



2021 INFORMAÇÃO DE
SUSTENTABILIDADE



INTRODUÇÃO

Este documento reporta a Informação de Sustentabilidade – Índice GRI da CUF, relativo ao ano fiscal findo em 31 de dezembro de 2021 e é parte integrante do Relatório Integrado 2021. Foi elaborado de acordo com as Normas GRI, contemplando já as alterações da sua versão 2021.

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

Este Índice GRI está organizado de acordo com os dezasseis tópicos materiais que resultaram da revisão da análise de materialidade da CUF realizada em 2020. Dessa revisão resultaram dezasseis 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	
A ORGANIZAÇÃO					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	CUF, S.A. Avenida do Forte, nº 3 - Edifício Suécia III 2790-073 Carnaxide Relatório Integrado 2021: Sobre o Relatório Mais informações podem ser obtidas em www.cuf.pt	pág. 3	-
	2-2	Lista de todas as entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização	Todas as entidades constantes do Relatório de Demonstrações Financeiras 2021		
	2-3	Período coberto pelo relatório, periodicidade e contacto	O Relatório Integrado reporta ao ano 2021, tem um ciclo de emissão anual (de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021), sendo publicado em abril do ano seguinte àquele a que se refere. Mais informações podem ser obtidas em: comunicacaocuf@cuf.pt ou investor.relations@cuf.pt	pág. 3	
	2-4	Reformulações de informações	Manteve-se a estrutura para o Relatório Integrado referente a 2020. Consulte o site da CUF, secção de Apresentações e Relatórios.		-
	2-5	Verificação externa	A informação reportada no Relatório - quer resulte de medições, cálculos ou estimativas - foi sujeita à verificação externa, por uma entidade independente, a Deloitte & Associados, SROC S.A. No final deste documento (a partir da pág. 58) encontra-se a declaração de verificação emitida.		




NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																
ATIVIDADES E COLABORADORES																				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	Relatório Integrado 2021: Capítulo I - Na CUF, somos todos por todos: A rede CUF A CUF faz uma gestão criteriosa da sua carteira de fornecedores, criando com cada um relações claras e suscetíveis de estabelecer colaborações sustentáveis. Procuramos trabalhar com fornecedores que partilham os nossos valores e princípios. 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. A CUF tem um Código de Relacionamento com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais e assume o compromisso de apenas estabelecer relações com fornecedores e parceiros comerciais que mantenham elevados padrões de comportamento e que partilhem os mesmos princípios e valores éticos. Em 2021, não ocorreram alterações significativas na organização ou na sua cadeia de fornecedores. Mais informações podem ser obtidas em www.cuf.pt	pág. 17																	
	2-7 Atividades e trabalhadores	Relatório Integrado 2021: Capítulo 1 - Na CUF, somos todos por todos: A rede CUF A tabela abaixo identifica o número de colaboradores, do total reportado em 2019, 2020 e 2021, que pertencem a empresas do Grupo CUF e a empresas associadas:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores CUF</td> <td>6,564</td> <td>7,074</td> <td>5,998</td> </tr> <tr> <td>Colaboradores de empresas associadas</td> <td>51</td> <td>49</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>6,615</td> <td>7,123</td> <td>6,046</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Colaboradores CUF	6,564	7,074	5,998	Colaboradores de empresas associadas	51	49	48	Total	6,615	7,123	6,046	pág. 12, 17, 18 e 19
	2019	2020	2021																	
Colaboradores CUF	6,564	7,074	5,998																	
Colaboradores de empresas associadas	51	49	48																	
Total	6,615	7,123	6,046																	



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																																																																
ATIVIDADES E COLABORADORES																																																																																																																				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021		Trabalhadores de empresas do Grupo CUF:																																																																																																																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de Colaboradores</td> <td>6 615</td> <td>7 123</td> <td>6 046</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>1 293</td> <td>1 352</td> <td>1 125</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>5 322</td> <td>5 771</td> <td>4 921</td> </tr> <tr> <td>Total de Colaboradores por tipo de contrato</td> <td>6 615</td> <td>7 123</td> <td>6 046</td> </tr> <tr> <td>Termo Certo</td> <td>1 394</td> <td>1 004</td> <td>645</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>241</td> <td>161</td> <td>119</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>1 153</td> <td>843</td> <td>526</td> </tr> <tr> <td>Termo Incerto</td> <td>197</td> <td>241</td> <td>195</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>43</td> <td>52</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>154</td> <td>189</td> <td>170</td> </tr> <tr> <td>Contrato Sem termo</td> <td>5 024</td> <td>5 878</td> <td>5 206</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>1 009</td> <td>1 139</td> <td>981</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>4 015</td> <td>4 739</td> <td>4 226</td> </tr> <tr> <td>Total de Colaboradores</td> <td>6 615</td> <td>7 123</td> <td>6 046</td> </tr> <tr> <td>Part-Time</td> <td>530</td> <td>543</td> <td>453</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>121</td> <td>131</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>409</td> <td>412</td> <td>350</td> </tr> <tr> <td>Full-Time</td> <td>6 085</td> <td>6 580</td> <td>5 593</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>1 172</td> <td>1 221</td> <td>1 022</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>4 913</td> <td>5 359</td> <td>4 571</td> </tr> <tr> <td>Total de Colaboradores por região</td> <td>6 615</td> <td>7 123</td> <td>6 046</td> </tr> <tr> <td>Norte</td> <td>997</td> <td>1 275</td> <td>1 376</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>178</td> <td>226</td> <td>243</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>819</td> <td>1 049</td> <td>1 133</td> </tr> <tr> <td>Sul</td> <td>5 618</td> <td>5 848</td> <td>4 670</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>1 115</td> <td>1 126</td> <td>882</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>4 503</td> <td>4 722</td> <td>3 788</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Total de Colaboradores	6 615	7 123	6 046	Género Masculino	1 293	1 352	1 125	Género Feminino	5 322	5 771	4 921	Total de Colaboradores por tipo de contrato	6 615	7 123	6 046	Termo Certo	1 394	1 004	645	Género Masculino	241	161	119	Género Feminino	1 153	843	526	Termo Incerto	197	241	195	Género Masculino	43	52	25	Género Feminino	154	189	170	Contrato Sem termo	5 024	5 878	5 206	Género Masculino	1 009	1 139	981	Género Feminino	4 015	4 739	4 226	Total de Colaboradores	6 615	7 123	6 046	Part-Time	530	543	453	Género Masculino	121	131	103	Género Feminino	409	412	350	Full-Time	6 085	6 580	5 593	Género Masculino	1 172	1 221	1 022	Género Feminino	4 913	5 359	4 571	Total de Colaboradores por região	6 615	7 123	6 046	Norte	997	1 275	1 376	Género Masculino	178	226	243	Género Feminino	819	1 049	1 133	Sul	5 618	5 848	4 670	Género Masculino	1 115	1 126	882	Género Feminino	4 503	4 722	3 788		
	2019	2020	2021																																																																																																																	
Total de Colaboradores	6 615	7 123	6 046																																																																																																																	
Género Masculino	1 293	1 352	1 125																																																																																																																	
Género Feminino	5 322	5 771	4 921																																																																																																																	
Total de Colaboradores por tipo de contrato	6 615	7 123	6 046																																																																																																																	
Termo Certo	1 394	1 004	645																																																																																																																	
Género Masculino	241	161	119																																																																																																																	
Género Feminino	1 153	843	526																																																																																																																	
Termo Incerto	197	241	195																																																																																																																	
Género Masculino	43	52	25																																																																																																																	
Género Feminino	154	189	170																																																																																																																	
Contrato Sem termo	5 024	5 878	5 206																																																																																																																	
Género Masculino	1 009	1 139	981																																																																																																																	
Género Feminino	4 015	4 739	4 226																																																																																																																	
Total de Colaboradores	6 615	7 123	6 046																																																																																																																	
Part-Time	530	543	453																																																																																																																	
Género Masculino	121	131	103																																																																																																																	
Género Feminino	409	412	350																																																																																																																	
Full-Time	6 085	6 580	5 593																																																																																																																	
Género Masculino	1 172	1 221	1 022																																																																																																																	
Género Feminino	4 913	5 359	4 571																																																																																																																	
Total de Colaboradores por região	6 615	7 123	6 046																																																																																																																	
Norte	997	1 275	1 376																																																																																																																	
Género Masculino	178	226	243																																																																																																																	
Género Feminino	819	1 049	1 133																																																																																																																	
Sul	5 618	5 848	4 670																																																																																																																	
Género Masculino	1 115	1 126	882																																																																																																																	
Género Feminino	4 503	4 722	3 788																																																																																																																	
2-7	Atividades e trabalhadores		pág. 12, 17, 18 e 19	 																																																																																																																



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS										
ATIVIDADES E COLABORADORES														
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-7	Atividades e trabalhadores	Antiguidade média na CUF	pág. 12, 17, 18 e 19										
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>6,6</td> <td>6,6</td> <td>6,4</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>6,1</td> <td>6,2</td> <td>5,8</td> </tr> </tbody> </table>				2019	2020	2021	Género Feminino	6,6	6,6	6,4	Género Masculino
	2019	2020	2021											
Género Feminino	6,6	6,6	6,4											
Género Masculino	6,1	6,2	5,8											
	2-8	Colaboradores que não são trabalhadores	Trabalham ainda na CUF um total de 5.426 prestadores de serviços da área da saúde, nomeadamente, Médicos, Enfermeiros, Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e Técnicos Superiores de Saúde. A este número acresce um total de 451 prestadores externos, pertencentes a empresas de prestadores de serviços de manutenção, alimentação, segurança, entre outros.											
GOVERNAÇÃO														
	2-9	Estrutura de governo da organização e composição	Relatório Integrado 2021 Capítulo 4 - Governo Societário: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização.	pág. 80										
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governo	Relatório Integrado 2021 Capítulo 4 - Governo Societário: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização.	pág. 80										
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governo	Relatório Integrado 2021 Capítulo 4 - Governo Societário: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização. Na CUF, procuramos prevenir e mitigar os conflitos de interesse. Nesse sentido, a CUF dispõe de uma Política de Gestão de Conflitos de Interesses, aplicável a toda a organização, incluindo aos mais altos cargos de gestão e decisão.	pág. 80										

