



Associação Portuguesa de Ética Empresarial



FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO

Organização Huf Portuguesa, Lda.

Diretor(a) Jon San Cristobal Velasco; António Pedro Pega

Setor de Atividade Indústria de Componentes para o Automóvel

Número de Efetivos 338

NIF 502646160

Morada Zona Industrial Municipal - Adiça - 3460-070 Tondela

Telefone 232 819100

**Responsável pela Candidatura | Cargo | Departamento
Patricia Miranda (Resp. Sistema de Gestão Integrado); Luís Veiga
(Resp. Comunicação)**

E-mail patricia.miranda@huf.pt ; luis.veiga@huf.pt

CATEGORIAS A QUE SE CANDIDATA

- DIREITOS HUMANOS
 - TRABALHO DIGNO E CONCILIAÇÃO
 - AMBIENTE: Redução de impactes
 - AMBIENTE: Água e Energia
 - MERCADO
 - COMUNIDADE
 - VOLUNTARIADO
 - PARTES INTERESSADAS
 - COMUNICAÇÃO
-

CATEGORIA Trabalho digno e Conciliação

Nome do projeto O Nosso Compromisso: as Pessoas

Descrição do projeto

(até 1500 Caracteres - com espaços | Possibilidade de inclusão de *links* para informações de suporte à candidatura)

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

Investindo em estratégias e soluções que permitam:

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

Impactes positivos nas partes interessadas da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

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

DIÁLOGO SOCIAL:

A nossa empresa apostou desde o início das suas actividades por um diálogo constante entre a direcção e os representantes dos trabalhadores eleitos na comissão de representantes dos trabalhadores (CRT). Nos 23 anos da nossa história, apenas uma vez tivemos uma mudança operacional significativa. No 4ºQ de 2008 e em 2009 a crise do sector automóvel na Europa provocou uma descida de vendas e produção de perto dos 25%. Nessa altura, a administração da Huf Portuguesa em diálogo com a CRT, as autoridades locais e governamentais e os dois principais sindicatos, preparou uma candidatura ao Programa Qualificação e Emprego que possibilitou uma redução do tempo de trabalho com manutenção do salário e um aumento significativo das horas de formação. A Comissão Europeia - Employment, Social Affairs and Equal Opportunities e o ITC (International Training Centre) ILO escolheram este caso como Melhores Práticas na Antecipação de Mudanças. Citando as organizações europeias: “Esta solução possibilitou à empresa manter o seu equilíbrio financeiro e preservar todos os postos de trabalho...” A Empresa seguiu uma política de transparência nos seus negócios e nas relações com os seus colaboradores e seus representantes (sindicatos e comissão de trabalhadores) “Esta política de diálogo social estende-se a outras pequenas mudanças operacionais, como por exemplo as mudanças nos turnos de trabalho com o período mínimo de 1 mês; os destacamentos de trabalhadores para outras fábricas do grupo, acção preparada com 3 meses de antecedência. Outro instrumento tem sido a negociação de um Banco de Horas (desde 2008), normalmente anual.

TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Outro impacto positivo refere-se à Saúde e Segurança no Trabalho. A Huf Portuguesa possui uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho. Esse órgão representa 100% dos colaboradores da empresa promovendo apoiando e

acompanhando o desenvolvimento e a implementação de vários projectos e programas de intervenção em SST.

A gestão eficaz do Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho é assegurada através de recursos internos e externos, nomeadamente, a nível interno, contamos com uma equipa de saúde ocupacional constituída por um médico de medicina do trabalho, um médico de medicina curativa, uma enfermeira do trabalho, uma ergonomista e técnica superior de higiene e segurança no trabalho e um técnico superior de higiene e segurança no trabalho. Externamente, mas com gestão e coordenação interna, existem ainda dois serviços, análises clínicas no âmbito da medicina do trabalho e serviços de fisioterapia. A empresa conta também com equipas de intervenção, tanto ao nível de prestação de primeiros socorros como de combate a incêndios. Anualmente são realizados simulacros em colaboração com os B.V. Tondela, os quais testam a prestação dos primeiros socorros, a operacionalidade dos meios de combate a incêndios e a prestação das equipas de combate a incêndios, assim como a evacuação dos colaboradores das instalações. Anualmente é publicado um Relatório de Saúde e Segurança onde são apresentadas todas as iniciativas promovidas na empresa, assim como os indicadores que são monitorizados. O 8º relatório pode ser consultado em ficheiro que será anexado.

