50%	Enfermeiros	438	1090	100,00%	Internos	0	0	40,18%	Médicos	0	244	N/A	Órgãos Sociais	0	0	0%	Serviços Gerais	62	517	N/A	Téc. Diag. Terap.	216	366	11,99%	Téc. Sup. Saúde	28	41	59,02%	Téc. Superiores	229	320	68,29%	Total	2459	5849	71,56%		
Por Região		Formação/Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)	Taxa																																																																	
Norte	576,0	44%																																																																		
Sul	1883,0	42%																																																																		
Total	2459																																																																			
Formação/ Comunicação das políticas e procedimentos de combate à corrupção (Interno)	Sim	Total	Taxa Concretização																																																																	
Administrativos	891	1716	51,92%																																																																	
Auxiliares	464	1355	34,24%																																																																	
Dirigentes	131	200	65,50%																																																																	
Enfermeiros	438	1090	100,00%																																																																	
Internos	0	0	40,18%																																																																	
Médicos	0	244	N/A																																																																	
Órgãos Sociais	0	0	0%																																																																	
Serviços Gerais	62	517	N/A																																																																	
Téc. Diag. Terap.	216	366	11,99%																																																																	
Téc. Sup. Saúde	28	41	59,02%																																																																	
Téc. Superiores	229	320	68,29%																																																																	
Total	2459	5849	71,56%																																																																	
205-3	Incidentes de corrupção confirmados e ações tomadas	Não foram comunicados nem identificados casos de corrupção nas Unidades da CUF, não se tendo registado informação sobre incidentes de corrupção através do canal estabelecido na CUF, durante o ano de 2020.																																																																		


















NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: ACESSO A CUIDADOS DE SAÚDE</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Para garantir o acesso a cuidados de saúde de qualidade a todos os seus clientes, a CUF tem uma comunidade profissional que se dedica a cuidar de pessoas, comprometida com a criação de uma relação de proximidade com aqueles de quem cuida. Ao mesmo tempo, a CUF promove o conhecimento em saúde, disponibilizando informação útil, cientificamente validada, dirigida a todas as pessoas em geral. Integrando as novas tecnologias, estende-se o acesso aos cuidados de saúde através de plataformas como a aplicação My CUF ou a Teleconsulta. Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 30-34	
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-32	
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRETOS 2016	203-1	Investimentos em infraestruturas e serviços assegurados	Indicador resultante do exercício de análise de materialidade recentemente concluído e para a qual não foi ainda possível recolher informação de desempenho. Pretende-se apresentar esta informação no próximo ciclo de relato.		
	203-2	Impactos económicos indiretos significativos	Indicador resultante do exercício de análise de materialidade recentemente concluído e para a qual não foi ainda possível recolher informação de desempenho. Pretende-se apresentar esta informação no próximo ciclo de relato.		
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Cada vez mais consciente dos desafios de sustentabilidade, a CUF pretende ser cada vez mais parte integrante da solução, adotando comportamentos mais adaptados, mais eficientes e de otimização de recursos. A CUF trabalha para diminuir o impacto ambiental decorrente da sua atividade e procura influenciar os parceiros com vista a opções conjuntas mais sustentáveis.  Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 30-34	  

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>																				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia - Análise de Materialidade	pág. 30-32																
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.																	
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gás natural (MWh)</td> <td>21.078</td> <td>24.163</td> </tr> <tr> <td>Eletricidade (MWh)</td> <td>46.223</td> <td>50.364</td> </tr> <tr> <td>Entalpia (MWh)</td> <td>10.898</td> <td>10.645</td> </tr> <tr> <td><b>Total (MWh)</b></td> <td><b>78.199</b></td> <td><b>85.172</b></td> </tr> </tbody> </table>		2020	2019	Gás natural (MWh)	21.078	24.163	Eletricidade (MWh)	46.223	50.364	Entalpia (MWh)	10.898	10.645	<b>Total (MWh)</b>	<b>78.199</b>	<b>85.172</b>		
				2020	2019															
Gás natural (MWh)	21.078	24.163																		
Eletricidade (MWh)	46.223	50.364																		
Entalpia (MWh)	10.898	10.645																		
<b>Total (MWh)</b>	<b>78.199</b>	<b>85.172</b>																		
<p><b>Gás natural</b></p> <p>O gás natural é a fonte de energia principal utilizada nos sistemas de climatização das unidades CUF, sendo utilizado principalmente para aquecimento de águas quentes sanitárias, para o sistema de AVAC e no abastecimento às cozinhas.</p> <p>Em virtude da passagem do Hospital de Braga para a gestão pública a 1 de Setembro de 2019, era esperada uma forte redução de consumos de gás em 2020 por via da exclusão do seu maior consumidor, o que veio a verificar-se. Porém, a pandemia causada pelo surgimento em Portugal do vírus SARS-CoV-2 levou à imposição de regras que penalizaram muito a eficiência energética dos edifícios, com particular destaque para o protocolo de redução do risco de propagação do vírus através dos sistemas de ventilação e ar condicionado.</p> <p><b>Consumo total de energia adquirida para consumo</b></p> <p><b>Eletricidade</b></p> <p>A eletricidade é a principal fonte de energia utilizada nas unidades da CUF. Os maiores consumidores de energia elétrica em 2020 foram o Hospital Vila Franca de Xira (20,9%), o Hospital CUF Descobertas (14,3%) e o Hospital CUF Porto (14,1%).</p>				 																

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>				
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	<p><b>Entalpia</b></p> <p>A entalpia – utilização de água quente e gelada nos circuitos de AVAC e águas quentes sanitárias, apenas é utilizada no Hospital CUF Descobertas, na Clínica CUF Alvalade e no CUF Contact Center. O aumento registado deve-se ao balanço entre os agravamentos gerados pelas medidas já referidas de combate à pandemia e o esforço de redução de consumos por via da melhoria da Gestão Técnica Centralizada do Hospital CUF Descobertas.</p>	  
	302-3	Intensidade energética	<p>A Intensidade Energética da CUF, no ano de 2020, foi de <b>294,5 kWh/m<sup>2</sup></b> de área útil. Para o cálculo deste indicador foram usados, como numerador, os consumos de eletricidade, gás e entalpia no grupo e, como denominador, a área útil de construção climatizada de acordo com os valores calculados nos Certificados Energéticos das várias unidades.</p> <p>O valor diminui em relação a 2019 (-3,2%) por via do fim do contrato de gestão do Hospital de Braga e da entrada em funcionamento de novas unidades e expansões, que não chegaram a atingir em 2020 a capacidade de produção final, e a despeito do aumento das necessidades energéticas trazidas pelas medidas de contenção da pandemia.</p> <p>Embora sejam estabelecidos no presente relatório outras análises de rácios, a área útil é o único denominador comum a todas as unidades pelo que foi utilizado nesta análise. Realça-se também que apenas a energia consumida dentro da organização foi considerada.</p>	  
	302-4	Redução do consumo de energia	Relatório Integrado 2020: O nosso desempenho - Criar valor com responsabilidade	pág. 90,91