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
GOVERNAÇÃO					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12	Papel do Presidente do Conselho de Administração na gestão de impactos da gestão.	Relatório Integrado 2021 Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade e Relação com Stakeholders A CUF, alinhada com os desafios e responsabilidades que se colocam às empresas em matéria de <i>governance</i> de sustentabilidade, avalia anualmente a efetiva resposta dos seus processos internos na identificação e gestão dos seus impactos na economia, ambiente e na sociedade.	pág. 32-35	
	2-13	Delegação de autoridade para impactos de gestão	Relatório Integrado 2021 Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso	pág.67	
	2-14	Papel do mais alto órgão de governo no relato de sustentabilidade	A Direção de Cidadania Empresarial é a área responsável pelo relato de sustentabilidade, reportando diretamente ao Presidente da Comissão Executiva. A Comissão Executiva da CUF revê e aprova a informação de sustentabilidade reportada, incluindo os tópicos materiais.		
	2-15	Conflitos de interesses	A CUF estabeleceu uma Política de Gestão de Conflitos de Interesses, de âmbito transversal e aplicação obrigatória, a qual prevê as regras e os procedimentos internos complementares ao Código de Conduta em matéria de gestão de conflitos de interesses. A CUF promove a imparcialidade, independência e a isenção nas relações entre os seus Colaboradores e com quaisquer terceiros.		
	2-16	Comunicação sobre preocupações cruciais	A Comissão Executiva (CE), mandatada pelo Conselho de Administração, é o órgão responsável pela gestão corrente da CUF, nomeadamente por acompanhar todas as atividades e projetos desenvolvidos nas unidades e empresas CUF. Neste sentido, todas as direções da CUF comunicam semanalmente os seus temas críticos e prioritários à CE, para que esta possa tomar as decisões necessárias de forma atempada e responsável. O acompanhamento regular realizado pela CE é também muito relevante na gestão do risco e análise do cumprimento dos objetivos definidos a curto, médio e longo prazo, nomeadamente no que se refere a temas de sustentabilidade.		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governo	Relatório Integrado 2021 Entrevista do Presidente do Conselho de Administração e Mensagem do Presidente da Comissão Executiva	pág. 12-13 e pág. 20-21	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
GOVERNAÇÃO				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<p>Os membros dos órgãos de administração devem desempenhar as suas funções de forma diligente e criteriosa, no interesse da sociedade, tendo em conta os interesses dos seus acionistas, colaboradores e demais <i>stakeholders</i>, e os princípios do Código de Conduta da CUF.</p> <p>O desempenho dos membros da Comissão Executiva é avaliado de acordo com parâmetros de eficiência, produtividade e criação de valor a longo prazo para a Sociedade e seus acionistas, através da avaliação do cumprimento de objetivos de desempenho, anuais e plurianuais, individuais e coletivos, revistos anualmente, tendo em conta, designadamente, os seguintes indicadores: Receitas, EBITDA, EBIT, Resultado Líquido e <i>Customers Security Index</i>.</p>		
	2-19 Políticas remuneratórias	<p>A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração é competência da Comissão de Vencimentos, nomeada pela Assembleia Geral de acionistas.</p> <p>A remuneração dos quadros dirigentes, e demais colaboradores da CUF, é da competência da Comissão Executiva. Para as demais categorias, a remuneração é aferida com base no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.</p> <p>A remuneração deverá contemplar uma componente fixa que visa, no quadro das respetivas competências e responsabilidades, remunerar adequadamente o esforço e trabalho desenvolvido ao longo de cada exercício do respetivo mandato, aplicável aos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração, e uma componente variável a ser atribuída aos membros executivos com o objetivo de os recompensar pelo desempenho da Sociedade, premiando, entre outros aspetos, o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo termo para a Sociedade e seus acionistas e, ao mesmo tempo, alinhar os seus interesses com os interesses de sustentabilidade da sociedade em ciclos de mais longo prazo. Este alinhamento é garantido, designadamente, através da repercussão no cálculo da remuneração variável da <i>performance</i> operacional e financeira da companhia em cada exercício, da qualidade intrínseca dos resultados (recorrentes e extraordinários) apresentados, do cumprimento do orçamento anual e do <i>business plan</i>, tendo em consideração o posicionamento da CUF no mercado da saúde e a expectativa de evolução do negócio a médio e longo prazo.</p>		
	2-20 Processo para determinar a remuneração	<p>A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração é competência da Comissão de Vencimentos, nomeada pela Assembleia Geral de acionistas.</p> <p>A definição e aplicação dos critérios subjacentes à fixação das remunerações dos Administradores, cometida à Comissão de Vencimentos, deve ser coerente e homogénea, levando, por um lado, em linha de conta o nível de remunerações praticado em empresas europeias congéneres, e por outro, o grau de cumprimento dos objetivos estratégicos definidos para a CUF, a criação de valor para os acionistas e a conjuntura económica.</p> <p>A remuneração dos quadros dirigentes e demais colaboradores da CUF é da competência da Comissão Executiva.</p> <p>Para as demais categorias, a remuneração é aferida com base no instrumento de regulamentação coletiva aplicável.</p>		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Relatório Integrado 2021: Capítulo 1 - Na CUF, somos todos por todos Entrevista Presidente do Conselho de Administração Mensagem Presidente da Comissão Executiva	pág.12-13 e pág. 20-21	
	2-23 Compromissos	Relatório Integrado 2021: Capítulo 1 - Na CUF, somos todos por todos: A nossa missão e valores (onde se encontram espelhados os valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, plasmados, nomeadamente, nos nossos Código de Conduta e Código de Ética) Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso Capítulo 2 - Enquadramento estratégico: Gestão de Risco Salientam-se, ainda, as seguintes iniciativas desenvolvidas externamente de carácter económico, ambiental e social que a CUF subscreve ou subscreveu em 2021: <ul style="list-style-type: none"> • Lisboa Capital Verde • Pacto de Mobilidade para a Cidade de Lisboa • Guia do CEO sobre os Direitos Humanos (WBCSD), subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração da CUF, Salvador de Mello • Movimento Unidos contra o Desperdício • Manifesto BCSD Portugal - "Rumo à COP26" 	pág. 14, 67 e 36	 
	2-24 Implementação dos Compromissos assumidos	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso Em 2021, foi constituída a Comissão de Inovação e Sustentabilidade, com responsabilidade transversal sobre os temas de sustentabilidade, que reúne regularmente de forma a assegurar a monitorização dos projetos e compromissos assumidos em matéria de sustentabilidade. A CUF instituiu uma Comissão de Acompanhamento do Código de Conduta, presidida por um Administrador e membro da Comissão Executiva e com representação de diversas áreas corporativas, onde são discutidos e abordados temas relevantes relacionados com a sustentabilidade, em particular os temas social e <i>governance</i> . Em 2021, a CUF organizou, com uma consultora externa especialista em sustentabilidade, uma formação especializada em relato de sustentabilidade, onde participaram as áreas corporativas mais relevantes.	pág. 67	
	2-25 Processos para remediar impactos negativos	A CUF procura prevenir, identificar e remediar eventuais impactos negativos, fruto da sua atividade ou da atividade dos seus parceiros. Desde 2021, os novos contratos celebrados pela CUF incluem uma cláusula contratual que obriga os parceiros ao cumprimento do nosso Código de Relacionamento com Fornecedores, que inclui temas como respeito pelos Direitos Humanos, anticorrupção, proteção ambiental entre outros assuntos relevantes.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos de aconselhamento e preocupações crescentes	<p>A CUF dispõe de mecanismos que asseguram a conduta ética na empresa: Código de Ética, Código de Conduta, divulgação e formação de políticas do Código de Conduta.</p> <p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso compromisso Capítulo 4 - Governo Societário</p>	pág. 67 e 80	
	2-27 <i>Compliance</i> com leis e regulamentos	<p>No ano de 2021 não ocorreram multas e sanções pecuniárias significativas por não conformidade de leis e/ou regulamentos na área socioeconómica.</p> <p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerámos como sanção pecuniária significativa, em matéria sócio-laboral, multas ou coimas de valor individual superior a 10.000 euros (limite mínimo da coima para infrações muito graves a título de negligência para empresas com faturação superior a 10M€); • Considerámos como sanção pecuniária significativa, em matéria económica, multas ou coimas de valor individual superior a 25.000€ euros (considerando a medida das contraordenações previstas no Estatuto da Entidade Reguladora de Saúde aplicável a pessoas coletivas por violação das regras aplicáveis ao licenciamento e funcionamento dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde e a violação de regras relativas ao acesso aos cuidados de saúde - 1.500€ a 44.891€). <p>Na área de Compras, está previsto um processo de Avaliação de Fornecedores que inclui o critério de exclusão "Respeito pelas normas e leis", sendo um fator eliminatório o não cumprimento destas.</p>		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
<p>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</p>	<p>2-28 Principais adesões a organizações setoriais</p>	<p>A CUF pertence a diversas associações e organizações e celebrou diversos protocolos de colaboração em Portugal, tais como:</p> <p>GRACE – 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. A CUF integra a direção do GRACE pelo segundo mandato consecutivo. Mais informação em: www.grace.pt</p> <p>BCSD Portugal – <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 gestores 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.</p> <p>Dentro do BCSD Portugal a CUF faz parte de dois grupos de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Trabalho Carta de Princípios • Grupo de Trabalho Finanças Sustentáveis <p>Mais informação em: https://bcsdportugal.org/</p> <p>Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) – 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. Mais informação em: http://www.aphp-pt.org/</p> <p>Health Cluster Portugal – 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: http://healthportugal.com/</p> <p>Conselho Estratégico Nacional de Saúde – Confederação Empresarial de Portugal – É um órgão de consulta da Confederação Empresarial de Portugal (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> <p>ACEGE – Associação Cristã de Empresários e Gestores - associação sem fins lucrativos, de natureza jurídico-canónica, cuja missão é aprofundar, difundir e aplicar na prática a doutrina da Igreja Católica relativa à vida empresarial e às instituições empenhadas em promover a paz social e o desenvolvimento.</p> <p>Fundação Calouste Gulbenkian (FCG) – a FCG e a CUF celebraram um protocolo, por reconhecerem a importância do papel da investigação científica na promoção da sustentabilidade e competitividade dos sistemas de saúde, existindo ampla evidência que relaciona a dimensão do trabalho de investigação científica desenvolvido e os níveis de qualidade dos cuidados de saúde prestados. A cooperação entre ambas as partes, a nível de investigação científica e clínica, é sinérgica e mutuamente vantajosa.</p> <p>TAGUS Tank – Consórcio celebrado entre CUF e a Universidade Nova de Lisboa, com o objetivo de potenciar sinergias em áreas como a saúde, a economia, a engenharia e ou direito. Foi também desta cooperação, em conjunto com outros parceiros de referência, que nasceu a Ahed, a primeira escola de pós-graduação da Europa dedicada a todos os profissionais de saúde.</p> <p>AHED – <i>Advanced Health Education</i> - A primeira escola de pós-graduação da Europa dedicada a todos os profissionais de saúde fundada, em parceria, pela Universidade NOVA de Lisboa, CUF, Associação Nacional de Farmácias, Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e Câmara Municipal de Cascais. Um projeto que aposta na valorização, no desenvolvimento e na atualização de conhecimento dos profissionais de saúde, trazendo assim benefícios e melhorias à prestação de cuidados de saúde à população.</p>		 



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Lista de grupos de <i>stakeholders</i> da organização	<p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento estratégico: Análise de Materialidade e Relação com Stakeholders Matriz de stakeholders</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> (NPS), Satisfação global, questões sobre avaliação das várias equipas, bem como áreas prioritárias sobre experiência do cliente. Num ano que continuou a ser marcado pela pandemia mundial de COVID-19, que se concretizou na quebra de atividade e número de clientes, 2021 foi o ano com níveis elevados de recomendação e satisfação dos clientes CUF, tendo-se verificado um ligeiro decréscimo no NPS e uma ligeira subida no nível de satisfação média.</p> <p>NPS (%) = 60,9 (2020 =61,2) ; Satisfação = 8.5* (2020=8,4) *Escala de 0 a 10</p> <p>Notas: 1. Os dados reportam aos meses de Janeiro a Dezembro 2021, excluindo os meses de Julho a Setembro. 2. A Fidelização é um indicador que deixamos de medir em 2021</p>	pág. 32 a 35	
	2-30 Acordos de contratação coletiva	Aproximadamente 92% dos colaboradores da CUF, encontram-se abrangidos por acordos de contratação coletiva de trabalho. A CUF aplica condições similares a colaboradores não abrangidos por acordos de negociação coletiva, maioritariamente negociados no âmbito da atuação da APHP -Associação Portuguesa de Hospitalização Privada.		

TABELA GRI




CONTEÚDOS ESPECÍFICOS

A CUF tem quatro Tópicos Materiais sem correspondência com as Normas GRI que estão descritos no Relatório Integrado 2020, disponível no site da CUF em Apresentações e Relatórios.

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
TÓPICO MATERIAL: PREVENÇÃO DA DOENÇA (INTEGRAÇÃO DE CUIDADOS)					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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 da 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 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de materialidade - Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de materialidade	pág. 32	
	3-3	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, a CUF realiza regularmente auditorias internas e externas, renovando as diversas certificações de qualidade e segurança clínica. Por outro lado, apostando no <i>Value-Based Healthcare</i> , a CUF, em parceria com o <i>International Consortium for Health Outcomes Measurement (ICHOM)</i> , tem vindo a implementar padrões ao nível de várias patologias, com foco na melhoria contínua da prestação de cuidados de saúde em todas as suas unidades. Saiba mais no Relatório de Qualidade e Segurança Clínica 2021, disponível no site da CUF em Apresentações e Relatórios.		
TÓPICO MATERIAL: INOVAÇÃO APLICADA					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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. A área dedicada à Inovação da CUF tem como missão a captação de oportunidades de diferenciação e a criação de valor a curto, médio e longo prazo, assente em cada um dos ativos e eixos estratégicos da organização. Relatório integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de materialidade - Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Informação disponível no Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade	pág. 32	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Informação disponível no Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho - Inovação em Saúde	pág. 53	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
TÓPICO MATERIAL: COOPERAÇÃO COM A ACADEMIA					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade: Os Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32 e 33	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: Investigação e formação: saber tratar mais e melhor	pág. 61	
TÓPICO MATERIAL: TRANSFORMAÇÃO DIGITAL					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Informação disponível no Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: Inovação em Saúde, Inovação na Experiência do Cliente - CUF Digital	pág. 57	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS		
TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA						
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira				
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	pág. 32			
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	pág. 35			
GRI 201: Desempenho Económico (2016)	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído (Milhões de Euros)				
			2019		2020	2021
		Valor económico gerado	701,5		464,7	584,2
		Receitas	701,5		464,7	584,2
		Valor económico direto distribuído	638		424,3	498,0
		Remunerações	211,4		130,7	144,0
		Dividendos	-		0,0	0,0
		Pagamentos ao Estado	34,4		6,9	6,6
		Comunidades	0,1		0,3	0,2
		Custos operacionais	392,1		286,5	347,3
Valor económico direto retido	63,5	40,5	86,2			
201-4	Apoios financeiros significativos recebidos do governo	A CUF recebeu apoio financeiro do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). No quadro abaixo o valor de recebimentos do IEFP nos anos de 2019, 2020 e 2021:				
			2019		2020	2021
		Apoios IEFP	2.620,40 €	119.226,14 €	62.347,82 €	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>A CUF 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.</p> <p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento estratégico: Análise de Materialidade - Tópicos materiais; Capítulo 3 - Desempenho: Promover uma saúde de qualidade</p>	pág. 33, 47	
	3-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Informação disponível no Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade</p>	pág. 32	
	3-3 Avaliação da abordagem de gestão	<p>A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este. Saiba mais sobre a avaliação da abordagem de gestão a este tópico em Relatório Integrado - Capítulo 2 - Gestão de Risco.</p>		
GRI 201: Desempenho Económico (2016)	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização devido às alterações climáticas	<p>Relativamente a alterações climáticas, o atual modelo de gestão de risco da CUF identifica determinados parâmetros que impactam a atividade normal da empresa.</p> <p>Encontram-se identificados riscos de natureza física relacionados com as alterações climáticas, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emergência externa; • Ameaça à integridade física dos clientes, colaboradores ou visitantes; <p>Encontram-se também identificados riscos de natureza física cujas causas estão relacionadas com alterações climáticas/fenómenos adversos mais frequentes/intensos tais como inundações, terremotos, incêndios e sismos, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destruição/perda/degradação da Informação clínica e não clínica em arquivo; • Surtos de doenças transmissíveis de declaração obrigatória - Epidemias; • Indisponibilidade de Sistemas de Informação, por qualquer motivo, que interrompe o curso normal das operações; e • Consumo ineficiente de <i>utilities</i>. <p>Igualmente se encontra identificado um evento de natureza regulatório, que pode constituir um risco ou oportunidade para a CUF, relacionado com alterações regulatórias e/ou legislativas/políticas, na qual se pode enquadrar a temática em apreço.</p> <p>Na caracterização dos riscos são elencadas as potenciais consequências decorrentes da sua materialização, cuja materialidade pode variar consoante a prontidão da resposta ou do plano de contingência acionado, estando devidamente identificados os impactos possíveis nos riscos em apreço, como sendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contingências legais • Ausência significativa de Recursos humanos • <i>Burnout</i> dos profissionais • Impacto na experiência do cliente (alteração de circuitos; suspensão de visitas e acompanhantes) • Ameaça à integridade física dos clientes, colaboradores ou visitantes: • Morte ou invalidez de clientes, colaboradores ou visitantes • Perda de atividade • Dano reputacional • Impacto ambiental (por exemplo, escassez de recursos). 		 