CONCILIAÇÃO E EQUILÍBRIO VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

A Huf Portuguesa, promove vários programas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores.

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

Fixação de Horário - Trabalhar num horário “partido” ou definir um turno fixo, de forma a poder acompanhar as famílias e ou frequentar acções de formação, como por exemplo frequência do ensino superior. Ainda que mais de 75% dos colaboradores da nossa empresa trabalham por turnos, existe um colectivo de 16% que têm horários adaptados às suas necessidades de forma a conciliar a vida familiar e profissional.

Apoio à família - A empresa possui um seguro de saúde para todos os colaboradores da empresa. Este seguro tem sido alargado aos familiares dos colaboradores. O colaborador suporta os custos do mesmo, no entanto,

beneficia de um preço muito mais vantajoso, ao estar indexado ao seguro da empresa.

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

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

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

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

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

PARTILHA DE PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO

Com alguma regularidade temos sido convidados a participar em conferências relacionadas com as práticas de conciliação a convite de instituições governamentais, partidos políticos e universidades.

Articulação do projeto com a política de Responsabilidade Social da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

De acordo com os valores da empresa, “O nosso principal recurso são as pessoas, fomentando o espírito de equipa, a responsabilidade, o esforço e a competência”. A Huf Portuguesa preocupa-se com o bem-estar emocional dos seus colaboradores promovendo, sempre que se justifique, Formações Vivenciais e de Cultura Organizacional. Cada colaborador tem um plano de desenvolvimento de competências o que lhe possibilita acompanhar o seu desempenho pessoal e profissional. Incentivamos o aumento da prática do desporto (futebol; cicloturismo, caminhadas, etc.) e o acesso a manifestações culturais e sociais. Outro aspecto da nossa cultura é o espírito de família que

tentamos inculcar nos nossos colaboradores, festejando com eles momentos importantes da sua vida como seja o casamento e o nascimento de filhos (em ambos os casos a Huf oferece aos seus colaboradores lembranças específicas para comemorar os acontecimentos). Como em qualquer família, a nossa empresa está presente nos momentos mais tristes e dolorosos como seja o falecimento de familiares directos. Ainda que até ao momento não têm sido muitos os colaboradores que faleceram, gostamos de manter viva a recordação daqueles que já não estão connosco, pelo que lhes dedicamos espaços comuns existentes na nossa empresa (Refeitório Rui Viegas, Biblioteca Isabel Calheiros, Parque Pedro Coelho e Hall Carlos Mota). Estas práticas desenvolvidas regularmente a pensar nos nossos colaboradores, fazem parte do nosso DNA e são parte integrante da política de responsabilidade social da Huf Portuguesa.

Submissão da Declaração das Condições de Base, devidamente assinada pela Direção.

CATEGORIA Comunidade

Nome do projeto A Comunidade em várias vertentes

Descrição do projeto

(até 1500 Caracteres - com espaços | Possibilidade de inclusão de *links* para informações de suporte à candidatura)

A Huf Portuguesa vê o envolvimento com a comunidade como parte integrante da Missão e Valores da organização, indicador de sucesso empresarial e dependente da cultura organizacional. Esse envolvimento reflecte-se na contribuição para o desenvolvimento da comunidade local e regional, colaborando lealmente tanto com as autoridades como com a sociedade civil; ser uma empresa bem sucedida: rentável e com futuro, satisfazendo os nossos clientes, fornecedores, accionistas e colaboradores; contribuir para o desenvolvimento sustentável do país e da região através de: Impostos; emprego directo e indirecto criado na região; investimentos sociais e donativos a instituições educativas, de solidariedade social, desportivas e culturais. Cumprimento da legislação do país.