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS												
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>																
GRI 302: ENERGIA 2016	303-1	Interações com a água como um recurso partilhado	<p>A CUF usa maioritariamente água adquirida às entidades gestoras de água e saneamento dos locais onde se encontram as suas instalações, havendo ainda lugar à captação de águas pluviais em algumas unidades.</p> <p>A água é utilizada para consumo humano, preparação de alimentos, limpeza das instalações e rega dos espaços verdes, entre outros usos. A CUF tem implementado um sistema de vigilância e controlo, por forma a assegurar a qualidade da água e prevenir/corrigir quaisquer consumos excessivos. A CUF encontra-se a definir objetivos e metas internas, com diferentes horizontes temporais, para melhorar o nosso desempenho e contribuir positivamente para a qualidade e disponibilidade do recurso água.</p>	 												
	303-2	Gestão dos impactos relacionados com a descarga de água	<p>As unidades CUF cumprem com a legislação em vigor que regulamenta esta matéria e todos os efluentes são sujeitos ao tratamento adequado antes de serem enviados para o meio recetor.</p>	 												
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES (2018)	303-3	Captação de água	<table border="1" data-bbox="1025 1025 2265 1234"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Superficial (m<sup>3</sup>)</td> <td>4001</td> <td>161</td> </tr> <tr> <td>Adquirida a terceiros (m<sup>3</sup>)</td> <td>308.332</td> <td>374.398</td> </tr> <tr> <td><b>Total (m3)</b></td> <td><b>312.333</b></td> <td><b>374.559</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: O consumo de água superficial inclui a captação de águas pluviais</p> <p>No global, verificou-se a redução dos consumos de água (-26,8%). Em termos comparáveis – ou seja, excluindo o efeito da saída do Hospital de Braga a 31/08/2019 e as novas unidades –, constatou-se em 2020 a manutenção do consumo de água (+0,1% face a 2019), assinalando-se a maturidade da organização na utilização deste recurso.</p> <p>As unidades da CUF não são consideradas consumidoras intensivas de água quando comparados com outras indústrias. Todavia, existe uma estreita ligação entre a empresa e os seus fornecedores de água. As maiores unidades da CUF consomem água proveniente da bacia hidrográfica do Tejo, sendo o principal fornecedor a EPAL.</p> <p>As unidades com maior peso são o Hospital CUF Descobertas (17,8%) e o Hospital Vila Franca de Xira (16,9%). O Hospital Vila Franca de Xira possui reservatórios para onde é encaminhado parte do volume de águas recolhido pela rede de recolha de águas pluviais do edifício. As mesmas são posteriormente utilizadas para rega. O volume do depósito, 132 m<sup>3</sup>, permite armazenar para sensivelmente três dias de rega em tempo de verão.</p>		2020	2019	Superficial (m <sup>3</sup> )	4001	161	Adquirida a terceiros (m <sup>3</sup> )	308.332	374.398	<b>Total (m3)</b>	<b>312.333</b>	<b>374.559</b>	 
	2020	2019														
Superficial (m <sup>3</sup> )	4001	161														
Adquirida a terceiros (m <sup>3</sup> )	308.332	374.398														
<b>Total (m3)</b>	<b>312.333</b>	<b>374.559</b>														

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>				
GRI 305: EMISSÕES (2016)	305-1	Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	<p>O valor global de emissões diretas de gases com efeito de estufa da CUF foi de <b>3 910</b> t CO<sub>2</sub> em 2020. Verificou-se uma diminuição das emissões diretas de CO<sub>2</sub> em 12,0% em relação a 2019, por efeito da saída do maior consumidor.</p> <p>Os valores das emissões indicadas foram apurados utilizando os valores de emissão indicados pelos fornecedores em cada fatura, deixando a CUF de apurar estes valores através de um fator de conversão.</p>	
	305-2	Emissões indiretas de GEE resultantes da energia adquirida (Âmbito 2)	<p>O valor global de emissões indiretas de gases com efeito de estufa da CUF foi de <b>8056</b> tCO<sub>2</sub> em 2020. Os valores das emissões indicadas foram apurados com base nos valores de emissões reportados nas faturas entregues pelos prestadores, no caso da eletricidade e, no caso de consumos de entalpia, através de cálculo, utilizando o fator de emissão indicado pelos fornecedor Climaespaço, no caso do Hospital CUF Descobertas, e pelo produto do coeficiente de conversão em energia primária (Despacho nº 14076/2010) com o valor de emissão específica da energia primária (ADENE).</p> <p>Verificou-se uma diminuição das emissões indiretas de CO<sub>2</sub> em 70,0% em relação a 2019. Esta diminuição foi conseguida pela entrada em funcionamento do parque solar com que a CUF tem um <i>Power Purchase Agreement</i> (PPA). Assim, toda a energia elétrica consumida nas unidades da CUF, à exceção do Hospital CUF Descobertas, Hospital CUF Torres Vedras e Hospital CUF Santarém, foi fornecida em exclusivo por um parque solar fotovoltaico, sendo essa fonte de energia livre de emissões de CO<sub>2</sub>.</p>	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b>					
GRI 305: EMISSÕES (2016)	305-4	Intensidade de emissões de GEE	<p>A Intensidade Carbónica da CUF, no ano de 2020, foi de <b>45,1</b> kgCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> de área útil. Para o cálculo deste indicador foram usados, como numerador, os consumos de eletricidade, gás e entalpia no grupo e, como denominador, a área útil de construção climatizada de acordo com os valores calculados nos Certificados Energéticos das várias unidades. Este valor apresenta uma diminuição em relação a 2019 na ordem dos 32%.</p> <p>Embora sejam estabelecidos no presente relatório outras análises de rácios, a área útil é o único denominador comum a todas as unidades pelo que foi utilizado nesta análise. De referir também que apenas a energia consumida dentro da organização foi considerada.</p>	 	
	305-5	Iniciativas para a redução das emissões de GEE e reduções registadas	Relatório Integrado 2020: O nosso desempenho - Criar valor com responsabilidade	pág. 90-91	
	305-6	Emissões de substâncias que empobrecem a camada de ozono	Nos processos e serviços da CUF não são emitidas substâncias destruidoras da camada do ozono.		 
	305-7	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> e outras emissões atmosféricas significativas por tipo e peso	<p>Os valores de SO<sub>x</sub> emitidos nas unidades da CUF são desprezáveis, uma vez que o Gás Natural contém um teor de enxofre que permite assumir como nula a sua emissão.</p> <p>O valor total de emissões de NO<sub>x</sub> foi de <b>5084</b> kg sendo considerado para este cálculo o consumo de Gás Natural nas unidades CUF. Assim foram estimadas as emissões de NO<sub>x</sub> utilizando o fator de conversão de 67 g/GJ, indicado pela Agência Portuguesa do Ambiente.</p>		  

**TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL**

GRI 306:  
RESÍDUOS  
(2016)

**306-2**

Total de resíduos por tipo, destino e método de tratamento

**Os Resíduos Hospitalares são divididos em:**

**Resíduos Hospitalares Não Perigosos (Inclui o Grupo I e II)**

- Grupo I (Resíduos Equiparados a Urbanos) - Exemplo: Resíduos provenientes dos serviços gerais, como gabinetes, salas de reuniões, salas de convívio, instalações sanitárias, vestiários, etc.
- Grupo II (Resíduos Hospitalares Não Perigosos) - Exemplo: Material ortopédico: talas, gessos e ligaduras gessadas não contaminadas e sem vestígio de sangue; fraldas e resguardos não contaminados e sem vestígios de sangue, embalagens vazias de medicamentos (frascos-ampola, blisters, etc.), ou de produtos de uso clínico ou comum com exceção dos incluídos no Grupo III e IV.