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																		
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS																																						
GRI 201: Desempenho Económico (2016)	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização devido às alterações climáticas	<p>Na caracterização dos riscos são identificadas as potenciais consequências em caso de materialização.. No momento da avaliação do risco, e tendo em consideração as escalas em vigor na CUF, é atribuída a probabilidade de ocorrência e o impacto esperado em caso de materialização do risco. Ao nível do impacto, podem ser tidas em consideração várias vertentes de análise, entre as quais a financeira e à data ainda de uma forma qualitativa.</p> <p>Em função do nível de risco de cada evento e do nível de risco de aceitação da Organização é identificada a estratégia de tratamento (aceitação; mitigação; transferência) Assim, e nos riscos a mitigar estão identificadas diversas medidas implementadas entre as quais destacamos: a definição e adoção de procedimentos de controlo; auditorias/verificações/simulacros; desenvolvimento de planos específicos (e.g. plano de emergência interno; plano de segurança da água; programa de segurança contra incêndios; plano de sensibilização para uso sustentável de recursos) e formação aos profissionais nas várias temáticas em questão.</p>		 																																		
TÓPICO MATERIAL: CONDUTA ÉTICA																																						
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>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 no site da CUF, 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.</p> <p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais; Capítulo 3 - Desempenho - O nosso compromisso</p>	pág. 33, 67	 																																		
	3-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 4 Governo Societário: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização</p>	pág. 80																																			
	3-3 Avaliação da abordagem de gestão	<p>Relatório Integrado 2021: Capítulo 4 - Modelo de Governo: Governo da Sociedade e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização</p> <p>Destaca-se 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.</p>	pág. 80																																			
GRI 204: Práticas de Compra (2016)	204-1 Proporção de despesas com fornecedores locais	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">2019</th> <th colspan="2">2020</th> <th colspan="2">2021</th> </tr> <tr> <th>Volume em euros</th> <th>#fornecedores</th> <th>Volume em euros</th> <th>#fornecedores</th> <th>Volume em euros</th> <th>#fornecedores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compras PT</td> <td>506 484 774,05</td> <td>7 827</td> <td>442 155 342,83</td> <td>7 478</td> <td>435 608 613,20</td> <td>6 960</td> </tr> <tr> <td>Compras Out</td> <td>5 745 513,90</td> <td>187</td> <td>2 594 717,11</td> <td>150</td> <td>3 378 824,52</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>% PT</td> <td>98,88%</td> <td>97,67%</td> <td>99,42%</td> <td>98,03%</td> <td>99,23%</td> <td>97,34%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Em 2021, a CUF teve 7150 fornecedores dos quais 6960 têm NIF português o que corresponde a 97,34 % dos fornecedores. O volume de despesas com fornecedores locais é de 435 M de euros, o que representa 99,23% do volume total.</p>		2019		2020		2021		Volume em euros	#fornecedores	Volume em euros	#fornecedores	Volume em euros	#fornecedores	Compras PT	506 484 774,05	7 827	442 155 342,83	7 478	435 608 613,20	6 960	Compras Out	5 745 513,90	187	2 594 717,11	150	3 378 824,52	190	% PT	98,88%	97,67%	99,42%	98,03%	99,23%	97,34%		
	2019			2020		2021																																
	Volume em euros	#fornecedores	Volume em euros	#fornecedores	Volume em euros	#fornecedores																																
Compras PT	506 484 774,05	7 827	442 155 342,83	7 478	435 608 613,20	6 960																																
Compras Out	5 745 513,90	187	2 594 717,11	150	3 378 824,52	190																																
% PT	98,88%	97,67%	99,42%	98,03%	99,23%	97,34%																																

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																						
TÓPICO MATERIAL: CONDUCTA ÉTICA																																																										
GRI 205: Anticorrupção (2016)	205-1 Operações submetidas a avaliação de riscos de corrupção	<p>No âmbito da implementação da metodologia de gestão de risco a CUF tem identificadas, nesta área, medidas de mitigação, assim como o nível de risco a que está exposta. Está previsto, para 2022, a redação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, tal como decorre do DL n.º 109-E/2021 de 10 de dezembro.</p> <p>A CUF, na relação com parceiros e fornecedores, tem vindo a difundir cada vez mais o "Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais", que prevê, no artigo 6º e 7º, a "Anticorrupção" e "Conflito de Interesses". Atualmente, não são realizadas avaliações formais das práticas de anticorrupção de cada um dos novos fornecedores.</p> <p>Nenhuma operação foi sujeita a avaliação de riscos de corrupção no ano de 2021.</p>																																																								
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 2021, conforme quadros infra:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Número</th> <th>Taxa concretização</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Norte de Portugal</td> <td>1486</td> <td>26,4%</td> </tr> <tr> <td>Sul de Portugal</td> <td>4137</td> <td>73,6%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>5623</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Número</th> <th>Taxa concretização</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrador Delegado</td> <td>2</td> <td>0,04%</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>1800</td> <td>32,01%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares Auxiliares</td> <td>1075</td> <td>19,12%</td> </tr> <tr> <td>Administração/Comissão Executiva</td> <td>2</td> <td>0,04%</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>260</td> <td>4,62%</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1110</td> <td>19,74%</td> </tr> <tr> <td>Internos - Compl. FP</td> <td>3</td> <td>0,05%</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>184</td> <td>3,27%</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>164</td> <td>2,92%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>503</td> <td>8,95%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>64</td> <td>1,14%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>456</td> <td>8,11%</td> </tr> <tr> <td>Total geral</td> <td>5623</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Número	Taxa concretização	Norte de Portugal	1486	26,4%	Sul de Portugal	4137	73,6%	TOTAL	5623	100%	Categoria	Número	Taxa concretização	Administrador Delegado	2	0,04%	Administrativos	1800	32,01%	Auxiliares Auxiliares	1075	19,12%	Administração/Comissão Executiva	2	0,04%	Dirigentes	260	4,62%	Enfermeiros	1110	19,74%	Internos - Compl. FP	3	0,05%	Médicos	184	3,27%	Serviços Gerais	164	2,92%	Téc. Diag. Terap.	503	8,95%	Téc. Sup. Saúde	64	1,14%	Téc. Superiores	456	8,11%	Total geral	5623	100%		
	Número	Taxa concretização																																																								
Norte de Portugal	1486	26,4%																																																								
Sul de Portugal	4137	73,6%																																																								
TOTAL	5623	100%																																																								
Categoria	Número	Taxa concretização																																																								
Administrador Delegado	2	0,04%																																																								
Administrativos	1800	32,01%																																																								
Auxiliares Auxiliares	1075	19,12%																																																								
Administração/Comissão Executiva	2	0,04%																																																								
Dirigentes	260	4,62%																																																								
Enfermeiros	1110	19,74%																																																								
Internos - Compl. FP	3	0,05%																																																								
Médicos	184	3,27%																																																								
Serviços Gerais	164	2,92%																																																								
Téc. Diag. Terap.	503	8,95%																																																								
Téc. Sup. Saúde	64	1,14%																																																								
Téc. Superiores	456	8,11%																																																								
Total geral	5623	100%																																																								

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
TÓPICO MATERIAL: CONDUTA ÉTICA					
GRI 205: Anticorrupção (2016)	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e processos de anticorrupção	Face ao ano de 2020, em 2021, verificou-se um significativo acréscimo na adesão à formação sobre as políticas do Código de Conduta, onde se inclui a Anti-corrupção, reforçando desta forma o compromisso que a CUF tem com o tema. Os fornecedores e parceiros da CUF conhecem e aceitam, nas relações contratuais estabelecidas, o Código de Relacionamento com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais, no qual é assumido o compromisso de respeitar os melhores padrões de comportamento, nomeadamente no que se refere à anticorrupção.		
	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 os últimos três anos.		
TÓPICO MATERIAL: ACESSO A CUIDADOS DE SAÚDE					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Para garantir o acesso a cuidados de saúde de qualidade a todos os nossos clientes, temos 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 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais Capítulo 3 - Desempenho: Inovação em Saúde	pág. 33, 53	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF está dividida em três clusters geográficos – Descobertas, Tejo e Norte – numa lógica de articulação em torno dos três grandes hospitais CUF, os quais são geridos por Comissões Executivas compostas por um Presidente Executivo, um Administrador Assistencial e um Administrador Operacional. Com esta organização e funcionamento em rede, é possível garantir o melhor acesso a cuidados de saúde de excelência.		
GRI 203: Impactes Económicos Indiretos (2016)	203-1	Investimentos em infraestruturas e serviços assegurados	Relatório Integrado 2021: Capítulo 1 - Na CUF, somos todos por todos: A rede CUF Capítulo 3 - Desempenho: O nosso compromisso	pág. 17, 67	
	203-2	Impactos económicos indiretos significativos	Relatório Integrado 2021: Capítulo 1 - Na CUF, somos todos por todos: A rede CUF Capítulo 3 - Desempenho: O nosso compromisso	pág. 17, 67	

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS		
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL						
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 32 e 33		
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32		
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso - Responsabilidade Ambiental	pág. 75		
GRI 302: Energia (2016)	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Consumo total de energia adquirida para consumo			
				2019	2020	2021
			Gás natural (MWh)	24 163	21 078	15 997
			Eletricidade (MWh)	50 364	46 223	38 861
			Entalpia (MWh)	10 645	10 898	11 170
Total (MWh)	85 172	78 199	66 028			
		<p>Gás natural</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 (Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado) e no abastecimento às cozinhas.</p> <p>Eletricidade</p> <p>A eletricidade é a principal fonte de energia utilizada nas unidades da CUF. Face ao ano anterior, verificou-se uma redução do consumo de electricidade. Os maiores consumidores de energia elétrica em 2021 foram o Hospital CUF Tejo (21%), o Hospital CUF Descobertas e o Hospital CUF Porto (ambos 18%).</p> <p>Entalpia</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 <i>Contact Center</i>. 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>				

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL				
GRI 302: Energia (2016)	302-3 Intensidade energética	A intensidade energética da CUF em 2021 foi 258,6 kWh/m ² , representando uma redução homóloga significativa (12%) em relação ao ano anterior, em resultado dos aumentos de eficiência já mencionados. Embora estejam estabelecidas, no presente relatório, outras análises de rácios, a área útil é o único denominador comum a todas as unidades pelo que foi o indicador utilizado nesta análise. Realça-se também que apenas a energia consumida dentro da organização foi considerada.		
	302-4 Redução do consumo de energia	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho - O nosso Compromisso - Responsabilidade Ambiental.	pág. 75	
GRI 303: Água e Efluentes (2018)	303-1 Interações com a água como um recurso partilhado	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. A água é utilizada para consumo humano, preparação de alimentos, limpeza das instalações e rega dos espaços verdes, entre outros usos. Temos implementado um sistema de vigilância e controlo, por forma a assegurar a qualidade da água e prevenir/corrigir quaisquer consumos excessivos. Encontramo-nos 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, não abdicando de todas as medidas necessárias para garantir a segurança microbiológica da água em toda a atividade.		
	303-2 Gestão dos impactos relacionados com a descarga de água	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 receptor.		

TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

GRI 303:
Água e
Efluentes (2018)

303-3 Captação de água

	2019	2020	2021
Superficial (m3)	161	4 001	367
Adquirida a terceiros (m3)	374 398	308 332	280 826
Total (m3)	374 559	312 333	281 193

Nota: O consumo de água superficial inclui a captação de águas pluviais

No global, verificou-se uma **redução dos consumos de água (9%)**, assinalando-se a maturidade da organização na utilização deste recurso. As unidades da CUF não são consideradas consumidoras intensivas de água quando comparadas 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.

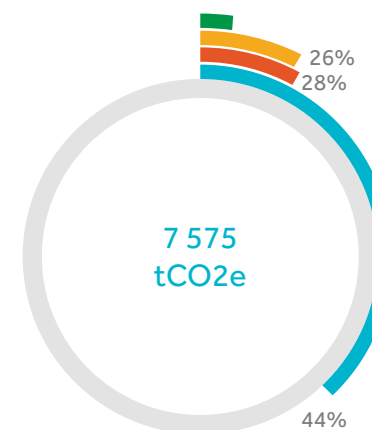


GRI 305:
Emissões (2016)

305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)

Emissões Âmbito 1 (market-based)	2019	2020	2021
Consumo de combustíveis nas instalações + Emissões fugitivas de gases refrigerantes	4 086 tCO ₂ e	3 910 t CO ₂ e	3461,26t CO ₂ e
Frota da empresa	Não monitorizado	Não monitorizado	2257,97t CO ₂ e
Gases Anestésicos	Não monitorizado	Não monitorizado	1975,26t CO ₂ e

Atualmente, 44% das emissões de âmbito 1 têm origem em fontes fixas.