Impactes positivos nas partes interessadas da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

Os impactes positivos do envolvimento da empresa na comunidade reflectem-se em diferentes áreas:

- Educação: Promovemos uma política de colaboração com Universidades, Politécnicos e Escolas. Vários jovens estagiam em diferentes áreas da empresa - Economia; Gestão; Recursos Humanos; Saúde e Segurança no Trabalho; Sistemas de Informação; Aprovisionamento e Logística, Contabilidade, Compras, Comunicação, Qualidade e Manutenção - e recebemos em média 12 visitas de estudo, num total de aproximadamente 200 estudantes de diversas instituições de ensino secundário, profissional, politécnico e universitário. A empresa dá apoio na aplicação de inquéritos no âmbito de Teses de Mestrado e Doutoramento. Mantém parcerias com a Escola Superior de Tecnologia do Instituto Politécnico de Viseu na área dos Sistemas de Informação, nomeadamente no desenvolvimento e implementação de softwares de apoio às áreas das compras não produtivas; qualidade; ambiente e segurança; RH, Logística, etc.; Faculdade de Engenharia do Porto no âmbito de estudos relacionados com tecnologias de produção, linhas de montagem inteligentes e organização industrial, Instituto Pedro Nunes, no âmbito da realização de vários testes a componentes.

A Huf Portuguesa tem participado nas reuniões de avaliação da creditação dos cursos de Tecnologias de Informação no Instituto Politécnico de Viseu e nos cursos de Engenharia Mecânica na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra e participa em júris de defesa de trabalhos científicos. Ainda na área da educação, a empresa dá apoio para a melhoria dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos filhos dos colaboradores (Escolas e Jardins de Infância) através de donativos, material didáctico, material de apoio a crianças com deficiência e recuperação de zonas envolventes das escolas.

- Projectos Sociais: Destacamos as acções e os apoios concedidos a vários projectos sociais da região. Ao todo apoiamos anualmente cerca de 40 instituições desportivas, culturais e de solidariedade social. Destacamos como principais projectos, os apoios a várias escolas de futebol para os mais jovens, apoios às duas companhias de teatro de Tondela, oferta de material didáctico para alguns Jardins-escola e o apoio, ao abrigo da lei do mecenato, ao Museu do Caramulo, nomeadamente para a manutenção de dois automóveis. Ainda no apoio à comunidade, importante referir o contributo em alimentos e financeiro que os colaboradores e a empresa deram às duas corporações de Bombeiros do Concelho de Tondela por altura dos incêndios da Serra do Caramulo. Também de referir a organização do 2º passeio de motas que teve como objectivo a recolha de bens alimentares para a Fundação Dr. João Almiro. Este evento solidário juntou 30 colaboradores da nossa empresa que contribuíram com bens alimentares para a referida fundação. Ainda no apoio

à comunidade, importante referir a participação no projecto Tondela+10 da Câmara Municipal de Tondela. Este projecto teve como objectivo reforçar a competitividade e produtividade do concelho e da região, apoiar e ajudar a desenvolver 10 potenciais ideias de negócio de 10 jovens com forte ligação ao território permitindo criar novos negócios e postos de emprego jovem.

- Apoio à Deficiência: Mantemos o contrato de prestação de serviços com a Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (APPC) e o apoio à Cooperativa Vários de Tondela para a educação e reabilitação de crianças e jovens com incapacidades. Estabelecemos um protocolo de formação em contexto de trabalho com a Associação de Solidariedade Social de Lafões (ASSOL) que permitiu o acolhimento de 4 formandos com necessidades especiais em áreas como a Manutenção, Armazém, Eco-Huf e Produção. No âmbito deste projecto, a Huf Portuguesa participou em reuniões de avaliação da creditação de cursos (com instituições e auditores estrangeiros) e foi umas das empresas reconhecidas pelo facto de estar a participar no projecto de formação em contexto de trabalho.

Participámos no evento Tondela+Inclusiva que teve como objectivo partilhar boas práticas no que diz respeito à inclusão e formação de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. Este evento teve a organização da Santa Casa da Misericórdia de Tondela e Câmara Municipal.

- Saúde: Destacamos os projectos: Sangue é Vida - dos 60 dadores inscritos, 90% aderem à dádiva de sangue para o Centro Regional de Sangue de Coimbra.

- Natal Solidário: recolha anual de bens de primeira necessidade e roupa, entregues a instituições de apoio a crianças, jovens e famílias carênciadas.