**Resíduos Hospitalares Perigosos (Inclui o Grupo III e IV)**

- Grupo III (Resíduos Hospitalares de Risco Biológico) - Exemplo: Todos os resíduos contaminados provenientes de quartos ou enfermarias de doentes infecciosos ou suspeitos, de unidades de hemodiálise, de blocos operatórios, de salas de tratamento, de salas de autópsia e de anatomia patológica.
- Grupo IV (Resíduos Hospitalares de Risco Específico) - Exemplo: Peças anatómicas identificáveis (amputações), fetos e placentas; materiais cortantes e perfurantes, produtos químicos e fármacos rejeitados, citostáticos e todo o material utilizado na sua manipulação e administração.

Nota: Resíduos reportados de acordo com o Mapa Integrado de Registo de Resíduos da CUF. Não é contabilizado o total de resíduos equiparados a urbanos recolhidos pelos serviços de recolha municipal generalizada, por dificuldade de recolha desta informação. Os dados abaixo são apresentados em Toneladas:

	DEPOSIÇÃO	VALORIZAÇÃO	TOTAL
Perigosos	705001	0	705001
Não Perigosos	813312	127917	941229
<b>Total</b>	<b>1518313</b>	<b>127917</b>	<b>1646230</b>



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																									
<b>TÓPICO MATERIAL: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL/VIDA PROFISSIONAL</b>																													
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira																											
	103-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Remeter Programa CUF Inspira RSI	pág. 84-85																									
	103-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão em matéria de conciliação, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.																										
GRI 401: EMPREGO (2016)	401-3	Taxas de retenção e retorno ao trabalho após licença parental, por género	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"><b>Taxa de Retorno</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>88,8%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>95,5%</td> </tr> <tr> <th colspan="2"><b>Taxa de Retenção</b></th> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>65,7%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>49,6%</td> </tr> <tr> <th colspan="2"><b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte**</b></th> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>316</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>64</td> </tr> <tr> <th colspan="2"><b>Colaboradores com gozo de licença parental 2020**</b></th> </tr> <tr> <td>Feminino</td> <td>356</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>67</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Taxa de Retorno</b>		Feminino	88,8%	Masculino	95,5%	<b>Taxa de Retenção</b>		Feminino	65,7%	Masculino	49,6%	<b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte**</b>		Feminino	316	Masculino	64	<b>Colaboradores com gozo de licença parental 2020**</b>		Feminino	356	Masculino	67	
			<b>Taxa de Retorno</b>																										
			Feminino	88,8%																									
			Masculino	95,5%																									
			<b>Taxa de Retenção</b>																										
			Feminino	65,7%																									
			Masculino	49,6%																									
			<b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte**</b>																										
			Feminino	316																									
			Masculino	64																									
<b>Colaboradores com gozo de licença parental 2020**</b>																													
Feminino	356																												
Masculino	67																												





NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS								
<b>TÓPICO MATERIAL: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL/VIDA PROFISSIONAL</b>												
GRI 401: EMPREGO (2016)	401-3 Taxas de retenção e retorno ao trabalho após licença parental, por género	<p><b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade/maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Feminino</td> <td>209</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>56</td> </tr> </table> <p><b>Colaboradores com direito a licença parental</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Feminino</td> <td>5 771</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>1 352</td> </tr> </table> <p>Pressupostos: Colaboradores que continuam na empresa após 12 meses: consideradas licenças com data de fim entre 01-01-2019 e 31-12-2019 (total de licenças nesta situação). ** Gozo de licença parental 2020: consideradas licenças com início entre 01-01-2020 e 31-12-2020.</p>	Feminino	209	Masculino	56	Feminino	5 771	Masculino	1 352		
		Feminino	209									
Masculino	56											
Feminino	5 771											
Masculino	1 352											
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>												
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	103-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>A CUF procura ter uma política proativa na atração, retenção e desenvolvimento de talentos, promovendo o crescimento profissional, a formação e a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego. O reconhecimento do mérito e das contribuições individuais é feito com base na aplicação de critérios objetivos de avaliação de desempenho.</p> <p>Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de materialidade: Tópicos Materiais</p>	pág. 30-34									
	103-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de materialidade:</p>	pág. 30-32									
	103-3 Avaliação da abordagem de gestão	<p>A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i>, análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.</p>										






NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																			
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>																																							
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-1 Rácio do salário base de entrada comparativamente ao salário mínimo permitido a nível local, nas localizações de atividade mais significativa	<p>Dada a existência de uma grande diversidade de horários foram considerados para efeitos de cálculo apenas os três horários mais representativos na população existente (35, 36 e 40 horas) e os seguintes regimes de trabalho: "Regime Misto"; "Permanentes"; "Contratados", "Funcionários Públicos" e "Órgãos Sociais".</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>HORÁRIOS</th> <th colspan="2">35</th> <th colspan="2">36</th> <th colspan="2">40</th> </tr> <tr> <th>Género</th> <th>Fem</th> <th>Mas</th> <th>Fem</th> <th>Mas</th> <th>Fem</th> <th>Mas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Salário mais baixo da organização</td> <td>525,0</td> <td>525,0</td> <td>540,0</td> <td>540,0</td> <td>600,0</td> <td>600,0</td> </tr> <tr> <td>S.M.N ajustado pelo PNT</td> <td>555,63</td> <td>555,63</td> <td>571,5</td> <td>571,5</td> <td>635,0</td> <td>635,0</td> </tr> <tr> <td>Rácio</td> <td>1,00</td> <td>1,00</td> <td>1,00</td> <td>1,00</td> <td>1,00</td> <td>1,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Concluimos da análise que para os horários mais representativos, a remuneração mínima auferida corresponde ao S.M.N., tomando como referência as 40 horas como o período normal de trabalho semanal. Fórmulas: Cálculo do Salário Mínimo Nacional (S.M.N.) é ajustado pelo período normal de trabalho (PNT), de acordo com Artigo 271.º do código de trabalho. Cálculo do valor da retribuição horária: O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: <math>(Rm \times 12) : (52 \times n)</math>, sendo "Rm" o valor da retribuição mensal e "n" o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.</p>	HORÁRIOS	35		36		40		Género	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Salário mais baixo da organização	525,0	525,0	540,0	540,0	600,0	600,0	S.M.N ajustado pelo PNT	555,63	555,63	571,5	571,5	635,0	635,0	Rácio	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00		
HORÁRIOS	35		36		40																																		
Género	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas																																	
Salário mais baixo da organização	525,0	525,0	540,0	540,0	600,0	600,0																																	
S.M.N ajustado pelo PNT	555,63	555,63	571,5	571,5	635,0	635,0																																	
Rácio	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00																																	
	202-2 Percentagem da gestão de topo recrutada na comunidade local em unidades operacionais importantes	<p>A CUF tem 100% da sua atividade localizada em Portugal, pelo que, entende-se como "local" neste contexto o país. A totalidade do Conselho de Administração da CUF é de nacionalidade portuguesa.</p>																																					