■ Fontes fixas nas instalações ■ Frota ■ Gases anestésicos



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL																				
GRI 305: Emissões (2016)	305-2	<p>Emissões indiretas de GEE resultantes da energia adquirida (Âmbito 2)</p> <p>Uma vez mais, verificou-se uma redução das emissões indiretas de CO2 em relação ao ano anterior. 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 CO2. 74% da energia eléctrica consumida na CUF em 2021 é 100% verde - i.e. zero emissões de CO2.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Emissões Âmbito 2 (market-based)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Energia adquirida</td> <td>16659 tCO2e</td> <td>8056 tCO2e</td> <td>6404,82 tCO2e</td> </tr> <tr> <td>Veículos elétricos</td> <td>Não monitorizado</td> <td>Não monitorizado</td> <td>1,75tCO2e</td> </tr> </tbody> </table> <div style="text-align: center;"> <p>7 799 tCO2e</p> <p>■ Aquisição de energia elétrica, calor e frio ■ Frota (veículos elétricos)</p> </div>	Emissões Âmbito 2 (market-based)					2019	2020	2021	Energia adquirida	16659 tCO2e	8056 tCO2e	6404,82 tCO2e	Veículos elétricos	Não monitorizado	Não monitorizado	1,75tCO2e		
	Emissões Âmbito 2 (market-based)																			
	2019	2020	2021																	
Energia adquirida	16659 tCO2e	8056 tCO2e	6404,82 tCO2e																	
Veículos elétricos	Não monitorizado	Não monitorizado	1,75tCO2e																	
305-3	<p>Emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)</p> <p>Pela primeira vez, a CUF monitorizou as suas emissões de âmbito 3. Para este relato, foram consideradas as seguintes categorias:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Emissões Âmbito 3 (market-based)</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Transporte de mercadorias a montante Foram consideradas apenas o top 10 mercadorias mais relevantes: equipamentos (4), medicamentos (3) e consumíveis (3).</td> <td></td> <td>5,75tCO2e</td> </tr> <tr> <td>Resíduos Foram considerados: <ul style="list-style-type: none"> • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos* *As emissões resultantes do tratamento de efluentes líquidos, tiveram em consideração o número de colaboradores da CUF e a taxa de ocupação das camas em cada unidade. </td> <td>1271,74tCO2e</td> </tr> <tr> <td>Viagens de negócios (avião e comboio)</td> <td></td> <td>22,30tCO2e</td> </tr> </tbody> </table>	Emissões Âmbito 3 (market-based)		2021	Transporte de mercadorias a montante Foram consideradas apenas o top 10 mercadorias mais relevantes: equipamentos (4), medicamentos (3) e consumíveis (3).		5,75tCO2e	Resíduos Foram considerados: <ul style="list-style-type: none"> • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos* *As emissões resultantes do tratamento de efluentes líquidos, tiveram em consideração o número de colaboradores da CUF e a taxa de ocupação das camas em cada unidade.	1271,74tCO2e	Viagens de negócios (avião e comboio)		22,30tCO2e		 						
Emissões Âmbito 3 (market-based)		2021																		
Transporte de mercadorias a montante Foram consideradas apenas o top 10 mercadorias mais relevantes: equipamentos (4), medicamentos (3) e consumíveis (3).		5,75tCO2e																		
Resíduos Foram considerados: <ul style="list-style-type: none"> • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos* *As emissões resultantes do tratamento de efluentes líquidos, tiveram em consideração o número de colaboradores da CUF e a taxa de ocupação das camas em cada unidade.	1271,74tCO2e																			
Viagens de negócios (avião e comboio)		22,30tCO2e																		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL				
GRI 305: Emissões (2016)	305-4 Intensidade de emissões de GEE	A intensidade energética da CUF em 2021 foi 258,6 kWh/m ² . Para o cálculo deste indicador foram usados, como numerador, os consumos de eletricidade, gás e entalpia na CUF 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 redução homóloga significativa (12%) em relação ao ano anterior, em resultado dos aumentos de eficiência que a CUF tem vindo a desenvolver. 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 utilizada nesta análise. De referir também que apenas a energia consumida dentro da organização foi considerada.		
	305-5 Iniciativas para a redução das emissões de GEE e reduções registadas	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso compromisso - Responsabilidade Ambiental	pág. 75	
	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 NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas por tipo e peso	Os valores de SOx 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. O valor total de emissões de NOx foi de 3856 kg sendo considerado para este cálculo o consumo de Gás Natural nas unidades CUF. Assim foram estimadas as emissões de NOx, utilizando o fator de conversão de 67 g/GJ, indicado pela Agência Portuguesa do Ambiente.		
GRI 306: Resíduos (2016)	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	A CUF avalia e monitoriza: <ul style="list-style-type: none"> - As atividades que causam ou poderiam causar impactos significativos nas atividades envolvidas na produção dos produtos e serviços da organização (produção de resíduos hospitalares perigosos (Grupos III e IV), decorrentes das atividades clínicas realizadas nas unidades). - As saídas que causam ou poderiam causar impactos significativos nas atividades envolvidas na produção dos produtos e serviços da organização: os resíduos que podem causar impacto são geridos e tratados de forma a não haver qualquer contaminação no interior ou exterior das unidades. São eliminados por entidades certificadas cumprindo todas as normas e legislação aplicável A CUF tem um fluxo de processo das entradas, atividades e saídas em matéria de resíduos, de forma a minimizar riscos. Na área de Compras, por exemplo, a CUF tem vindo a aprimorar a avaliação a fornecedores em matéria de ambiental (designadamente resíduos). Desde final de 2021, foi construído um novo processo de avaliação de fornecedores, onde temos como alvo de avaliação a Gestão de Resíduos por parte do fornecedor. Avaliamos principalmente as iniciativas do próprio fornecedor e não as entradas e saídas dos resíduos nas nossas unidades. A título informativo, numa ponderação de 100, a Gestão de Resíduos tem uma ponderação de 1,91.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL				
GRI 306: Resíduos (2016)	306-2 Total de resíduos por tipo, destino e método de tratamento	<p>A CUF implementa medidas, designadamente, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evitar a geração de resíduos e gerir seus impactos significativos ao nível da colaboração na inovação da cadeia de valor e do modelo de negócios: Formação on job de técnicas e procedimentos com o objetivo de minimizar a quantidade de resíduos produzidos, bem como otimização e melhor separação por tipo de resíduos (perigosos e não perigosos); - evitar a geração de resíduos e gerir os seus impactos significativos ao nível do fim da vida útil dos produtos: Parcerias com empresas que recolhem/reutilizam resíduos, para a sua valorização; Doação de papel correspondente a 2,5 toneladas ao Banco Alimentar na campanha "Papel por Alimentos"; Promoção da redução de resíduos através de formação e sensibilização. <p>Para a recolha, transporte, valorização ou eliminação na gestão dos resíduos gerados pela CUF são contratadas empresas privadas especializadas na gestão de resíduos, sendo estabelecidos contratos que asseguram que entidades prestadoras fazem uma gestão adequada dos seus resíduos</p> <p>A CUF estabeleceu processos utilizados pela organização para recolher e monitorizar os dados relacionados com resíduos: os resíduos são pesados em tempo real, no momento da recolha, em sistemas específicos.</p> <p>Desde 2021, os dados recolhidos são tratados em cada unidade e comparados entre unidades, com vista a identificação e transversalização das melhores práticas</p> <p>Os Resíduos Hospitalares são divididos em:</p> <p>Resíduos Hospitalares Não Perigosos (Inclui o Grupo I e II)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Resíduos Hospitalares Perigosos (Inclui o Grupo III e IV)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL				
GRI 306: Resíduos (2016)		Resíduos perigosos (t)		
			2020	2021
		Gerados	722 252,50	787 918,10
		Resíduos Grupo III		
		Destinados para op. valorização	0,00	0,00
		Destinados para op. eliminação	722 252,50	787 918,10
		Gerados	47 320,83	56 812,98
		Resíduos Grupo IV		
		Destinados para op. valorização	0,00	0,00
		Destinados para op. eliminação	47 320,83	56 812,98
	Gerados	769 573,33	844 731,08	
Total de resíduos perigosos (t)	Destinados para op. valorização	0,00	0,00	
	Destinados para op. eliminação	769 573,33	844 731,08	
	Resíduos perigosos (t)			
	2020	2021		
306-3	Resíduos gerados	Gerados	1 162 654,10	1 418 940,16
	Não perigosos	Destinados para op. valorização	224 344,50	385 800,85
		Destinados para op. eliminação	938 309,60	1 033 139,31
		Gerados	1 162 654,10	1 418 940,16
Total de resíduos não perigosos (t)	Destinados para op. valorização	224 344,50	385 800,85	
	Destinados para op. eliminação	938 309,60	1 033 139,31	
	Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)			
		2020	2021	
	Grupo III	722,253	787,918	
	Grupo IV	47,321	56,813	
	Total de resíduos perigosos (t)	769,573	844,731	
* Resíduos reportados de acordo com o Mapa Integrado de Registo de Resíduos da CUF. O cálculo do total de resíduos equiparados a urbanos recolhidos pelos serviços de recolha municipal generalizada, por dificuldade de recolha desta informação, é feito por estimativa com base no número médio de contentores recolhidos mensalmente.				






NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS									
TÓPICO MATERIAL: RESPONSABILIDADE AMBIENTAL													
GRI 306: Resíduos (2016)	306-4 Resíduos não destinados para deposição final	A CUF procurou em 2021 aumentar a valorização dos resíduos não perigosos:		 									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos não perigosos destinados a operações de valorização (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>224,345</td> <td>385,801</td> </tr> </tbody> </table>	Resíduos não perigosos destinados a operações de valorização (t)		2020	2021		224,345	385,801				
	Resíduos não perigosos destinados a operações de valorização (t)	2020	2021										
		224,345	385,801										
	306-5 Resíduos destinados para deposição final	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>0,007</td> <td>0,008</td> </tr> <tr> <td>Outras operações de eliminação</td> <td>769,566</td> <td>844,724</td> </tr> </tbody> </table>	Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	Confinamento em aterro	0,007	0,008	Outras operações de eliminação	769,566	844,724		
		Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021									
Confinamento em aterro		0,007	0,008										
Outras operações de eliminação		769,566	844,724										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>56,640</td> <td>62,364</td> </tr> <tr> <td>Outras operações de eliminação</td> <td>43,546</td> <td>47,947</td> </tr> </tbody> </table>	Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	Confinamento em aterro	56,640	62,364	Outras operações de eliminação	43,546	47,947				
Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021											
Confinamento em aterro	56,640	62,364											
Outras operações de eliminação	43,546	47,947											
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores (2016)	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<p>Na sua área de Compras, a CUF tem vindo a aprimorar a avaliação e selecção de fornecedores com base em critérios ambientais. Desde final de 2021, foi construído um novo processo de avaliação de fornecedores, onde temos como alvo de avaliação mais indicadores ambientais. Desta forma, prevemos que o número de fornecedores que serão alvo deste tipo de avaliação ambiental suba drasticamente.</p> <p>Nos cadernos de encargos e contratos com novos fornecedores incluímos critérios de sustentabilidade social, e exigência de cumprimento das normas e orientações internacionais.</p> <p>Prestadores de serviços de gestão de resíduos obedecem a requisitos legais para minimização de impactos ambientais.</p> <p>67% dos novos fornecedores da área de Gestão Hoteleira foram sujeitos a processos de <i>due diligence</i> para impactos ambientais.</p> <p>Temos vindo a difundir cada vez mais o nosso "Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais", onde contemplamos no artigo 4º a "Sustentabilidade Ambiental"</p> <p>A CUF participa, em conjunto com um novo fornecedor de <i>Vending</i> - Delta, num projeto de recuperação de resíduos de café para cultivo biológico.</p>		 									
	308-2 Impactes ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	<p>Não foram demonstrados ou evidenciados impactos negativos a nível ambiental nos fornecedores analisados.</p> <p>Para fornecedores com potencial impacto negativo, a CUF vai desenvolver mecanismos de controle e implementação de medidas mitigadoras destes impactos negativos.</p>											

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL/VIDA PROFISSIONAL				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira		
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes		
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS		
TÓPICO MATERIAL: CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL/VIDA PROFISSIONAL						
GRI 401: Emprego (2016)	401-3	Taxas de retenção e retorno ao trabalho após licença parental, por género	2019	2020	2021	
			Taxa de Retorno	***		
			Género Feminino	94,7%	92,4%	98,6%
			Género Masculino	88,7%	92,9%	91,8%
			Taxa de Retenção			
			Género Feminino	79,8%	82,1%	85,8%
			Género Masculino	80,0%	73,6%	82,1%
			Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte	**		
			Género Feminino	180	279	216
			Género Masculino	47	52	56
			Colaboradores com gozo de licença parental no ano em análise	**		
			Género Feminino	190	302	219
			Género Masculino	53	56	61
			Colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade/ maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho			
			Género Feminino	150	156	259
Género Masculino	32	39	46			
Colaboradores com direito a licença parental						
Género Feminino	4 241	4 650	4 921			
Género Masculino	1 019	1 072	1 125			
Pressupostos:						
Colaboradores que continuam na empresa após 12 meses: consideradas licenças com início no ano de 2020 (total de licenças nesta situação).						
** Gozo de licença parental 2021: consideradas licenças com início entre 01-01-2021 e 31-12-2021.						
***Em 2021, estamos a considerar neste indicador todos os colaboradores que gozaram licença parental em 2021 e se encontram ativos à data de 31.12.2021, independentemente se a esta data já terminou o gozo de licença parental.						
Comentários						
A CUF deixou de gerir o Hospital de Braga em 31.08.2019 e o Hospital Vila Franca de Xira em 31.05.2021, tendo os dados sido reportados sem considerar estes dois Hospitais.						



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	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. Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de materialidade - Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de materialidade	pág. 32	
	3-3 Avaliação da abordagem de gestão	<p>A CUF realiza a monitorização e avaliação regular de indicadores associados a este tópico, criando incentivos e iniciativas dirigidas aos seus colaboradores, de forma a garantir a satisfação, retenção e a melhor gestão dos seus recursos humanos.</p> <p>A CUF tem um modelo de competências, promotor da experiência do colaborador.</p> <p>Para alavancar os quatro pilares da Experiência do Colaborador - Identidade, Experiência, Cultura e Competência - e tendo como objetivo principal trabalhar a cultura interna da empresa, a CUF introduziu, em 2021, um novo modelo de sete competências atitudinais alicerçadas nos seus valores.</p> <p>Estas competências são consideradas a chave para a concretização da visão estratégica da CUF, para o desenvolvimento do talento dos seus colaboradores e para a gestão do seu percurso e mobilidade profissional, orientando os seus comportamentos e atitudes diárias.</p> <p>Pretende-se que o Modelo de Competências CUF funcione como um promotor da Experiência do Colaborador, ao mesmo tempo que suporta a empresa na resposta aos desafios e exigências do contexto atual e futuro.</p> <p>Em 2021, foi realizado um inquérito de clima organizacional, anónimo e confidencial, com o principal objetivo de contribuir para a melhoria da organização a partir da opinião dos colaboradores, em áreas como: condições de trabalho, políticas de recursos humanos, liderança, valores e cultura, entre outros.</p> <p>Com base nas conclusões verificadas, a CUF irá definir um plano de ação com vista à melhoria dos indicadores menos favoráveis.</p> <p>Este ano, e pela primeira vez, a CUF associou-se à iniciativa "Índice da Excelência", o maior estudo de clima organizacional e desenvolvimento do capital humano realizado em Portugal, promovido pela consultora Neves de Almeida <i>HR Consulting</i> em parceria com a <i>Human Resources Portugal</i>, a <i>Executive Digest</i> e o <i>ISCTE Executive Education</i>.</p>		 