- Associativismo: Para além de sermos associados do Conselho Empresarial do Centro (CEC), fazemos parte dos órgãos sociais da Associação Empresarial de Viseu (AIRV), tivemos contactos regulares com a Associação de Fabricantes para a Indústria Automóvel (AFIA). Ainda nesta área, participamos com um stand institucional na Feira Industrial e Comercial de Tondela (FICTON). A Huf Portuguesa é membro do Conselho Consultivo do Agrupamento de Escolas de Tondela e sócia empresarial dos Bombeiros Voluntários de Tondela.

A Huf Portuguesa é associada do GRACE, participando em publicações como “Primeiros Passos - Guia para a Responsabilidade Social das Empresas” onde partilhou as boas práticas relacionadas com Acolhimento de Colaboradores, Formação Contínua e Hábitos de trabalho saudáveis. A empresa é membro do Global Compact da Nações Unidas e publicou o 1º Communication on Progress (CoP) em 2014. O 1º CoP foi elaborado utilizando a metodologia GRI (Global Reporting Initiative) onde foram analisados 28 indicadores relacionados com os referidos princípios.

Articulação do projeto com a política de Responsabilidade Social da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

Consideramos que a mais importante contribuição para a comunidade é sermos uma empresa bem-sucedida: rentável e com futuro. O envolvimento com a comunidade está reflectido nos nossos Valores e é parte integrante da nossa responsabilidade e cidadania empresarial. Citanto os referidos valores “Queremos contribuir para o desenvolvimento da comunidade local e regional colaborando lealmente tanto com as autoridades como com a sociedade civil”. Os projectos mencionados anteriormente são desenvolvidos anualmente com a comunidade onde estamos inseridos. Desde a sua fundação, a Huf Portuguesa sempre teve uma postura de envolvimento com a comunidade, proporcionado um desenvolvimento local e regional e colaborando de forma regular com as diferentes entidades da região.

Submissão da Declaração das Condições de Base, devidamente assinada pela Direção.

CATEGORIA Comunicação

Nome do projeto Comunicação: Clara, Objectiva e Transparente!

Descrição do projeto

(até 1500 Caracteres - com espaços | Possibilidade de inclusão de *links* para informações de suporte à candidatura)

A Gestão da Comunicação da Huf Portuguesa é parte integrante da Missão da Empresa, sendo gerida em 3 vertentes: Comunicação Externa; Comunicação Corporativa; Comunicação Interna. Tem como missão informar todos os públicos (internos e externos) de questões relativas ao funcionamento da Huf Portuguesa; promover a imagem da empresa; documentar e responder a todas as organizações; proporcionar a troca de opiniões e informações entre todos; fomentar a interactividade no local de trabalho; ser linha mestra de orientação de todo o conjunto de valores que dignificam a dimensão da Huf Portuguesa, no sentido de facilitar a todos, uma identificação plena com a

cultura da empresa. Possibilita a partilha de informação entre os quadros superiores e os restantes colaboradores e vice-versa. Este sistema de comunicação é sustentado através de diversos suportes informativos, dos quais destacamos a Revista Interna Chave Mestra (1 número por ano), Agenda Semanal; Newsletter Semana (Huf Informa), Revista Corporativa do Grupo em Português - Spiegel (5 números), Intranet (Huf Group Enterprise Portal), Gerência Informa, Reuniões Plenárias, Quiosques Multimédia, etc

Impactes positivos nas partes interessadas da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

De acordo com o último Estudo Interno de Opinião de Colaboradores (EOC), a eficácia e a qualidade dos principais suportes informativos têm atingido resultados muito positivos. A Revista Interna atingiu 91% de respostas favoráveis, a Agenda + Huf Informa 95%, a Gerência Informa 96% e o Quiosque de Informação/Painéis Informativos 89%. A receptividade à informação é feita de acordo com os resultados expressos no EOC realizado anualmente. No que respeita aos resultados alcançados, podemos referir que 86% dos colaboradores da empresa afirmam ter a informação necessária sobre recursos, resultados financeiros, novos projectos etc. 72% afirmam ter uma boa comunicação interna na empresa e 68% existe uma boa comunicação entre departamentos. Estes resultados são suportados por vários meios/formas de comunicação que a empresa possui:

MEIOS E/OU FORMAS DE COMUNICAÇÃO INTERNA

PROJECTO PORTAS ABERTAS: A Gerência da Huf Portuguesa promove uma gestão de portas abertas e uma comunicação aberta e transparente. Qualquer colaborador que pretenda falar com um dos gerentes pode marcar uma reunião, ou dirigir-se directamente ao gabinete da gerência. Para além da Gerência, o Departamento de Recursos Humanos e o Departamento da Produção recebem diariamente os colaboradores que pretendem colocar questões. Temos uma assessoria jurídica que recebe, sempre que se justifique, os colaboradores da empresa.