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>				
GRI 401: EMPREGO (2016)	401-1 Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	Entradas	1 785	
Saídas		1 277		
Empregados no Final do Período		7 123		
Taxa de novas contratações		25,1%		
Taxa de Saída		17,9%		
Taxa de Rotatividade		21,5%		
<b>Entradas</b>				
Feminino		1463		
Masculino		322		
<b>Região</b>				
Norte		315		
Sul		1470		
<b>&lt;30 anos</b>				
Feminino		681		
Masculino		160		
<b>30-50 anos</b>				
Feminino		667		
Masculino	145			
<b>&gt;50 anos</b>				
Feminino	115			
Masculino	17			



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>				
GRI 401: EMPREGO (2016)	401-1 Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	<b>Taxa de novas contratações</b>		
		Feminino	20,5%	
		Masculino	4,5%	
		<30 anos	11,8%	
		30-50 anos	11,4%	
		>50 anos	1,9%	
		<b>Total</b>	<b>25,1%</b>	
		<b>Saídas</b>		
		Feminino	1 013	
		Masculino	264	
		<b>Região</b>		
		Norte	210	
		Sul	1 067	
		<b>&lt;30 anos</b>		
		Feminino	420	
	Masculino	105		
	<b>30-50 anos</b>			
	Feminino	457		
	Masculino	130		
	<b>&gt;50 anos</b>			
	Feminino	136		
	Masculino	29		



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS														
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>																		
GRI 401: EMPREGO (2016)	<b>401-1</b> Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"><b>Taxa de saída</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>14,2%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>3,7%</td> </tr> <tr> <td>&lt;30 anos</td> <td>7,4%</td> </tr> <tr> <td>30-50 anos</td> <td>8,2%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50 anos</td> <td>2,3%</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>17,9%</b></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Taxa de saída</b>		Feminino	14,2%	Masculino	3,7%	<30 anos	7,4%	30-50 anos	8,2%	>50 anos	2,3%	<b>Total</b>	<b>17,9%</b>		  
		<b>Taxa de saída</b>																
Feminino	14,2%																	
Masculino	3,7%																	
<30 anos	7,4%																	
30-50 anos	8,2%																	
>50 anos	2,3%																	
<b>Total</b>	<b>17,9%</b>																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"><b>Taxa de rotatividade</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feminino</td> <td>17,4%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>4,1%</td> </tr> <tr> <td>&lt;30 anos</td> <td>9,6%</td> </tr> <tr> <td>30-50 anos</td> <td>9,8%</td> </tr> <tr> <td>&gt;50 anos</td> <td>2,1%</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>21,5%</b></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Taxa de rotatividade</b>		Feminino	17,4%	Masculino	4,1%	<30 anos	9,6%	30-50 anos	9,8%	>50 anos	2,1%	<b>Total</b>	<b>21,5%</b>				
<b>Taxa de rotatividade</b>																		
Feminino	17,4%																	
Masculino	4,1%																	
<30 anos	9,6%																	
30-50 anos	9,8%																	
>50 anos	2,1%																	
<b>Total</b>	<b>21,5%</b>																	
	<b>401-2</b> Benefícios oferecidos a colaboradores <i>full-time</i> que não são oferecidos a colaboradores temporários ou a tempo parcial, por unidades operacionais importantes	Apenas os colaboradores com contrato individual de trabalho e antiguidade mínima de um ano usufruem de seguro de saúde oferecido pela empresa. Destes, excluem-se os que têm contrato com a com o Hospital Vila Franca de Xira, gerido em regime de Parceria Público-Privada.		 														

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS		
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES</b>						
GRI 404: FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO (2016)	<b>404-1</b> Média de horas de formação por ano, por género e por categoria					
			<b>Nº HORAS FORMAÇÃO</b>		<b>MÉDIA</b>	
		<b>GRUPO PROFISSIONAL</b>	<b>FEMININO</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMININO</b>	<b>MASCULINO</b>
		Administrativos	7.121	1.119	4,6	4,2
		Auxiliares	4.934	547	3,4	3,0
		Dirigentes	307	900	2,6	10,0
		Enfermeiros	6.428	1.247	5,1	4,9
		Internos	2.565	1.272	43,5	41,0
		Médicos	1.893	918	6,5	5,4
		Órgãos Sociais	1	1	0,2	0,0
		Serviços Gerais	307	92	0,8	0,8
		Téc. Diag. Terap.	995	454	2,8	4,5
		Téc. Sup. Saúde	705	43	13,1	6,1
		Téc. Superiores	678	237	2,7	2,2
<b>Total</b>	<b>25.933</b>	<b>6.830</b>	<b>4,5</b>	<b>5,1</b>		









**TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES**

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																				
<b>404-3</b>	Percentagem de colaboradores que recebem, regularmente, avaliações de desempenho, por género e categoria	Num universo de 7123 colaboradores, 4932 colaboradores têm critérios de avaliação (69%) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;"><b>Total de colaboradores avaliados</b></th> <th style="text-align: right;"><b>4932</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GPS</td> <td style="text-align: right;">390</td> </tr> <tr> <td>MAPPA</td> <td style="text-align: right;">4542</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;"><b>% Colaboradores avaliados</b></th> <th style="text-align: right;"><b>69%</b></th> </tr> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;"><b>Total de colaboradores</b></th> <th style="text-align: right;"><b>4932</b></th> </tr> <tr> <td>feminino</td> <td style="text-align: right;">4021</td> <td style="text-align: right;">70%</td> </tr> <tr> <td>masculino</td> <td style="text-align: right;">911</td> <td style="text-align: right;">67%</td> </tr> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;"><b>Total de colaboradores</b></th> <th style="text-align: right;"><b>4932</b></th> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td style="text-align: right;">1299</td> <td style="text-align: right;">71%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td style="text-align: right;">1226</td> <td style="text-align: right;">75%</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td style="text-align: right;">196</td> <td style="text-align: right;">94%</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td style="text-align: right;">1113</td> <td style="text-align: right;">73%</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td style="text-align: right;">2</td> <td style="text-align: right;">0%</td> </tr> <tr> <td>Orgãos Sociais</td> <td style="text-align: right;">11</td> <td style="text-align: right;">41%</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td style="text-align: right;">330</td> <td style="text-align: right;">67%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td style="text-align: right;">380</td> <td style="text-align: right;">83%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td style="text-align: right;">52</td> <td style="text-align: right;">85%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td style="text-align: right;">323</td> <td style="text-align: right;">90%</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Total de colaboradores avaliados</b>		<b>4932</b>	GPS	390	MAPPA	4542	<b>% Colaboradores avaliados</b>		<b>69%</b>	<b>Total de colaboradores</b>		<b>4932</b>	feminino	4021	70%	masculino	911	67%	<b>Total de colaboradores</b>		<b>4932</b>	Administrativos	1299	71%	Auxiliares	1226	75%	Dirigentes	196	94%	Enfermeiros	1113	73%	Médicos	2	0%	Orgãos Sociais	11	41%	Serviços Gerais	330	67%	Téc. Diag. Terap.	380	83%	Téc. Sup. Saúde	52	85%	Téc. Superiores	323	90%		 
<b>Total de colaboradores avaliados</b>		<b>4932</b>																																																						
GPS	390																																																							
MAPPA	4542																																																							
<b>% Colaboradores avaliados</b>		<b>69%</b>																																																						
<b>Total de colaboradores</b>		<b>4932</b>																																																						
feminino	4021	70%																																																						
masculino	911	67%																																																						
<b>Total de colaboradores</b>		<b>4932</b>																																																						
Administrativos	1299	71%																																																						
Auxiliares	1226	75%																																																						
Dirigentes	196	94%																																																						
Enfermeiros	1113	73%																																																						
Médicos	2	0%																																																						
Orgãos Sociais	11	41%																																																						
Serviços Gerais	330	67%																																																						
Téc. Diag. Terap.	380	83%																																																						
Téc. Sup. Saúde	52	85%																																																						
Téc. Superiores	323	90%																																																						

**TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR**

GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	O Desenvolvimento Humano, refletindo uma enraizada conceção humanista da vida, como um todo, faz parte integrante dos horizontes de crescimento da atividade da CUF. Existe um claro investimento na criação de condições para assegurar a saúde e bem estar dos seus colaboradores, assegurando as condições para um ambiente de trabalho livre de discriminação.  Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade - Tópicos Materiais	pág. 30-34
--	--------------	--	--	------------

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade	pág. 30-32	 
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2020: A nossa estratégia: Análise de Materialidade	pág. 30-32	
GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (2018)	<b>403-1</b>	Sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	<p>A CUF elaborou e implementou um Programa de Segurança e Saúde do Colaborador - PRG.0005.00. O programa reflete uma visão integrada e coerente entre os vários responsáveis e interlocutores das unidades CUF e a SAGIES na garantia das atividades de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).</p> <p>A CUF possui um comité de SST o qual garante a transversalidade das atividades de Saúde Ocupacional, de forma a assegurar o cumprimento legal e priorizar as áreas de intervenção.</p> <p>A Sagies, enquanto empresa prestadora dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, está certificada pela Norma ISO 9001, ISO 14001 e OSHA 18001, abrangendo as atividades de segurança e saúde desenvolvidas nas unidades.</p>		
	<b>403-2</b>	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<p>A identificação de perigos e a avaliação de riscos é realizada pela equipa de Técnicos de Segurança responsável pelas unidades e enquadrada pelos SSO locais.</p> <p>A avaliação dos resultados destes processos é realizada através de auditorias internas e externas, e de inspeções e verificações, quer por entidades oficiais quer pelas equipas internas.</p> <p>A monitorização é realizada com recurso ao controlo de plano de ação, para que seja possível acompanhar os resultados dos processos.</p> <p>Em termos de reporte, todos os colaboradores podem relatar quaisquer perigos, situações perigosas ou incidentes de segurança, de forma nominal ou anónima, através da plataforma HER+. São investigados todos os acidentes de trabalho ocorridos na CUF e elaborado o respetivo relatório de análise. Todas as medidas corretivas são introduzidas em plano de ação para efeitos de monitorização e controlo das mesmas.</p> <p>A CUF possui um Código de Conduta, o qual incentiva a comunicação de todas as propostas de melhoria organizacional e a clarificação das orientações nele expressas, assim como de situações que contrariem os valores, princípios e regras apresentados</p>		  
	<b>403-3</b>	Serviços de saúde ocupacional	<p>A equipa de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) assegura a identificação dos perigos e avaliação dos riscos.</p> <p>A equipa de SST contacta diretamente com as várias equipas operacionais e responsáveis das várias áreas de atuação.</p> <p>A informação é disponibilizada pelos canais de comunicação internos.</p>		



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																	
<b>TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR</b>																					
GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (2018)	403-4	Participação, Consulta e Comunicação aos colaboradores sobre Segurança e Saúde no Trabalho	Cada uma das unidades CUF tem um representante de segurança, higiene e saúde no trabalho, porém não existem comissões formais criadas para acompanhar este tema, estando essa responsabilidade a cargo da SAGIES, empresa detida pelo Grupo CUF que atua na área da segurança e saúde do trabalho.																		
	403-5	Formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho	São realizadas para todos os colaboradores ações de formação no âmbito da SST, presencialmente e nas várias plataformas digitais, e encontram-se em desenvolvimento novos conteúdos. Existem temas de frequência obrigatória.																		
	403-6	Promoção da Saúde do Colaborador	A CUF disponibiliza consultas de medicina curativa, complementado estas com a atribuição de um seguro de saúde.																		
	403-7	Prevenção e mitigação de impactes na Segurança e Saúde no Trabalho diretamente relacionados com relações comerciais	A CUF não tem informação disponível para 2020.																		
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	Todos os colaboradores estão abrangidos pelo programa de Segurança no trabalho.																		
	403-9	Acidentes de trabalho	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TAXA DE LESÕES</th> <th>FEMININO</th> <th>MASCULINO</th> <th>TOTAL</th> </tr> <tr> <th></th> <th>HORAS TRABALHO PERDIDAS</th> <th>TAXA</th> <th>HORAS TRABALHO PERDIDAS</th> <th>TAXA</th> <th>HORAS TRABALHO PERDIDAS</th> <th>TAXA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Acidente de Trabalho</td> <td>33 842</td> <td>0,30%</td> <td>6 094</td> <td>0,23%</td> <td>39 936</td> <td>0,28%</td> </tr> </tbody> </table>	TAXA DE LESÕES	FEMININO	MASCULINO	TOTAL		HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA	HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA	HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA	Acidente de Trabalho	33 842	0,30%	6 094	0,23%	39 936	0,28%
TAXA DE LESÕES	FEMININO	MASCULINO	TOTAL																		
	HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA	HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA	HORAS TRABALHO PERDIDAS	TAXA															
Acidente de Trabalho	33 842	0,30%	6 094	0,23%	39 936	0,28%															



NORMA

INDICADOR

RESPOSTA

LOCALIZAÇÃO

ODS

**TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR**




GRI 403:  
SEGURANÇA  
E SAÚDE NO  
TRABALHO  
(2018)

403-9

Acidentes de trabalho

POR REGIÃO	HORAS TRABALHO PERDIDAS					
	FEMININO			MASCULINO		
Norte	100 477			13 622		
Sul	489 157			65 238		
<b>Total</b>	<b>589 635</b>			<b>78 860</b>		
TIPO DE AUSÊNCIA	FEMININO	TAXA	MASCULINO	TAXA	TOTAL	TAXA
	HORAS TRABALHO PERDIDAS		HORAS TRABALHO PERDIDAS		HORAS TRABALHO PERDIDAS	
Acidente de Trabalho	33 842	0,30%	6 094	0,23%	39 936	0,28%
Assistência Família	83 809	0,74%	5 218	0,20%	89 026	0,63%
Ausência Autorizada	10 925	0,10%	2 634	0,10%	13 559	0,10%
Ausência Injustificada	23 825	0,21%	4 366	0,17%	28 191	0,20%
Ausência Justificada	3 804	0,03%	0	0,00%	3 804	0,03%
Doença	421 919	3,70%	59 672	2,26%	481 591	3,43%
Greve	165	0,00%	86	0,00%	251	0,00%
Licença Sem Vencimento	8 751	0,08%	0	0,00%	8 751	0,06%
Obrigações legais	354	0,00%	96	0,00%	451	0,00%
Suspensão	2 241	0,02%	693	0,03%	2 935	0,02%
<b>Total</b>	<b>589 635</b>	<b>5,17%</b>	<b>78 860</b>	<b>2,98%</b>	<b>668 495</b>	<b>4,76%</b>