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																			
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES																																							
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> <p>*até ao final da gestão do contrato de gestão em regime de parceria público-privada, do Hospital Vila Franca de Xira</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>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Salário mais baixo da organização</td> <td>593,2</td> <td>593,2</td> <td>610,2</td> <td>610,2</td> <td>665,0</td> <td>665,0</td> </tr> <tr> <td>S.M.N ajustado pelo PNT</td> <td>581,9</td> <td>581,9</td> <td>598,5</td> <td>598,5</td> <td>665,0</td> <td>665,0</td> </tr> <tr> <td>Rácio</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</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.</p> <p>Fórmulas: O 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: $(Rm \times 12):(52 \times n)$, 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	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Salário mais baixo da organização	593,2	593,2	610,2	610,2	665,0	665,0	S.M.N ajustado pelo PNT	581,9	581,9	598,5	598,5	665,0	665,0	Rácio	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
		Horários	35		36		40																																
		Género	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino																															
Salário mais baixo da organização	593,2	593,2	610,2	610,2	665,0	665,0																																	
S.M.N ajustado pelo PNT	581,9	581,9	598,5	598,5	665,0	665,0																																	
Rácio	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0																																	
GRI 401: Emprego (2016)	401-1 Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	<p>202-2 Percentagem da gestão de topo recrutada na comunidade local em unidades operacionais importantes</p> <p>A CUF tem 100% da sua atividade localizada em Portugal, pelo que, entende-se como "local", neste contexto, o país. A maioria do Conselho de Administração da CUF é de nacionalidade portuguesa, tendo um membro de nacionalidade francesa.</p>																																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entradas</td> <td>2 460</td> <td>1 785</td> <td>1 522</td> </tr> <tr> <td>Saídas</td> <td>1 628</td> <td>1 277</td> <td>1 062</td> </tr> <tr> <td>Empregados no Final do Período</td> <td>6 615</td> <td>7 123</td> <td>6 046</td> </tr> <tr> <td>Taxa de novas contratações</td> <td>37,2%</td> <td>25,1%</td> <td>25,2%</td> </tr> <tr> <td>Taxa de Saída</td> <td>24,6%</td> <td>17,9%</td> <td>17,6% *</td> </tr> <tr> <td>Taxa de Rotatividade</td> <td>30,9%</td> <td>21,5%</td> <td>21,4% *</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Em agosto de 2019 cessou a gestão da CUF do Hospital de Braga e em maio de 2021 cessou a gestão CUF do Hospital Vila Franca de Xira .</p>		2019	2020	2021	Entradas	2 460	1 785	1 522	Saídas	1 628	1 277	1 062	Empregados no Final do Período	6 615	7 123	6 046	Taxa de novas contratações	37,2%	25,1%	25,2%	Taxa de Saída	24,6%	17,9%	17,6% *	Taxa de Rotatividade	30,9%	21,5%	21,4% *		 							
	2019	2020	2021																																				
Entradas	2 460	1 785	1 522																																				
Saídas	1 628	1 277	1 062																																				
Empregados no Final do Período	6 615	7 123	6 046																																				
Taxa de novas contratações	37,2%	25,1%	25,2%																																				
Taxa de Saída	24,6%	17,9%	17,6% *																																				
Taxa de Rotatividade	30,9%	21,5%	21,4% *																																				

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA			LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES						
GRI 401: Emprego (2016)	401-1 Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região		2019	2020	2021	
		Entradas				
		Género Feminino	1 991	1 463	1 210	
		Género Masculino	469	322	312	
		Região				
		Norte de Portugal	660	315	239	
		Sul de Portugal	1 800	1 470	1 283	
		<30 anos				
		Género Feminino	967	681	589	
		Género Masculino	233	160	149	
		30-50 anos				
		Género Feminino	870	667	533	
		Género Masculino	212	145	149	
		>50 anos				
		Género Feminino	154	115	88	
		Género Masculino	24	17	14	
		Taxa de novas contratações				
		Género Feminino	30,1%	20,5%	20,0%	
		Género Masculino	7,1%	4,5%	5,2%	
		<30 anos	18,1%	11,8%	12,2%	
30-50 anos	16,4%	11,4%	11,3%			
>50 anos	2,7%	1,9%	1,7%			
Total	37,2%	25,1%	25,2%			



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA			LOCALIZAÇÃO	ODS			
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES									
GRI 401: Emprego (2016)	401-1	Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	2019	2020	2021				
			Saídas	Género Feminino	1 318			1 013	841
			Género Masculino	310	264			221	
			Região	Norte de Portugal	174			210	240
			Sul de Portugal	1 454	1 067			822	
			<30 anos	Género Feminino	550			420	345
			Género Masculino	132	105			85	
			30-50 anos	Género Feminino	665			457	412
			Género Masculino	156	130			114	
			>50 anos	Género Feminino	103			136	84
			Género Masculino	22	29			22	
			Taxa de saída	Género Feminino	19,9%			14,2%	13,9%
			Género Masculino	4,7%	3,7%			3,7%	
			<30 anos	10,3%	7,4%			7,1%	
			30-50 anos	16,4%	8,2%			8,7%	
			>50 anos	1,9%	2,3%			1,8%	
			Total	24,6%	17,9%			17,6%	



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES																																				
GRI 401: Emprego (2016)	401-1 Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taxa de rotatividade</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>25,0%</td> <td>17,4%</td> <td>17,0%</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>5,9%</td> <td>4,1%</td> <td>4,4%</td> </tr> <tr> <td><30 anos</td> <td>14,2%</td> <td>9,6%</td> <td>9,7%</td> </tr> <tr> <td>30-50 anos</td> <td>14,4%</td> <td>9,8%</td> <td>10,0%</td> </tr> <tr> <td>>50 anos</td> <td>2,3%</td> <td>2,1%</td> <td>1,7%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30,9%</td> <td>21,5%</td> <td>21,4%</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Taxa de rotatividade				Género Feminino	25,0%	17,4%	17,0%	Género Masculino	5,9%	4,1%	4,4%	<30 anos	14,2%	9,6%	9,7%	30-50 anos	14,4%	9,8%	10,0%	>50 anos	2,3%	2,1%	1,7%	Total	30,9%	21,5%	21,4%		
		2019	2020	2021																																
Taxa de rotatividade																																				
Género Feminino	25,0%	17,4%	17,0%																																	
Género Masculino	5,9%	4,1%	4,4%																																	
<30 anos	14,2%	9,6%	9,7%																																	
30-50 anos	14,4%	9,8%	10,0%																																	
>50 anos	2,3%	2,1%	1,7%																																	
Total	30,9%	21,5%	21,4%																																	
401-2 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 CUF. Destes excluem-se os que têm contrato com a unidade em regime de parceria público-privada.			 																																

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA			LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES						
GRI 401: Emprego (2016)	401-3 Licença de maternidade/ paternidade		2019	2020	2021	
		Taxa de Retorno				
		Género Feminino	89,1%	88,8%	98,6%	****
		Género Masculino	99,1%	95,5%	91,8%	
		Taxa de Retenção				
		Género Feminino	76,6%	65,7%	72,8%	***
		Género Masculino	76,2%	49,6%	68,7%	***
		Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte				**
		Género Feminino	368	316	216	
		Género Masculino	113	64	56	
		Colaboradores com gozo de licença parental 2021				**
		Género Feminino	413	356	219	
		Género Masculino	114	67	61	
		Colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade/ maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho				
		Género Feminino	151	209	259	
		Género Masculino	32	56	46	
		Colaboradores com direito a licença parental				
		Género Feminino	5 322	5 771	4 921	
Género Masculino	1 293	1 352	1 125			
Pressupostos: Colaboradores que continuam na CUF após 12 meses: consideradas licenças com início no ano de 2020 (total de licenças nesta situação). ** Gozo de licença parental 2021: consideradas licenças com início entre 01.01.2021 e 31.12.2021. *** Os dados de 2019 incluem o Hospital de Braga, durante a gestão da CUF no âmbito da parceria público-privada. A CUF deixou de ter a gestão do Hospital Vila Franca de Xira a 31.05.2021. Assim, e caso não tivéssemos para este rácio os colaboradores do Hospital Vila Franca de Xira, os rácios seriam 85,8%, para o género feminino e 82,1%, para o género masculino. **** Em 2021, estamos a considerar neste indicador todos os colaboradores que gozaram licença parental em 2021 e se encontram ativos à data de 31.12.2021, independentemente se a esta data já terminou o gozo de licença parental.						



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																					
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES																																																																									
GRI 404: Formação e Educação (2016)	404-1 Média de horas de formação por ano, por género e por categoria	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Grupo Profissional</th> <th colspan="2">Nº horas formação</th> <th colspan="2">Média</th> </tr> <tr> <th>Género Feminino</th> <th>Género Masculino</th> <th>Género Feminino</th> <th>Género Masculino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administrativos</td> <td>8 397</td> <td>1 623</td> <td>5,5</td> <td>6,4</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>5 552</td> <td>715</td> <td>4,8</td> <td>4,8</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>320</td> <td>251</td> <td>2,7</td> <td>2,7</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>9 715</td> <td>2 396</td> <td>10,1</td> <td>12,2</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>49</td> <td>7</td> <td>4,5</td> <td>1,4</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>904</td> <td>416</td> <td>5,0</td> <td>4,2</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>0,5</td> <td>0,1</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>578</td> <td>288</td> <td>1,5</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>1 316</td> <td>355</td> <td>4,2</td> <td>4,6</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>189</td> <td>39</td> <td>5,3</td> <td>5,5</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>1 044</td> <td>295</td> <td>4,8</td> <td>2,7</td> </tr> <tr> <td></td> <td>28 068</td> <td>6 386</td> <td>5,7</td> <td>5,7</td> </tr> </tbody> </table>	Grupo Profissional	Nº horas formação		Média		Género Feminino	Género Masculino	Género Feminino	Género Masculino	Administrativos	8 397	1 623	5,5	6,4	Auxiliares	5 552	715	4,8	4,8	Dirigentes	320	251	2,7	2,7	Enfermeiros	9 715	2 396	10,1	12,2	Internos	49	7	4,5	1,4	Médicos	904	416	5,0	4,2	Órgãos Sociais	3	3	0,5	0,1	Serviços Gerais	578	288	1,5	2,5	Téc. Diag. Terap.	1 316	355	4,2	4,6	Téc. Sup. Saúde	189	39	5,3	5,5	Téc. Superiores	1 044	295	4,8	2,7		28 068	6 386	5,7	5,7		
		Grupo Profissional		Nº horas formação		Média																																																																			
Género Feminino	Género Masculino		Género Feminino	Género Masculino																																																																					
Administrativos	8 397	1 623	5,5	6,4																																																																					
Auxiliares	5 552	715	4,8	4,8																																																																					
Dirigentes	320	251	2,7	2,7																																																																					
Enfermeiros	9 715	2 396	10,1	12,2																																																																					
Internos	49	7	4,5	1,4																																																																					
Médicos	904	416	5,0	4,2																																																																					
Órgãos Sociais	3	3	0,5	0,1																																																																					
Serviços Gerais	578	288	1,5	2,5																																																																					
Téc. Diag. Terap.	1 316	355	4,2	4,6																																																																					
Téc. Sup. Saúde	189	39	5,3	5,5																																																																					
Téc. Superiores	1 044	295	4,8	2,7																																																																					
	28 068	6 386	5,7	5,7																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nº horas formação</th> <th>2019*</th> <th>2020</th> <th>2021*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tipo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comportamental</td> <td>6 991</td> <td>5 901</td> <td>318</td> </tr> <tr> <td>Gestão</td> <td>1 994</td> <td>2 862</td> <td>814</td> </tr> <tr> <td>Serviço</td> <td>40 427</td> <td>6 011</td> <td>19 617</td> </tr> <tr> <td>Técnica</td> <td>10 698</td> <td>17 899</td> <td>13 705</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>60 110</td> <td>32 673</td> <td>34 454</td> </tr> </tbody> </table>	Nº horas formação	2019*	2020	2021*	Tipo				Comportamental	6 991	5 901	318	Gestão	1 994	2 862	814	Serviço	40 427	6 011	19 617	Técnica	10 698	17 899	13 705	Total	60 110	32 673	34 454																																													
Nº horas formação	2019*	2020	2021*																																																																						
Tipo																																																																									
Comportamental	6 991	5 901	318																																																																						
Gestão	1 994	2 862	814																																																																						
Serviço	40 427	6 011	19 617																																																																						
Técnica	10 698	17 899	13 705																																																																						
Total	60 110	32 673	34 454																																																																						
*Os dados de 2019 incluem o Hospital de Braga, durante a gestão da CUF no âmbito da parceria público-privada. A CUF deixou de ter a gestão do Hospital Vila Franca de Xira a 31.05.2021.																																																																									









NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES				
GRI 404: Formação e Educação (2016)	404-2 Programas para desenvolvimento de competências e gestão do fim da carreira	<p>Na CUF estão implementadas as seguintes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redefinimos e criámos um novo modelo de competências transversais a todas as funções, alicerçado nos valores da CUF, e que procura dar resposta aos desafios do atual contexto de trabalho e que serão um guia de orientação para os colaboradores. • Reestruturamos o sistema de gestão de desempenho, a partir do novo modelo de competências. Este sistema integra uma ferramenta de avaliação de desempenho, através da qual todos os colaboradores são avaliados, têm feedback sobre a sua avaliação e participam na definição de áreas de desenvolvimento e melhoria. • Desenvolvemos um novo Modelo de Gestão de Funções (a implementar em 2022) que irá permitir uma nova estrutura funcional, com maior simplicidade e transversalidade, sendo crítica para identificar percursos de desenvolvimento profissional. • Através de metodologias de gestão do talento - reuniões individuais com colaboradores para orientação e desenvolvimento, realização de assessments e aposta no recrutamento interno, entre outras - foi possível manter uma relevante mobilidade funcional com impacto no desenvolvimento e crescimento profissional (<i>envolvemos</i> mais de 100 colaboradores). • Programa +Talent programa de <i>trainees</i> da CUF, que se realiza há mais de uma década. Experiência profissional remunerada com a duração de 12 meses, que permite a aquisição de competências e conhecimento sobre o universo da saúde. • Foi igualmente redefinida a carreira de enfermagem na CUF e implementada a 3ª edição do PACE - Programa de Avaliação Curricular em Enfermagem através do qual os Enfermeiros evidenciam atividades de desenvolvimento e aquisição de competências para progressão na sua carreira. • Outras medidas com impacto no desenvolvimento profissional e empregabilidade: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Apoio na flexibilidade de regime de horários para formação e ensino que permite obtenção de graus de habilitação ◦ Formação ◦ Financiamento de formação graduada e pós graduada: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PAGE - Programa Avançado de Gestão para Executivos ▪ Formação em temas relacionados com liderança, sustentabilidade. ▪ Curso de formação em competências de perioperatório. • Inquérito de clima organizacional 2021 - que permitiu recolher informação dos colaboradores, entre outras, sobre temas relacionados com a formação, capacitação e gestão de talento. • Atribuição de bolsas de estudo (Bolsas Go UP) para Licenciatura / Mestrado Integrado ou Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) no Ensino Superior, dirigida a colaboradores não licenciados. • Disponibilização de formações em formato e-learning através de Plataforma de Formação SIGA. • Definição de Planos de Formação com as várias Áreas e Serviços. • Plano de Sessões de Acolhimento em formato Síncrono e Presencial. 		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																	
TÓPICO MATERIAL: GESTÃO E RETENÇÃO DE COLABORADORES																																																																					
GRI 404: Formação e Educação (2016)		<p>No universo de colaboradores CUF, aproximadamente 4664 colaboradores têm critérios de avaliação (77%)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de colaboradores avaliados</td> <td>4 523</td> <td>4 932</td> <td>4 664</td> </tr> <tr> <td>GPS</td> <td>378</td> <td>390</td> <td>355</td> </tr> <tr> <td>MAPPA</td> <td>4 145</td> <td>4 542</td> <td>4 309</td> </tr> <tr> <td>% Colaboradores avaliados</td> <td>68,4%</td> <td>69,2%</td> <td>77,1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aproximadamente 77% dos colaboradores da CUF foram abrangidos por um dos sistemas de avaliação existentes - 355 através do GPS (<i>Global Performance System</i>), destinado aos quadros de gestão e 4.309 através do MAPPA (Modelo, Avaliação, Performance e Potencial Anual). Cumpre referir que, e no caso de novas contratações, não estão sujeitos a avaliação colaboradores que tenham exercido funções por um período inferior a 6 meses (9%) Nos restantes casos, estão sujeitos a avaliação colaboradores que tenham exercido funções por um período mínimo de 3 meses.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de colaboradores avaliados</td> <td>4 664</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>Género Feminino</td> <td>3 831</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>Género Masculino</td> <td>833</td> <td>74%</td> </tr> <tr> <td>Total de colaboradores</td> <td>4 664</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>1 256</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>1 151</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>188</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1 000</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>5</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Orgãos Sociais</td> <td>8</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>383</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>339</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>40</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>294</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Total de colaboradores avaliados	4 523	4 932	4 664	GPS	378	390	355	MAPPA	4 145	4 542	4 309	% Colaboradores avaliados	68,4%	69,2%	77,1%		2020	2021	Total de colaboradores avaliados	4 664	77%	Género Feminino	3 831	78%	Género Masculino	833	74%	Total de colaboradores	4 664	77%	Administrativos	1 256	70%	Auxiliares	1 151	88%	Dirigentes	188	90%	Enfermeiros	1 000	86%	Médicos	5	2%	Orgãos Sociais	8	28%	Serviços Gerais	383	78%	Téc. Diag. Terap.	339	86%	Téc. Sup. Saúde	40	93%	Téc. Superiores	294	90%		
	2019	2020	2021																																																																		
Total de colaboradores avaliados	4 523	4 932	4 664																																																																		
GPS	378	390	355																																																																		
MAPPA	4 145	4 542	4 309																																																																		
% Colaboradores avaliados	68,4%	69,2%	77,1%																																																																		
	2020	2021																																																																			
Total de colaboradores avaliados	4 664	77%																																																																			
Género Feminino	3 831	78%																																																																			
Género Masculino	833	74%																																																																			
Total de colaboradores	4 664	77%																																																																			
Administrativos	1 256	70%																																																																			
Auxiliares	1 151	88%																																																																			
Dirigentes	188	90%																																																																			
Enfermeiros	1 000	86%																																																																			
Médicos	5	2%																																																																			
Orgãos Sociais	8	28%																																																																			
Serviços Gerais	383	78%																																																																			
Téc. Diag. Terap.	339	86%																																																																			
Téc. Sup. Saúde	40	93%																																																																			
Téc. Superiores	294	90%																																																																			
	404-3 Percentagem de colaboradores que recebem, regularmente, avaliações de desempenho, por género e categoria																																																																				



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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.	pág. 32	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2020: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade	pág. 32	
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-1	Sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	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. A CUF possui um comité de Segurança e Saúde no Trabalho, o qual garante a transversalidade das atividades de Saúde Ocupacional, de forma a assegurar o cumprimento legal e priorizar as áreas de intervenção. 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		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR				
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<p>As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por técnicos superiores, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho, exercendo as respetivas atividades com autonomia técnica.</p> <p>A CUF assegura a formação permanente de maneira a garantir que o ciclo de cinco anos, referido na legislação, seja cumprido.</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. Consideramos todas as sugestões, como parte de uma melhoria contínua para o desenvolvimento do nosso programa de Segurança e Saúde, robustecendo a identificação dos perigos a que os profissionais se encontram expostos, na prevenção da ocorrência de lesões, incidentes, acidentes e doenças profissionais, tendo sempre em vista a avaliação dos riscos e a priorização de ações, garantindo a sua minimização e controlo.</p> <p>A equipa de risco operacional da CUF acompanha os pivots da Direção de Recursos Humanos relativamente às medidas de mitigação. Está ainda previsto para 2022 acompanhar um conjunto de indicadores da área.</p> <p>A identificação de perigos e a avaliação de riscos é realizada pela equipa de Técnicos de Segurança responsável pelas unidades e enquadrada pelos responsáveis locais de Saúde e Segurança Ocupacional.</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. A nossa conduta no local de trabalho caracteriza-se pelo respeito mútuo, cordialidade, integridade e profissionalismo e não toleramos um ambiente de trabalho hostil, desestabilizador ou intimidatório, nem qualquer atitude que não seja pautada pelos nossos valores.</p> <p>Estamos comprometidos em manter um ambiente de trabalho isento de discriminação, intimidação e assédio, moral ou sexual, cumprindo escrupulosamente a legislação aplicável e agindo disciplinarmente contra todos os comportamentos incorretos.</p> <p>Os colaboradores são incentivados a reportar todas as situações que atentem contra a sua dignidade ou a de outros colegas, designadamente de assédio, seja junto da chefia mais próxima, da Direção de Recursos Humanos ou ainda através da caixa de correio eletrónico da Comissão de acompanhamento do Código de Conduta, codigodeconduta@cuf.pt</p> <p>Todos os relatos ou participações de assédio serão tratados com seriedade e de forma expedita e confidencial, protegendo os colaboradores contra qualquer tipo de represálias ou retaliações pelo facto de apresentarem participação por assédio, ou testemunharem, no âmbito de uma investigação promovida no seguimento dessa participação.</p> <p>São investigados todos os acidentes de trabalho ocorridos na CUF e elaborado o respetivo relatório de análise. É aplicada, nesta análise, o método RIAAT - Registo, Investigação e Análise de Acidentes de Trabalho. Todas as medidas corretivas são introduzidas em plano de ação para efeitos de monitorização e controlo das mesmas.</p>		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR				
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-3 Serviços de saúde ocupacional	<p>A saúde ocupacional contribui para a proteção e promoção da saúde dos colaboradores, cumprindo os seguintes pressupostos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção e manutenção de elevados níveis de saúde e bem-estar físico, mental e social de todos os trabalhadores; • Prevenção de efeitos adversos na saúde dos trabalhadores, designadamente por uma contínua vigilância da saúde; • Proteção dos trabalhadores a exposições profissionais suscetíveis de comprometer a sua saúde; • A integração e manutenção de trabalhadores num ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais (adaptação do trabalho ao Homem). <p>A equipa de médicos do trabalho é habilitada com a especialidade de medicina do trabalho.</p> <p>Na CUF, todos os colaboradores são convocados para os seus exames de admissão e exames periódicos, conforme legislação em vigor, sendo que os colaboradores podem ainda solicitar um exame ocasional sempre que o consideram necessário. A equipa de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) assegura a identificação dos perigos e avaliação dos riscos.</p> <p>Cada uma das unidades CUF tem um representante de segurança, higiene e saúde no trabalho, sendo que a responsabilidade de acompanhamento do tema está a cargo da SAGIES, empresa detida pelo Grupo CUF que atua na área da segurança e saúde do trabalho. 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>		 
	403-4 Participação, Consulta e Comunicação aos colaboradores sobre Segurança e Saúde no Trabalho	<p>De acordo com a legislação aplicável, os colaboradores são consultados por escrito sobre diversas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho. Esta consulta é realizada através de questionário eletrónico (de resposta anónima), enviado para todos os colaboradores independentemente do vínculo contratual.</p> <p>O questionário possui campos abertos para sugestões ou propostas que os colaboradores queiram apresentar de modo a minimizar qualquer risco profissional.</p> <p>Os resultados são divulgados na intranet.</p>		
	403-5 Formação dos trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho	<p>São realizadas, para todos os Colaboradores, ações de formação no âmbito da SST, versando também sobre perigos específicos relacionados com o seu trabalho e atividades desenvolvidas. Existe um plano de formação SST obrigatória, a qual é desenvolvida na sua generalidade através de plataforma de <i>e-learning</i>.</p> <p>São realizadas ações de formação <i>on-job</i> ou com recurso a <i>webinars</i> ou apresentações sempre que seja considerado necessário, em função dos perigos específicos. A formação é oferecida gratuitamente e durante o horário de trabalho.</p> <p>As necessidades de formação são avaliadas através das identificações de perigos e avaliação de riscos, análise de Acidentes de Trabalho ou outras que os técnicos considerem necessárias.</p>		 
	403-6 Promoção da Saúde do Colaborador	<p>A CUF disponibiliza a todos os colaboradores com contrato permanente um seguro de saúde. Complementarmente, no Centro Corporativo, em Carnaxide, está disponível a consulta de medicina curativa, realizada através do agendamento de consulta, via gestora de cliente da SAGIES.</p> <p>A CUF tem ainda um protocolo interno através do qual disponibiliza uma tabela de preços semelhante à tabela do Plano +CUF a todos os colaboradores, sendo esta extensível aos cônjuges, pais e filhos. A tabela oferece preços mais vantajosos do que a tabela de clientes particulares na realização de consultas, exames, outros serviços clínicos e serviços domiciliários</p> <p>A CUF realiza anualmente a campanha de vacinação contra a gripe sazonal.</p> <p>São disponibilizados um conjunto de protocolos e parcerias acessíveis a todos os colaboradores, disponíveis para consulta na Intranet.</p> <p>No que se refere à saúde mental, no âmbito do Programa de responsabilidade social, são disponibilizadas consultas de psicologia a colaboradores e/ou agregado familiar.</p>		 

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																							
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR																																											
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-7	Prevenção e mitigação de impactes na Segurança e Saúde no Trabalho diretamente relacionados com relações comerciais		 																																							
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho																																									
	403-9	Acidentes de trabalho	<p>Dados relativos a colaboradores:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Óbitos resultantes de acidentes de trabalho</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Acidentes de trabalho graves - excluindo óbitos (acidentes de comunicação obrigatória à ACT num prazo máx. 24h)</td> <td>1</td> <td>11</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)</td> <td>1</td> <td>11</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Horas trabalhadas</td> <td>12 981 169</td> <td>14 030 536</td> <td>11 959 558</td> </tr> <tr> <td>Fator de normalização do número de horas trabalhadas</td> <td>1 000 000</td> <td>1 000 000</td> <td>1 000 000</td> </tr> <tr> <td>Índice</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Óbitos resultantes de acidente de trabalho</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)</td> <td>0,3307962365</td> <td>9,729218169</td> <td>0,8362422018</td> </tr> <tr> <td>Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória</td> <td>0,3307962365</td> <td>9,729218169</td> <td>0,8362422018</td> </tr> </tbody> </table> <p>Principais tipos de acidentes de trabalho: Em 2021, dos acidentes de trabalho que deram origem a lesão física grave e por isso de comunicação obrigatória ao ACT, seis ocorreram em <i>in itinere</i>. Os acidentes com origem no local de trabalho decorreram de queda ao nível, exposição a produtos químicos e pancada contra objetos.</p> <p>Dados relativos aos trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização</p>		2019	2020	2021	Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	Acidentes de trabalho graves - excluindo óbitos (acidentes de comunicação obrigatória à ACT num prazo máx. 24h)	1	11	9	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)	1	11	9	Horas trabalhadas	12 981 169	14 030 536	11 959 558	Fator de normalização do número de horas trabalhadas	1 000 000	1 000 000	1 000 000	Índice				Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0,3307962365	9,729218169	0,8362422018	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,3307962365	9,729218169	0,8362422018
	2019	2020	2021																																								
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0																																								
Acidentes de trabalho graves - excluindo óbitos (acidentes de comunicação obrigatória à ACT num prazo máx. 24h)	1	11	9																																								
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)	1	11	9																																								
Horas trabalhadas	12 981 169	14 030 536	11 959 558																																								
Fator de normalização do número de horas trabalhadas	1 000 000	1 000 000	1 000 000																																								
Índice																																											
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0																																								
Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0,3307962365	9,729218169	0,8362422018																																								
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,3307962365	9,729218169	0,8362422018																																								

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS		
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR						
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-9 Acidentes de trabalho					
			2019	2020	2021	
		Óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	
		Número total	Acidentes de trabalho graves - excluindo óbitos (acidentes de comunicação obrigatória à ACT num prazo máx. 24h)	0	0	1
			Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)	0	0	1
			Horas trabalhadas	286 613	370 878	470 963
		Fator de normalização do número de horas trabalhadas	1 000 000	1 000 000	1 000 000	
		Índice	Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
			Acidentes de trabalho graves (excluindo óbitos)	0	0	2,12330923
			Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	2,12330923
Principais tipos de acidentes de trabalho	Entalões; Contactos com arestas vivas; Quedas ao nível, Quedas de objetos; Marcha, pancada por ou entre objetos; Operação com máquinas e equipamentos; Golpes					