REUNIÃO ANUAL DE QUADROS - De forma a existir uma linha condutora e o alinhamento necessário para o sucesso da organização, os objectivos são

apresentados a todos os quadros da empresa. No decorrer da apresentação dos objectivos do DRH, é proposta uma ideia ou pensamento que acompanhará todo o ano e que tem como finalidade incentivar e motivar os quadros da empresa a trabalhar sobre a mesma. Este pensamento é personalizado através de uma pequena lembrança (alusiva à ideia) que é entregue a todos os participantes. Ficam aqui alguns dos exemplos: Motivação - “Duche + Sabão = a Motivação” entrega de uma pastilha de sabão; (2007); Foco no importante - “Não perdas de vista o teu Emu” - Porta-chaves; (2008); Persistência - Sapatilhas e sola suplementar; (2009); Atitude perante a crise - “O pessimista queixa-se do vento, o optimista espera que este mude e o realista ajusta as velas” - Barco em missangas; (2010); Inovação - “O livro quase branco das ideias” - Caderno de notas em branco; (2011); Criatividade - “Acorde suas ideias” - Lâmpada anti-stress (2012) ; Viver os nossos valores - “Comprimidos valores Huf” - Pastilhas (2013); Energia para o seu dia-a-dia - Pilhas Energizer Ultra + (2014).

PARTILHA DOS OBJECTIVOS COM VÁRIOS GRUPOS - Após a apresentação dos objectivos a todos os quadros da empresa, é feita a divulgação dos objectivos da empresa e departamentais a grupos específicos, como Armazém; Manutenção; Qualidade e Linhas de Produção.

REUNIÃO DE DIRECÇÃO MENSAL - Mensalmente é feita uma reunião com toda a equipa de direcção da empresa, onde são apresentados os resultados mensais de cada área, o Balance Scorecard e as previsões para o mês seguinte. Os resultados apresentados são de áreas como logística, finanças, clientes, processos, ambiente, saúde e segurança, recursos humanos e qualidade. Nesta reunião, para além de estarem presentes os membros da equipa da direcção, são convidados quadros de diferentes áreas.

GERÊNCIA INFORMA: De acordo com a evolução dos indicadores da empresa, a Gerência reúne-se com todos os colaboradores da Huf Portuguesa. São realizadas sessões periódicas, onde são abordados temas de diferentes áreas, como: Evolução de Vendas e Rentabilidade, Reclamações de Clientes, Novos Projectos, Qualidade, Recursos Humanos, Evolução do Mercado etc. No período de crise no sector, a Gerência decidiu alterar a periodicidade

(tiveram lugar 10 sessões), assumindo o compromisso de informar regularmente todos os colaboradores da empresa.

AGENDA SEMANAL: Informação diária das actividades que vão acontecer ao longo da semana. Este suporte de comunicação está dividido por várias áreas específicas: Viagens; Visitas de Clientes; Visitas de Fornecedores; Reclamações; Reuniões/Conferências; Acção de Formação, etc. A distribuição da Agenda Huf é feita de três formas: via correio electrónico, formato papel em todas as linhas de produção e fixação nos placares informativos da unidade produtiva.

NEWSLETTER SEMANAL HUF INFORMA - Jornal semanal que aborda, em texto e imagens, os principais acontecimentos ocorridos na empresa. Serve também para dar destaque a eventos/actividades de relevância para a empresa. A sua distribuição é feita em conjunto com a Agenda Huf.

QUIOSQUE DE INFORMAÇÃO - Área de Comunicação situada no centro da área produtiva constituída por 10 painéis informativos de diferentes áreas: Novos projectos; Gestão Ambiental; Informação Laboral (CRT e Sindicatos); Informação Institucional; Revista de Imprensa; Formação Interna e Externa; Informações Diversas; Espelho da Qualidade; Socorristas e Equipas de intervenção contra incêndios de serviço.