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																			
<b>TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR</b>																																																							
GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (2018)	403-9	<p><b>Acidentes de trabalho</b></p> <p><b>Pressupostos:</b> A CUF calcula a taxa de lesões com base nas horas de ausência devido a acidentes de trabalho. Fórmula: horas de ausência por motivo (ex.: acidente de trabalho/potencial máximo de trabalho) Taxa de Absentismo: Considerou-se que cada FTE corresponde a uma média de 2.080 horas ano (173,33 mês). São excluídas do cálculo das horas de absentismo as licenças relacionadas com casamento, estudo, falecimento e licença parental.</p>		 																																																			
	403-10	<p><b>Doenças ocupacionais</b></p> <p>A CUF não tem esta informação disponível para 2020. Em 2021 irá passar a monitorizar este indicador.</p>																																																					
	405-1	<p><b>Composição dos órgãos de governo e discriminação de colaboradores por categoria, por género, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade</b></p> <p>Informação adicional sobre a composição dos órgãos sociais da CUF pode ser encontrada no Relatório Integrado, no capítulo do Governo da Sociedade. Os grupos funcionais mais representativos no universo da CUF desempenham funções administrativas, auxiliares de ação médica e de enfermagem. No que respeita à composição por sexo, a população da CUF é maioritariamente feminina (81% de mulheres e 19% de homens).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo Funcional</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrativos</td> <td>1.554 85%</td> <td>266 15%</td> <td>1.820 26%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>1.442 89%</td> <td>184 11%</td> <td>1.626 23%</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>118 57%</td> <td>90 43%</td> <td>208 3%</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1.267 83%</td> <td>255 17%</td> <td>1.522 21%</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>59 66%</td> <td>31 34%</td> <td>90 1%</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>292 63%</td> <td>171 37%</td> <td>463 7%</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>6 22%</td> <td>21 78%</td> <td>27 0%</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>372 76%</td> <td>120 24%</td> <td>492 7%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>356 78%</td> <td>100 100</td> <td>456 6%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>54 89%</td> <td>7 11%</td> <td>61 1%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>251 70%</td> <td>107 30%</td> <td>358 5%</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>5.771 81%</b></td> <td><b>1.352 19%</b></td> <td><b>7.123 100%</b></td> </tr> </tbody> </table>	Grupo Funcional	Feminino	Masculino	Total	Administrativos	1.554 85%	266 15%	1.820 26%	Auxiliares	1.442 89%	184 11%	1.626 23%	Dirigentes	118 57%	90 43%	208 3%	Enfermeiros	1.267 83%	255 17%	1.522 21%	Internos	59 66%	31 34%	90 1%	Médicos	292 63%	171 37%	463 7%	Órgãos Sociais	6 22%	21 78%	27 0%	Serviços Gerais	372 76%	120 24%	492 7%	Téc. Diag. Terap.	356 78%	100 100	456 6%	Téc. Sup. Saúde	54 89%	7 11%	61 1%	Téc. Superiores	251 70%	107 30%	358 5%	<b>Total</b>	<b>5.771 81%</b>	<b>1.352 19%</b>	<b>7.123 100%</b>	
Grupo Funcional	Feminino	Masculino	Total																																																				
Administrativos	1.554 85%	266 15%	1.820 26%																																																				
Auxiliares	1.442 89%	184 11%	1.626 23%																																																				
Dirigentes	118 57%	90 43%	208 3%																																																				
Enfermeiros	1.267 83%	255 17%	1.522 21%																																																				
Internos	59 66%	31 34%	90 1%																																																				
Médicos	292 63%	171 37%	463 7%																																																				
Órgãos Sociais	6 22%	21 78%	27 0%																																																				
Serviços Gerais	372 76%	120 24%	492 7%																																																				
Téc. Diag. Terap.	356 78%	100 100	456 6%																																																				
Téc. Sup. Saúde	54 89%	7 11%	61 1%																																																				
Téc. Superiores	251 70%	107 30%	358 5%																																																				
<b>Total</b>	<b>5.771 81%</b>	<b>1.352 19%</b>	<b>7.123 100%</b>																																																				

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																	
<b>TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR</b>																																																																					
GRI 403: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (2018)	405-1	<p>Os grupos funcionais de Téc. Sup. Saúde, Auxiliares, Administrativos e Enfermeiros são os grupos em que existe maior discrepância de género, sendo o género feminino predominante. Com distribuições mais equilibradas, destacam-se os Dirigentes, os Médicos e os Internos. Os Órgãos Sociais são compostos por Administradores Delegados, Comissão Executiva, Concelho de Administração, Conselho Fiscal e Comissão de Vencimentos.</p> <p>Relativamente a outros indicadores de diversidade, a faixa etária mais representativa está compreendida entre os 30 e os 50 anos de idade, representando 60% dos colaboradores considerados.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo Profissional</th> <th>&lt;30</th> <th>30-50</th> <th>&gt;50</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrativos</td> <td>469</td> <td>1.149</td> <td>202</td> <td>1.820</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>365</td> <td>889</td> <td>372</td> <td>1.626</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>2</td> <td>163</td> <td>43</td> <td>208</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>439</td> <td>938</td> <td>145</td> <td>1.522</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>59</td> <td>31</td> <td>-</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>-</td> <td>321</td> <td>142</td> <td>463</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>-</td> <td>9</td> <td>18</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>71</td> <td>241</td> <td>180</td> <td>492</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>151</td> <td>264</td> <td>41</td> <td>456</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>19</td> <td>38</td> <td>4</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>82</td> <td>247</td> <td>29</td> <td>358</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>1.657</b></td> <td><b>4.290</b></td> <td><b>1.176</b></td> <td><b>7.123</b></td> </tr> </tbody> </table>	Grupo Profissional	<30	30-50	>50	Total	Administrativos	469	1.149	202	1.820	Auxiliares	365	889	372	1.626	Dirigentes	2	163	43	208	Enfermeiros	439	938	145	1.522	Internos	59	31	-	90	Médicos	-	321	142	463	Órgãos Sociais	-	9	18	27	Serviços Gerais	71	241	180	492	Téc. Diag. Terap.	151	264	41	456	Téc. Sup. Saúde	19	38	4	61	Téc. Superiores	82	247	29	358	<b>Total</b>	<b>1.657</b>	<b>4.290</b>	<b>1.176</b>	<b>7.123</b>		
	Grupo Profissional	<30	30-50	>50	Total																																																																
Administrativos	469	1.149	202	1.820																																																																	
Auxiliares	365	889	372	1.626																																																																	
Dirigentes	2	163	43	208																																																																	
Enfermeiros	439	938	145	1.522																																																																	
Internos	59	31	-	90																																																																	
Médicos	-	321	142	463																																																																	
Órgãos Sociais	-	9	18	27																																																																	
Serviços Gerais	71	241	180	492																																																																	
Téc. Diag. Terap.	151	264	41	456																																																																	
Téc. Sup. Saúde	19	38	4	61																																																																	
Téc. Superiores	82	247	29	358																																																																	
<b>Total</b>	<b>1.657</b>	<b>4.290</b>	<b>1.176</b>	<b>7.123</b>																																																																	
405-2	Rácio de salário base e remunerações de mulheres e homens, por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	<table border="1"> <thead> <tr> <th>HORAS/SEMANA</th> <th>35</th> <th>36</th> <th>40</th> </tr> <tr> <th>GRUPO FUNCIONAL</th> <th>RÁCIO</th> <th>RÁCIO</th> <th>RÁCIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrativos</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>0,8</td> <td>0,8</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1,2</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,1</td> </tr> </tbody> </table>	HORAS/SEMANA	35	36	40	GRUPO FUNCIONAL	RÁCIO	RÁCIO	RÁCIO	Administrativos	1,0	1,1	1,0	Auxiliares	1,0	1,0	1,0	Dirigentes	0,8	0,8	0,9	Enfermeiros	1,2	1,0	1,0	Internos	-	-	1,1																																							
HORAS/SEMANA	35	36	40																																																																		
GRUPO FUNCIONAL	RÁCIO	RÁCIO	RÁCIO																																																																		
Administrativos	1,0	1,1	1,0																																																																		
Auxiliares	1,0	1,0	1,0																																																																		
Dirigentes	0,8	0,8	0,9																																																																		
Enfermeiros	1,2	1,0	1,0																																																																		
Internos	-	-	1,1																																																																		

**TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR**

GRI 403:  
SEGURANÇA  
E SAÚDE NO  
TRABALHO  
(2018)

**405-2**

Rácio de salário base e remunerações de mulheres e homens, por categoria funcional e unidades operacionais relevantes

HORAS/SEMANA	35	36	40
GRUPO FUNCIONAL	RÁCIO	RÁCIO	RÁCIO
Médicos	1,0	1,1	1,0
Órgãos Sociais		0,2	1,7
Serviços Gerais	0,9	0,9	0,9
Téc. Diag. Terap.	0,8	1,0	0,9
Téc. Sup. Saúde	-	-	1,1
Téc. Superiores	0,9	1,3	0,9
<b>Total</b>	<b>0,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>

No que respeita aos rácios do salário base dos homens em relação às mulheres salienta-se a proximidade geral dos rácios, especialmente nos Auxiliares, Administrativos, Enfermeiros e Téc. Diag. Terapêutica. No âmbito da atividade da CUF, não se encontra identificada nenhuma diferença entre o salário base e a remuneração mensal.

**Pressupostos**

Fórmula de cálculo: Rácio - Sexo Feminino / Sexo Masculino  
Consideram-se apenas colaboradores com Horários semanais de 35, 36 e 40 horas;  
Utilizou-se para efeitos de cálculo o Vencimento Base médio por grupo funcional.











**TÓPICO MATERIAL: LIGAÇÃO À COMUNIDADE LOCAL**

GRI 103:  
ABORDAGEM  
DE GESTÃO  
2016

**103-1**

Explicação do tópico material e da sua Fronteira

Assumindo os princípios de uma cidadania empresarial ativa, a CUF é um agente ativo das suas comunidades de proximidade, através da criação de parcerias que geram impactos locais positivos e que visam a promoção do bem-comum e de um ecossistema mais sustentável.  
Relatório Integrado 2020

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: LIGAÇÃO À COMUNIDADE LOCAL</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020 - O nosso desempenho: Criar valor com responsabilidade: O nosso compromisso com a Sociedade	pág. 83-91	     
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS (2016)	<b>413-1</b>	Operações envolvidas com a comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	As unidades CUF de média e de grande dimensão realizam programas de envolvimento com as comunidades onde estão localizadas. Mais informação sobre estas iniciativas estão disponíveis no Relatório Integrado em "O nosso compromisso com a Sociedade"	pág. 83-91	
<b>TÓPICO MATERIAL: QUALIDADE CLÍNICA</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Investimos numa cultura de excelência suportada na melhor prática, na <i>compliance</i> e na melhoria contínua, assegurando, a todo o momento, a criação de valor e, com isso, a satisfação dos nossos clientes, dos colaboradores e de entidades terceiras. Ao longo de toda a fileira da prevenção-diagnóstico-tratamento, trabalha-se de forma sustentada na obtenção de resultados clínicos periodicamente monitorizados e reavaliados face aos objetivos e metas definidos. Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 30-34	 
	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 30-34	
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: QUALIDADE CLÍNICA</b>				
GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR (2016)	416-1	Avaliação dos impactos de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	<p>A CUF gere e presta cuidados de saúde. A natureza desta atividade exige que estes procedimentos estejam presentes durante todo o ciclo de vida dos seus serviços, através de um conjunto de procedimentos de práticas de segurança, qualidade e medidas de autoproteção dos seus profissionais.</p> <p>A medição do cumprimento das medidas de segurança, e por tal da avaliação do impacto, é realizada por amostragem em auditoria interna de forma proativa e também pela monitorização de indicadores de performance clínica ligados à gestão do risco e ao controlo de infeção.</p> <p>O sistema de gestão da qualidade em funcionamento, a identificação de não conformidades espontâneas e a realização de auditorias externas ao sistema, representam também avaliações sobre as práticas de segurança da organização.</p> <p>Para mais informações consultar o Relatório de Qualidade e Segurança Clínica 2020 disponível em <a href="https://www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios">https://www.cuf.pt/sobre-nos/investidores/apresentacoes-e-relatorios</a></p>	
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Indicador resultante do exercício de análise de materialidade recentemente concluído e para a qual não foi ainda possível recolher informação de desempenho. Pretende-se apresentar esta informação no próximo ciclo de relato.	
	419-1	Valor monetário de multas significativas ou sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos na área económica e social	Em 2020 não se verificaram multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos.	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
<b>TÓPICO MATERIAL: RIGOR EM PREÇOS E FATURAÇÃO</b>					
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF assume um forte sentido de responsabilidade em tudo o que se relaciona com contabilidade e movimentos financeiros, de modo a garantir transparência e rigor. Este tópico material relaciona-se com a adoção de procedimentos e iniciativas que garantem que os clientes sejam adequadamente informados sobre os preços dos serviços disponibilizados.	pág. 30-34	
	<b>103-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade: Tópicos Materiais		
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade:	pág. 30-32	
GRI 417: ROTULAGEM DE PRODUTOS E SERVIÇOS (2016)	<b>417-1</b>	Requisitos de informação e rotulagem de produtos e serviços	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.	Indicador resultante do exercício de análise de materialidade recentemente concluído e para a qual não foi ainda possível recolher informação de desempenho. Pretende-se apresentar esta informação no próximo ciclo de relato.	