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																				
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR																								
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	403-9 Acidentes de trabalho	Quais são os perigos relacionados com o trabalho que são suscetíveis de causar lesões graves?	"Movimentação manual de cargas; Pavimento escorregadio; Manipulação de objetos cortantes e/ou perfurantes com risco biológico ou mecânico; Contacto com fluidos biológicos contaminados; Manipulação de produtos químicos perigosos; Operação com máquinas e ferramentas; Manipulação de objectos em planos elevados; Deslocação entre unidades (condução de veículos automóveis); Contacto com arestas vivas dos equipamentos; Existência de obstáculos verticais e horizontais (estrutura metálica, esteiras, estrutura a baixa altura); Escadas de acesso aos equipamentos sem proteções laterais; Epidemia/Pandemia; Contacto com animais (ex. insetos); Trabalhos em altura (inclui recurso a cordas); Projecção de limalhas incandescentes e de outras partículas; Perda de audição/Surdez Profissional; Peças em movimento; Contacto com máquinas, equipamentos defeituosos ou em tensão; Posições ergonómicas incorretas; Fuga, rebentamento ou explosão																					
		De que forma foram identificados esses perigos?	Através da realização de identificação de perigos e avaliação de riscos.																					
		Quais desses perigos causaram ou contribuíram para acidentes de trabalho com consequência grave durante o período coberto pelo relatório?	Pavimento escorregadio, exposição a produtos químicos; Operação de máquinas e ferramentas																					
		Que ações foram tomadas, ou estão em curso, para eliminar esses perigos e minimizar os riscos, usando a hierarquia de controlo de riscos?	Reforço da formação/informação e sensibilização.																					
*apenas identificados os principais riscos registados																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Taxa de Lesões</th> <th colspan="2">Género Feminino</th> <th colspan="2">Género Masculino</th> <th colspan="2">Total</th> </tr> <tr> <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>30 527</td> <td>0,31%</td> <td>4 242</td> <td>0,19%</td> <td>34 769</td> <td>0,29%</td> </tr> </tbody> </table>					Taxa de Lesões	Género Feminino		Género Masculino		Total		Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Acidente de Trabalho	30 527	0,31%	4 242	0,19%	34 769	0,29%
Taxa de Lesões	Género Feminino		Género Masculino			Total																		
	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa																		
Acidente de Trabalho	30 527	0,31%	4 242	0,19%	34 769	0,29%																		



NORMA

INDICADOR

RESPOSTA

LOCALIZAÇÃO

ODS

TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR

 GRI 403:
 Segurança e Saúde
 no Trabalho (2018)

403-9 Acidentes de trabalho

Horas Trabalho Perdidas						
Por Região						
		Género Feminino		Género Masculino		
Norte de Portugal		114 657		15 424		
Sul de Portugal		414 587		53 383		
Total		529 244		68 807		

Tipo de Ausência	Género Feminino		Género Masculino		Total	
	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa
Acidente de Trabalho	30 527	0,31%	4 242	0,19%	34 769	0,29%
Assistência Família	112 757	1,16%	6 244	0,28%	119 001	1,00%
Ausência Autorizada	18 455	0,19%	2 315	0,10%	20 771	0,17%
Ausência Injustificada	18 106	0,19%	4 958	0,22%	23 064	0,19%
Ausência Justificada	1 382	0,01%	0	0,00%	1 382	0,01%
Doença	333 810	3,42%	49 071	2,22%	382 881	3,20%
Greve	0	0,0%	0	0,00%	0	0,00%
Licença Sem Vencimento	10 504	0,11%	1 384	0,06%	11 888	0,10%
Obrigações legais	462	0,00%	167	0,01%	629	0,01%
Suspensão	3 240	0,03%	426	0,02%	3 666	0,03%
Total	529 244	5,43%	68 807	3,11%	598 051	5,00%

Pressupostos:

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's 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.

Todos os acidentes de trabalho são alvo de investigação e análise pelo Técnico Superior de Segurança no Trabalho, da qual decorre um plano de ação, com o objetivo de mitigar acidentes futuros em circunstâncias idênticas.

Os acidentes de trabalho são investigados com base no modelo RIAAT (Registo, Investigação e Análise de Acidentes de Trabalho).



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																		
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR																						
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho (2018)		Em 2021 a CUF passou a reportar este indicador. Dados relativos a colaboradores:																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mortes resultantes de doenças ocupacionais</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Número total</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> Casos de doenças ocupacionais participadas</td> <td>1</td> <td>14</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td> Casos de doenças ocupacionais confirmadas</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Mortes resultantes de doenças ocupacionais	0	0	0	Número total				Casos de doenças ocupacionais participadas	1	14	1	Casos de doenças ocupacionais confirmadas	1	0	2
	2019	2020	2021																			
Mortes resultantes de doenças ocupacionais	0	0	0																			
Número total																						
Casos de doenças ocupacionais participadas	1	14	1																			
Casos de doenças ocupacionais confirmadas	1	0	2																			
		Principais tipos de doenças ocupacionais registadas																				
		Afeções músculo-esqueléticas																				
		Dados relativos aos trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização: zero reportes de doenças profissionais																				
	403-10 Doenças ocupacionais	Quais são os perigos relacionados com doenças ocupacionais?																				
		Movimentação Manual de Cargas; Contacto com agentes biológicos; Afeções músculo-esqueléticas (movimentos repetitivos).																				
		De que forma foram identificados esses perigos?																				
		Através da realização de identificação de perigos e avaliação de riscos.																				
		Quais desses perigos causaram ou contribuíram para doenças ocupacionais durante o período coberto pelo relatório?																				
		Movimentação Manual de Cargas; Contacto com agentes biológicos; Afeções músculo-esqueléticas (movimentos repetitivos)																				
		Que ações foram tomadas, ou estão em curso, para eliminar esses perigos e minimizar os riscos, usando a hierarquia de controlo de riscos?																				
		Reforço da formação/informação e sensibilização.																				
		Não existem dados a relatar no âmbito das doenças ocupacionais relativas a trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.																				



NORMA

INDICADOR

RESPOSTA

LOCALIZAÇÃO

ODS

TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR

GRI 405:
Diversidade e
Igualdade de
Oportunidades
(2016)



405-1

Composição dos órgãos de governo e discriminação de colaboradores por categoria, por género, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade

Informação adicional sobre a composição dos órgãos sociais da CUF pode ser encontrada no Relatório Integrado, no capítulo do Governo da Sociedade.

Grupo Funcional	Categoria Profissional	Género Feminino	Género Masculino	<30	30-50	50	Nacionalidade Portuguesa	Outras Nacionalidades	Nascido em Portugal	Nascido fora de Portugal	Sem Deficiência	Com deficiência
Quadros	Órgãos Sociais	6	23	-	8	21	29	-	29	-	29	-
Quadros	Dirigentes	117	93	2	166	42	208	2	201	9	206	4
Quadros/suporte	Téc. Superiores	219	108	68	239	20	327	-	313	14	319	8
Operacionais	Auxiliares	1 159	148	296	696	315	1 269	38	1 203	104	1 297	10
Operacionais	Enfermeiros	966	197	299	763	101	1 148	15	1 117	46	1 153	10
Operacionais	Internos	11	5	11	5	-	15	1	15	1	16	-
Operacionais	Médicos	179	99	-	190	88	271	7	253	25	275	3
Operacionais	Téc. Diag. Terap.	315	77	125	237	30	390	2	377	15	389	3
Operacionais	Téc. Sup. Saúde	36	7	20	22	1	43	-	42	1	43	-
Suporte	Administrativos	1 536	252	500	1 100	188	1 781	7	1 737	51	1 763	25
Suporte	Serviços Gerais	377	116	57	244	192	450	43	390	103	490	3
		4 921	1 125	1 378	3 670	998	5 931	115	5 677	369	5 980	66
Género Feminino	Género Masculino	<30	30-50	50	Nacionalidade Portuguesa	Outras Nacionalidades	Nascido em Portugal	Nascido fora de Portugal	Sem Deficiência	Com deficiência		
81%	19%	23%	61%	17%	98%	1%	94%	6%	99%	1%		





NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)	405-1 Composição dos órgãos de governo e discriminação de colaboradores por categoria, por género, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade	<p>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 género, a população da CUF é maioritariamente feminina com 81% de colaboradoras para apenas 19% de colaboradores masculinos.</p> <p>Os grupos funcionais de Téc. Saúde, Auxiliares, Administrativos e Enfermeiros são os grupos em que existe maior discrepância de género, sendo o género feminino predominante.</p> <p>Com distribuições mais equilibradas, destacam-se os Dirigentes, os Médicos e os Médicos Internos.</p> <p>Os Órgãos Sociais são compostos por Administradores Delegados, Comissão Executiva, Conselho 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 61% dos colaboradores considerados.</p> <p>No que diz respeito às nacionalidades dos colaboradores da CUF, existem 25 nacionalidades diferentes. No entanto, os colaboradores com nacionalidade diferente da portuguesa representam apenas 2% do número total de colaboradores, sendo que as categorias onde a percentagem de colaboradores com outras nacionalidades é maior são os Serviços Gerais e os Médicos Internos.</p> <p>1% dos colaboradores da CUF têm algum grau de deficiência (*Considerados todos os colaboradores que têm algum grau de deficiência, independentemente da %)</p>		 

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																																																																																																																						
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR																																																																																																																																																										
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)	405-2 Rácio de salário base e remunerações de mulheres e homens, por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	<p>No que respeita aos rácios do salário base dos homens em relação às mulheres salienta-se a proximidade geral dos rácios, especialmente nos Auxiliares de Ação Médica, Administrativos, Enfermeiros e Téc. Diag. Terapêutica.</p> <p>No âmbito da atividade da CUF, não se encontra identificada nenhuma diferença entre o salário base e a remuneração mensal.</p>																																																																																																																																																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">2019</th> <th colspan="3">2020</th> <th colspan="3">2021</th> </tr> <tr> <th>Horas/Semana</th> <th>35</th> <th>36</th> <th>40</th> <th>35</th> <th>36</th> <th>40</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> <th>Rácio</th> <th>Rácio</th> <th>Rácio</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> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>-</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>1,1</td> <td>0,8</td> <td>0,9</td> <td>0,8</td> <td>0,8</td> <td>0,9</td> <td>-</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1,2</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,2</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>-</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,0</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,8</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>-</td> <td>0,3</td> <td>1,7</td> <td>-</td> <td>0,2</td> <td>1,7</td> <td>-</td> <td>0,4</td> <td>1,6</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>0,8</td> <td>0,9</td> <td>0,8</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>0,9</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> <td>0,8</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> <td>-</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>0,9</td> <td>1,3</td> <td>0,9</td> <td>0,9</td> <td>1,3</td> <td>0,9</td> <td>-</td> <td>1,2</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0,7</td> <td>0,5</td> <td>0,8</td> <td>0,7</td> <td>0,4</td> <td>0,8</td> <td>0,7</td> <td>0,5</td> <td>0,8</td> </tr> </tbody> </table>		2019			2020			2021			Horas/Semana	35	36	40	35	36	40	35	36	40	Grupo Funcional	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Administrativos	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	Auxiliares	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	-	1,1	1,0	Dirigentes	1,1	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	-	0,9	0,9	Enfermeiros	1,2	1,0	1,0	1,2	1,0	1,0	-	1,0	1,0	Internos	-	-	1,0	-	-	1,1	-	-	1,0	Médicos	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,8	0,9	Órgãos Sociais	-	0,3	1,7	-	0,2	1,7	-	0,4	1,6	Serviços Gerais	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	Téc. Diag. Terap.	0,9	1,0	0,9	0,8	1,0	0,9	-	1,0	0,9	Téc. Sup. Saúde	-	-	1,1	-	-	1,1	-	-	1,0	Téc. Superiores	0,9	1,3	0,9	0,9	1,3	0,9	-	1,2	1,0	Total	0,7	0,5	0,8	0,7	0,4	0,8	0,7	0,5	0,8		
		2019			2020			2021																																																																																																																																																		
Horas/Semana		35	36	40	35	36	40	35	36	40																																																																																																																																																
Grupo Funcional		Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio																																																																																																																																																
Administrativos		1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0																																																																																																																																																
Auxiliares		1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	-	1,1	1,0																																																																																																																																																
Dirigentes		1,1	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	-	0,9	0,9																																																																																																																																																
Enfermeiros		1,2	1,0	1,0	1,2	1,0	1,0	-	1,0	1,0																																																																																																																																																
Internos		-	-	1,0	-	-	1,1	-	-	1,0																																																																																																																																																
Médicos		1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,8	0,9																																																																																																																																																
Órgãos Sociais		-	0,3	1,7	-	0,2	1,7	-	0,4	1,6																																																																																																																																																
Serviços Gerais		0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9																																																																																																																																																
Téc. Diag. Terap.		0,9	1,0	0,9	0,8	1,0	0,9	-	1,0	0,9																																																																																																																																																
Téc. Sup. Saúde	-	-	1,1	-	-	1,1	-	-	1,0																																																																																																																																																	
Téc. Superiores	0,9	1,3	0,9	0,9	1,3	0,9	-	1,2	1,0																																																																																																																																																	
Total	0,7	0,5	0,8	0,7	0,4	0,8	0,7	0,5	0,8																																																																																																																																																	



NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																																																								
TÓPICO MATERIAL: VALORIZAÇÃO DO COLABORADOR																																																												
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)	405-2 Rácio de salário base e remunerações de mulheres e homens, por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	2021 <table border="1"> <thead> <tr> <th>40 h Horas/Semana</th> <th>< 30 anos</th> <th>30-50 anos</th> <th>> 50 anos</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>1,0</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Auxiliares</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Dirigentes</td> <td>0,9</td> <td>1,0</td> <td>0,6*</td> </tr> <tr> <td>Enfermeiros</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Internos</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Médicos</td> <td>-</td> <td>0,9</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td>Órgãos Sociais</td> <td>-</td> <td>1,6</td> <td>0,6</td> </tr> <tr> <td>Serviços Gerais</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> <td>1,0</td> </tr> <tr> <td>Téc. Diag. Terap.</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> <td>1,1</td> </tr> <tr> <td>Téc. Sup. Saúde</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Téc. Superiores</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>0,9</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1,0</td> <td>0,8</td> <td>0,4</td> </tr> </tbody> </table>	40 h Horas/Semana	< 30 anos	30-50 anos	> 50 anos	Grupo Funcional	Rácio	Rácio	Rácio	Administrativos	1,0	1,0	0,9	Auxiliares	1,0	1,0	1,0	Dirigentes	0,9	1,0	0,6*	Enfermeiros	1,0	1,0	0,9	Internos	1,0	1,0	-	Médicos	-	0,9	0,8	Órgãos Sociais	-	1,6	0,6	Serviços Gerais	1,0	0,9	1,0	Téc. Diag. Terap.	1,0	0,9	1,1	Téc. Sup. Saúde	1,0	1,0	-	Téc. Superiores	1,0	1,0	0,9	Total	1,0	0,8	0,4		
40 h Horas/Semana		< 30 anos	30-50 anos	> 50 anos																																																								
Grupo Funcional		Rácio	Rácio	Rácio																																																								
Administrativos		1,0	1,0	0,9																																																								
Auxiliares		1,0	1,0	1,0																																																								
Dirigentes		0,9	1,0	0,6*																																																								
Enfermeiros		1,0	1,0	0,9																																																								
Internos		1,0	1,0	-																																																								
Médicos		-	0,9	0,8																																																								
Órgãos Sociais		-	1,6	0,6																																																								
Serviços Gerais		1,0	0,9	1,0																																																								
Téc. Diag. Terap.		1,0	0,9	1,1																																																								
Téc. Sup. Saúde		1,0	1,0	-																																																								
Téc. Superiores		1,0	1,0	0,9																																																								
Total		1,0	0,8	0,4																																																								
<p>*salienta-se a baixa representatividade desta categoria e o número reduzido de colaboradores que se inclui neste grupo. No que diz respeito aos rácios do salário base das mulheres em relação aos homens e por faixa etária salienta-se a proximidade geral dos rácios por categoria profissional. Este efeito está relacionado com a diferente distribuição do género dos colaboradores pelas diferentes categorias profissionais, tendo em conta as faixas etárias apresentadas. Acima dos 50 anos de idade e, no caso do género feminino, as categorias de auxiliares, administrativos e serviços gerais representam 76% do número de colaboradores.</p> <p>Pressupostos Fórmula de cálculo: Rácio - Género Feminino / Género 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. De salientar que 65% das chefias dos colaboradores com vínculo laboral são mulheres (296 colaboradoras).</p>																																																												

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS	
TÓPICO MATERIAL: LIGAÇÃO À COMUNIDADE LOCAL					
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1	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 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso	pág. 67	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 3 - Desempenho: O nosso Compromisso	pág. 67	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico, designadamente através de avaliações das parcerias com organizações locais, estabelecimento de indicadores de monitorização das parcerias, projectos apoiados e respetivos impactos.		
GRI 413: Comunidades Locais (2016)	413-1	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 2021: Capítulo 3 - Desempenho - O nosso compromisso Em 2021 o valor total dos donativos atribuídos pela CUF foi de 152.167 euros.		
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores (2016)	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A CUF tem vindo a difundir cada vez mais o seu "Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais", onde está contemplado, no artigo 3º, as "Práticas Laborais e Direitos Humanos". Nos cadernos de encargos e contratos com novos fornecedores estão incluídos critérios de sustentabilidade social, e exigência de cumprimento das normas e orientações internacionais Ainda não avaliamos objetivamente os impactos sociais de cada um dos novos fornecedores.		
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	Na avaliação que é realizada pela área de Compras, são incluídos critérios sociais, não tendo sido demonstrados ou evidenciados impactos sociais negativos nos fornecedores analisados. Em 2021, a CUF iniciou um processo de análise de fornecedores, tendo analisado informação social de um grupo de fornecedores selecionados em que foram analisados indícios ou informações acerca de impactos sociais no fornecedor e fabricante. Não foram realizadas <i>due diligences</i> formais para avaliar impactos sociais. Não foram identificados impactos sociais negativos		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: QUALIDADE CLÍNICA				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2016	3-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Investimos numa cultura de excelência suportada na melhor prática, no <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 2021: Capítulo 2: Enquadramento estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico: Análise de Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 32 e 33	
	3-3 Avaliação da abordagem de gestão	<p>A CUF dispõe de um Programa de Segurança do Doente, transversal a todas as unidades da CUF, que mantém atividade sob coordenação médica por equipas multidisciplinares representativas das comissões de gestão do risco e do programa de prevenção e controlo de infeções e de resistência aos antimicrobianos, no sentido de estabelecer políticas e linhas de ação comuns, assegurando o ciclo de melhoria contínua e reforçando o modelo de operador único.</p> <p>Este programa visa melhorar a prestação de cuidados de saúde a todos os níveis, de forma integrada e num processo de melhoria contínua da qualidade e excelência.</p> <p>Particularmente, visa apoiar a gestão e os clínicos na aplicação de métodos e na procura de objetivos e metas que melhorem a gestão dos riscos associados à prestação de cuidados de saúde, uma vez que a melhoria da segurança dos clientes é uma responsabilidade da equipa, que mobiliza competências individuais de cada um elemento e implica a gestão sistémica de todas as atividades.</p> <p>A CUF criou o Programa <i>Value-Based Healthcare</i> (VBH) com o objetivo de destacar uma prestação de cuidados de saúde de excelência e reforçar um posicionamento centrado nos doentes, com vista à entrega de cuidados de saúde de valor acrescentado para o doente.</p> <p>Em 2021, a CUF consolidou uma vez mais o Sistema de Gestão da Qualidade no âmbito dos seus processos de prestação de serviços e das metodologias de gestão de qualidade e segurança, da qual se destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade pela ISO 9001:2015 <ul style="list-style-type: none"> A. Manutenção da certificação do sistema de gestão de qualidade dos hospitais, clínicas e serviços partilhados CUF, nomeadamente nas seguintes unidades: Hospital CUF Cascais, Hospital CUF Coimbra, Hospital CUF Descobertas, Hospital CUF Porto, Hospital CUF Santarém, Hospital CUF Sintra, Hospital CUF Tejo, Hospital CUF Torres Vedras, Hospital CUF Viseu, Hospital CUF Porto, Hospital CUF Viseu, Clínica CUF Almada, Clínica CUF Mafra, Clínica CUF Miraflores, Clínica NOVA SBE, Clínica CUF São Domingos de Rana, Clínica CUF São João da Madeira, Instituto CUF Porto; Central de Esterilização - CENES; Serviços Partilhados e Contact Center Lisboa e Viseu; B. Extensão da certificação do sistema de gestão de qualidade à Clínica CUF Medicina Dentária Braamcamp, Hospital CUF Coimbra e Hospital CUF Sintra; • Manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade para Dispositivos Médicos na Central de Esterilização pela ISO13485 da Central de Esterilização - CENES; • Reacreditação do Hospital CUF Porto pela <i>Joint Commission International</i>, após a avaliação trianual; • Manutenção da certificação EUSOMA da UDTI - Unidade de Diagnóstico e Tratamento Integrado da Mama de Lisboa, composta pelos seus dois pólos no Hospital CUF Tejo e Hospital CUF Descobertas; • Manutenção da Acreditação ACSA - <i>Agência de Calidad Sanitaria de Andalucía</i> no Centro de Referência: Oncologia de Adultos Cancro do Reto, nos dois pólos, no Hospital CUF Tejo e Hospital CUF Descobertas; Oncologia de Adultos - Cancro do Reto no Serviço de Cirurgia Geral. 		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: QUALIDADE CLÍNICA				
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor (2016)	416-1 Avaliação dos impactes de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	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. Para mais informações consultar o Relatório de Qualidade e Segurança Clínica 2021 disponível no site da CUF em Apresentações e Relatórios.		
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não foram registados casos de não conformidade.		
TÓPICO MATERIAL: RIGOR EM PREÇOS E FATURAÇÃO				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2021	3-1 Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF assume um forte sentido de responsabilidade em tudo o que se relaciona com a sua contabilidade e movimentos financeiros, de modo a garantir a transparência e o 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. Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais		
	3-2 A abordagem de gestão e as suas componentes	Relatório Integrado 2021: Capítulo 2 - Enquadramento Estratégico - Análise de Materialidade: Tópicos Materiais		
	3-3 Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. A Direção do Cliente da CUF tem um Provedor do Cliente que tem como missão estabelecer o diálogo com os nossos clientes em situações de reclamação ou litígio, procurando propor a adoção de medidas que contribuam para a melhoria contínua dos serviços prestados.		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS																
TÓPICO MATERIAL: RIGOR EM PREÇOS E FATURAÇÃO																				
GRI 417: Rotulagem de Produtos e Serviços (2016)	417-1 Requisitos de informação e rotulagem de produtos e serviços	A CUF monitoriza e avalia a informação que é dada aos seus clientes.																		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nº de produtos e serviços abrangidos pelos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de doentes saídos</td> <td>48 018</td> <td>43 903</td> <td>46 029</td> </tr> <tr> <td>Nº de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de eventos adversos notificados e analisados</td> <td>2 252</td> <td>2 570</td> <td>3 117 *</td> </tr> <tr> <td>Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>				2019	2020	2021	Nº de produtos e serviços abrangidos pelos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de doentes saídos	48 018	43 903	46 029	Nº de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de eventos adversos notificados e analisados	2 252	2 570	3 117 *	Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem	5%	6%	7%
					2019	2020	2021													
Nº de produtos e serviços abrangidos pelos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de doentes saídos	48 018	43 903	46 029																	
Nº de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem_Nº de eventos adversos notificados e analisados	2 252	2 570	3 117 *																	
Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem	5%	6%	7%																	
* Resultado decorrente da melhoria de monitorização e do aumento de produtos e serviços abrangidos. Nota: eventos adversos não implicam atitudes negligentes, e distinguem-se, nomeadamente, dos eventos sentinela (que correspondem ocorrências inesperadas que resultam em morte ou lesão grave, física ou psicológica).																				
	417-2 Incidentes de não-conformidade referentes a rotulagem e informação de produtos e serviços	No ano de 2021, o Hospital CUF Infante Santo foi objeto de dois processos de inquérito da ERS por alegado incumprimento do dever de informação aos clientes que impende sobre os prestadores de cuidados de saúde nos termos da Lei de Bases da Saúde (al.s c) e e) da Base 2) e do art.º 7º da Lei nº 15/2014, de 21 de março ("Direitos e Deveres dos Utentes"). Em ambos os casos, a decisão consubstanciou-se na emissão de uma instrução para garantia da observância dos direitos dos clientes e da adoção de procedimentos que previnam a ocorrência das situações em causa.																		
	417-3 Incidentes de não conformidade referentes a comunicações de marketing	Não foram registados, no ano de 2021, quaisquer incidentes de não conformidade referentes a comunicações de marketing.																		

NORMA	INDICADOR	RESPOSTA	LOCALIZAÇÃO	ODS
TÓPICO MATERIAL: SEGURANÇA E PRIVACIDADE DE DADOS				
GRI 3: Abordagem de Gestão 2016	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira		
	3-2	Forma de Gestão	pág. 32	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	<p>A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico, dispondo inclusivamente de um programa de segurança da informação.</p> <p>Esta área diz respeito à segurança dos dados pessoais dos clientes e colaboradores bem como à segurança da informação de negócio da CUF. Desenvolve a sua atuação em dois grandes pilares:</p> <ul style="list-style-type: none"> a garantia de estabelecimento de regras de atuação segura e a sua monitorização; a responsabilidade na criação de consciência e conhecimento junto dos colaboradores acerca desta temática. <p>Neste sentido, a CUF dá cumprimento ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), à ISO 27001 e a outros normativos específicos.</p>	
GRI 418: Privacidade do Cliente (2016)	418-1	Número total de reclamações comprovadas relativamente à violação de privacidade e perda de dados de clientes		

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

Celine Dora Judith Abecassis-Moedas

Raúl Catarino Galamba de Oliveira

José Luís Bonifácio Lopes

João Pedro Ribeiro de Azevedo Coutinho

Deloitte.

Deloitte & Associados, SROC S.A.
 Registo na OROC nº 43
 Registo na CMVM nº 20161389
 Av. Eng. Duarte Pacheco, 7
 1070-100 Lisboa
 Portugal

Tel: +(351) 210 427 500
 www.deloitte.pt

Deloitte.

Deloitte & Associados, SROC S.A.
 Registo na OROC nº 43
 Registo na CMVM nº 20161389

Página 2 de 2

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 incluída no capítulo de Informação de Sustentabilidade do Relatório Integrado de 2021 da CUF, S.A. (“Relatório”).

Responsabilidades

O Conselho de Administração da CUF, S.A. é responsável pela elaboração do Relatório de acordo com os requisitos da *Global Reporting Initiative: Core option (“GRI Standards”)* 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.

Os nossos procedimentos consistiram em:

- Inquérito a colaboradores da CUF responsáveis pela elaboração da informação incluída no Relatório, de forma a entender os princípios, sistemas e procedimentos de gestão, recolha e consolidação da informação incluída no Relatório, bem como de reporte aplicados e os mecanismos de controlo associados;
- Revisão da conformidade do conteúdo das divulgações gerais e dos indicadores identificados no Relatório com os GRI Standards, sempre que aplicável;
- Análise da coerência da metodologia utilizada para recolha e consolidação da informação incluída no Relatório; e
- Verificação da exatidão dos dados quantitativos e qualitativos incluídos no Relatório, através da execução de procedimentos analíticos e/ou comparação com evidências de suporte.

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 incluída no capítulo de Informação de Sustentabilidade do Relatório Integrado de 2021 da CUF, S.A., não tenha sido preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, em conformidade com os requisitos da *Global Reporting Initiative: Core option*.

Lisboa, 29 de abril de 2022

Deloitte & Associados, SROC S.A.
 Representada por João Carlos Reis Belo Frade, ROC
 Registo na OROC n.º 1216
 Registo na CMVM n.º 20160827



“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 aceda a 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 668746