CÉLULAS DE INFORMAÇÃO: Na sequência da uniformização de todos os meios de comunicação do Grupo, a Huf Portuguesa implementou estes suportes de informação, de acordo com o CSpec-024 Rev. 01. Assim, o Sistema de Qualidade (englobando TPM e melhoria Contínua), os Indicadores Organizacionais (Absentismo; Horas Extras, PPM, Índices de Gravidade e Frequência, etc.), Higiene e Segurança no Trabalho, Produção e Informações sobre Preservação do Ambiente, são os temas que compõem as células de informação.

LCD'S E PAINÉIS INFORMATIVOS: Actualização das informações destes suportes de comunicação situados na área de produção e na entrada principal da empresa. Como exemplo, destacam-se informações de visitas, resultados de auditorias, formação, actividades extra-laborais, etc.

BIBLIOTECA: Espaço que tem ao dispor de todos os colaboradores, diversas publicações que vão desde revistas de automóveis com as novidades do mercado, passando por livros técnicos, vídeos, arquivo das revistas do Grupo Huf e claro as publicações realizadas internamente. Possui também um computador para consultas e para realização de trabalhos pontuais.

MEIOS E/OU FORMAS DE COMUNICAÇÃO CORPORATIVA

REVISTA CORPORATIVA SPIEGEL EM PORTUGUÊS/Inglês + Suplemento específico com notícias da Huf Portuguesa. No início de 2013, a Direcção de Comunicação do Grupo Huf lançou o desafio de criar um novo conceito de Revista Corporativa. A nova revista passou a ser feita em diferentes línguas e cada empresa passou a ter um suplemento com as suas notícias. No caso de Portugal, são publicados 4 números e distribuídos a toda a organização.

INTRANET / PORTAL DO EMPREGADO: Esta ferramenta proporciona, a todos os colaboradores, a consulta de diversas informações quer institucionais, quer departamentais. Tem como objectivo melhorar e complementar a comunicação que se faz dentro da empresa. São os departamentos que têm a responsabilidade de dinamizar este suporte de comunicação, publicando as informações que considerem de interesse para todos os colaboradores.

MEIOS E/OU FORMAS DE COMUNICAÇÃO EXTERNA

COMUNICADOS À IMPRENSA: O responsável máximo pelas comunicações à imprensa é o Gabinete de Comunicação e RP. Por esta razão, é da sua competência avaliar em conjunto com as equipas criadas e com a Gerência, a necessidade de promover acções de comunicação à imprensa através da elaboração de notas informativa e conseqüente acompanhamento da publicação das notícias.

COMUNICAÇÃO DE IMPACTES AMBIENTAIS: Não é intenção da Huf Portuguesa comunicar para o exterior os aspectos ambientais considerados significativos.

No entanto, sempre que se justifique, é da responsabilidade do Técnico Superior de Ambiente e do Gabinete de RP e Comunicação proceder à divulgação de possíveis impactes ambientais a todas as entidades, organizações e empresas que directa ou indirectamente trabalham com a Huf

Portuguesa. A referida divulgação deve ser feita através dos suportes de comunicação existentes na empresa.

COMUNICAÇÕES DAS ENTIDADES EXTERNAS: Todas as comunicações com entidades externas, relacionadas com as áreas de Ambiente, Saúde e Segurança, são devidamente registadas no formato criado para o efeito. Essa responsabilidade cabe ao Resp. de Comunicação e RP.

DIVULGAÇÃO DE RELATÓRIOS: Anualmente a Huf Portuguesa publica vários relatórios que são enviados para todas as partes interessadas (clientes, accionistas, entidades governamentais, auditores, etc.). Esse envio é efectuado via correio electrónico ou em mão.

Articulação do projeto com a política de Responsabilidade Social da organização

(até 1500 Caracteres - com espaços)

A Comunicação é um pilar da missão da Huf Portuguesa que possibilita a partilha de informação entre os quadros superiores e os restantes colaboradores e vice-versa; com as partes interessadas como clientes, fornecedores, imprensa, entidades governamentais e associações empresariais, desportivas, culturais e de solidariedade social. Com o nosso sistema de gestão da comunicação pretendemos partilhar conhecimento e informação de forma transparente e objectiva.

Submissão da Declaração das Condições de Base, devidamente assinada pela Direção.



Associação Portuguesa de Ética Empresarial