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
<b>TÓPICO MATERIAL: SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS</b>				
GRI 103: ABORDAGEM DE GESTÃO 2016	<b>103-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF tem plena consciência da profunda importância da confidencialidade e segurança dos dados relativos a todas as pessoas e atos de saúde que integram o universo de cuidados de saúde prestados. A CUF promove a segurança da informação, que serve de suporte à eficiência do serviço prestado aos nossos clientes, assente na integridade, disponibilidade dos sistemas e infraestruturas de informação e na confidencialidade dos dados.	
	<b>103-2</b>	Forma de Gestão	Relatório Integrado 2020 - A nossa estratégia: Análise de Materialidade:	pág. 30-32
	<b>103-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.	
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE (2016)	<b>418-1</b>	Número total de reclamações comprovadas relativamente à violação de privacidade e perda de dados de clientes	Em 2020 verificaram-se 111 reclamações relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes, motivando 6 interações, das quais resultaram 6 reportes com a CNPD. Ocorreram um total de 1253 interações de Titulares de dados com o DPO.	



## O Conselho de Administração

Salvador Maria Guimarães José de Mello

---

João Gonçalves da Silveira

---

João Pedro Stilwell Rocha e Melo

---

Rui Alexandre Pires Diniz

---

Inácio António da Ponte Metello de Almeida e Brito

---

Guilherme Barata Pereira Dias de Magalhães

---

Catarina Marques Rocha Gouveia

---

Francisco Pedro Ramos Gonçalves Pereira

---

Vera Margarida Alves Pires Coelho

---

Céline Dora Judith Abecassis-Moedas

---

Raúl Catarino Galamba de Oliveira

---

Paulo Jorge Cleto Duarte

---

Ana Cristina Clarkson Gaspar

---

José Luís Bonifácio Lopes

---

João Pedro Ribeiro de Azevedo Coutinho

## RELATÓRIO INDEPENDENTE DE GARANTIA LIMITADA DE FIABILIDADE

Ao Conselho de Administração da  
 CUF, S.A.

### Introdução

Fomos contratados pelo Conselho de Administração da CUF, S.A. ("CUF") para a realização da revisão da informação de sustentabilidade presente no Relatório de Sustentabilidade ("Relatório") incluído no Relatório Integrado de 2020 da CUF, S.A. (CUF"), relativamente a:

- Cumprimento dos requisitos de divulgação de informação de sustentabilidade definidos pelas normas da *Global Reporting Initiative*, GRI Standards, para a opção "de acordo – Essencial", relacionada com os aspetos materiais de sustentabilidade, incluindo a fiabilidade da informação relativa a 2020; e
- Cumprimento do artigo 508.º-G do Código das Sociedades Comerciais e da alínea r) do artigo 245.º-A do Código do Mercado de Valores Mobiliários.

### Responsabilidades

O Conselho de Administração da CUF, S.A. é responsável pela elaboração do Relatório e pela definição de critérios adequados, bem como pela manutenção de um sistema de controlo interno e pelos sistemas e processos adequados à captura e processamento de informação para assegurar uma adequada preparação do Relatório. A nossa responsabilidade consiste em emitir um relatório de garantia limitada de fiabilidade, profissional e independente, baseado nos procedimentos realizados e especificados na secção "Âmbito".

### Âmbito

Realizámos a nossa revisão de acordo com a Norma Internacional de Trabalhos de Garantia de Fiabilidade (ISAE) 3000 (Revista), Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board*, referente a trabalhos de garantia de fiabilidade que não sejam auditorias ou exames simplificados de informação financeira histórica, para um nível de garantia limitada de fiabilidade, e demais normas e orientações técnicas e éticas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. Esta norma requer que o nosso trabalho seja planeado e executado por forma a obtermos um grau de segurança limitada de fiabilidade sobre se a informação incluída no Relatório está isenta de distorções materialmente relevantes.



"Deloitte" refere-se a uma ou mais firmas membro e respetivas entidades relacionadas da rede global da Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"). A DTTL (também referida como "Deloitte Global") e cada uma das firmas membro são entidades legais separadas e independentes, que não se obrigam ou vinculam entre si relativamente a terceiros. A DTTL e cada firma membro da DTTL e entidades relacionadas são responsáveis apenas pelos seus próprios atos e omissões e não das restantes. A DTTL não presta serviços a clientes. Para mais informação acesse a [www.deloitte.com/pt/about](http://www.deloitte.com/pt/about).

Tipo: Sociedade Anónima | NIPC e Matrícula: 501776311 | Capital social: € 500.000 | Sede: Av. Eng. Duarte Pacheco, 7, 1070-100 Lisboa | Escritório no Porto: Bom Sucesso Trade Center, Praça do Bom Sucesso, 61 – 13º, 4150-146 Porto



IS 660746

Os nossos procedimentos consistiram em:

- Entrevistas a colaboradores da CUF responsáveis pela elaboração do Relatório e pelos dados reportados, de forma a conhecer e compreender os princípios, sistemas e procedimentos de gestão e reporte aplicados, bem como os mecanismos de controlo associados;
- Revisão dos processos, critérios e sistemas utilizados para recolher, consolidar, apresentar e validar os dados revistos por nós relativos à informação para 2020;
- Revisão da conformidade e consistência do conteúdo do Relatório com as Normas GRI, para a opção "de acordo – Essencial", relativos aos requisitos de divulgação de informação;
- Revisão do cumprimento do Relatório com o artigo 508.º-G do Código das Sociedades Comerciais e alínea r) do artigo 245.º-A do Código do Mercado de Valores Mobiliários; e
- Revisão analítica de dados e execução de testes numa base de amostragem, dos cálculos realizados pela CUF, relativos aos dados quantitativos, bem como testes para corroborar os dados quantitativos e qualitativos incluídos no âmbito do nosso trabalho, através da obtenção e revisão de evidências associadas.

Os procedimentos efetuados num trabalho de garantia limitada de fiabilidade são significativamente mais reduzidos do que os procedimentos efetuados num trabalho de garantia razoável de fiabilidade, por conseguinte, é obtida menos segurança do que no trabalho de garantia razoável de fiabilidade. Consequentemente, não expressamos uma opinião sobre o Relatório.

Consideramos que a evidência obtida é suficiente e apropriada para proporcionar uma base para a nossa conclusão.

### Independência e controlo de qualidade

Na realização do nosso trabalho, cumprimos com os requisitos aplicáveis do Código de Ética emitido pela Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, que é baseado nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional, zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Aplicamos a Norma Internacional de Controlo de Qualidade 1 e, como tal, mantemos um sistema de controlo de qualidade incluindo políticas e procedimentos documentados relativos ao cumprimento com requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

### Conclusão

Com base no trabalho realizado, e descrito no âmbito do nosso trabalho, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que a informação sobre sustentabilidade presente no Relatório de Sustentabilidade incluído no Relatório Integrado de 2020 da CUF, S.A. não tenha sido preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, em conformidade com os requisitos de divulgação das normas GRI para a opção "de acordo – Essencial", bem como com o artigo 508.º-G do Código das Sociedades Comerciais e da alínea r), do artigo 245.º-A do Código do Mercado de Valores Mobiliários.

Lisboa, 30 de abril de 2021

Deloitte & Associados, SROC S.A.  
 Representada por João Carlos Frade



 **cuf**