



Todo o *cuidado* é CUF.

Informação de Sustentabilidade —→ 2022

# Uma história que escrevemos *todos os dias.*

Uma história

Da qual cuidamos com os valores de sempre  
Tendo-os como base de tudo o que fazemos,  
Cada vez mais próximos das pessoas,  
Como é parte da nossa identidade.

Uma história

À qual dedicamos todo o nosso talento,  
Pois só assim chegaremos mais longe,  
E honraremos a confiança  
Que o nosso legado de serviço construiu.

Uma história

Em que os cuidados são adaptados a cada pessoa  
E acontecem em qualquer lugar,  
Como e quando o doente precisar,  
Com diferenciação, qualidade e segurança.

Uma história

Que escrevemos com inovação,  
Para assim abraçarmos novos horizontes,  
Que alcançaremos com sustentabilidade  
Pelas comunidades e pelo planeta.

Esta é a nossa história,

Uma história escrita  
Com tudo o que nos define  
Por todas as nossas pessoas  
E feita com o cuidado de sempre.

Todo o *cuidado* é CUF.

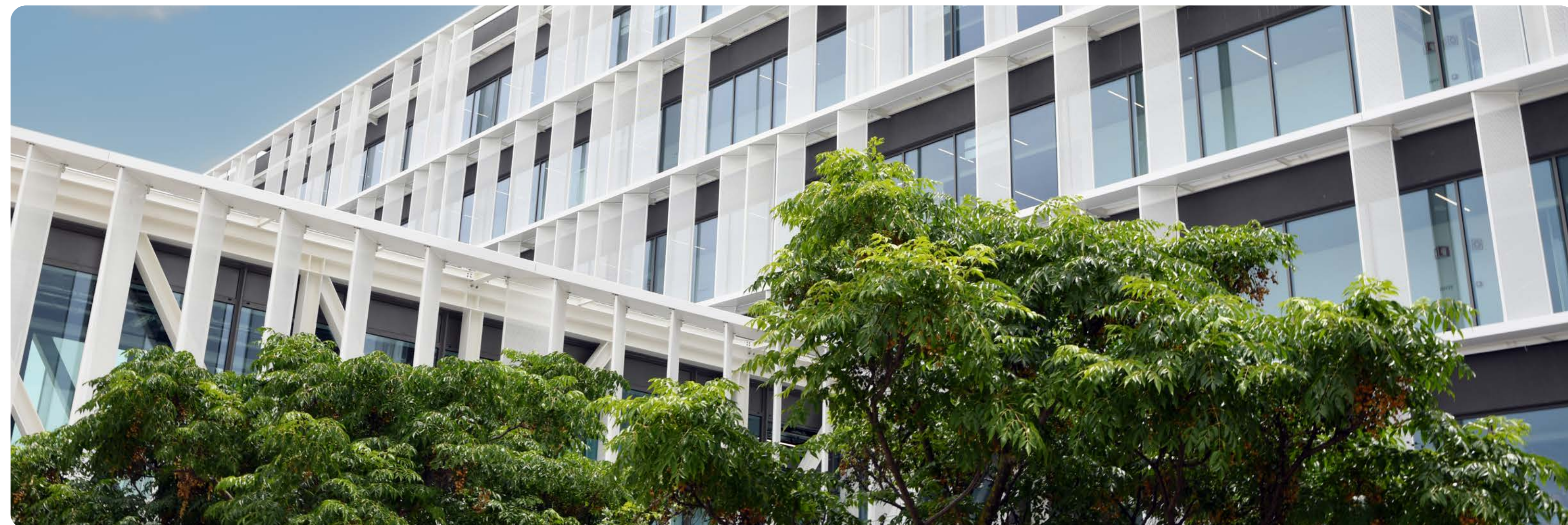




# Informação de Sustentabilidade 2022

## Tabela GRI

Todo o *cuidado* é CUF



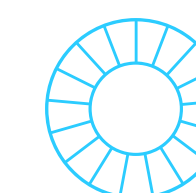
### Introdução

Este documento reporta a Informação de Sustentabilidade – Índice GRI da CUF, relativo ao ano fiscal findo em 31 de dezembro de 2022 e é parte integrante do Relatório Integrado 2022, com remissão para os respetivos conteúdos no Relatório. Foi elaborado de acordo com as Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), contemplando já as alterações da sua versão de 2021 (GRI 1: Fundamentos 2021). A leitura deste documento deve ser realizada de forma conjunta com a informação constante no [Relatório Integrado](#).

Destina-se a disponibilizar informação detalhada sobre o desempenho de sustentabilidade da CUF, nas suas vertentes

económica, social e ambiental, às partes interessadas.

Este Índice GRI está organizado de acordo com os tópicos materiais que resultaram da revisão da análise de materialidade da CUF realizada em 2022. Dessa revisão resultaram quinze tópicos materiais, apresentando em primeiro lugar, nos conteúdos específicos, aqueles que não têm correspondência com nenhum indicador GRI. Ao longo da tabela, é apresentado o alinhamento dos indicadores GRI com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as metas concretas impactadas junto à descrição de cada tópico material.



### Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

e as metas concretas impactadas, são apresentados junto à descrição de cada tópico material.



Informação de Sustentabilidade

## Tabela GRI Conteúdos Gerais

Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>A ORGANIZAÇÃO</b>				
<b>GRI 2 Conteúdos Gerais (2021)</b>	<b>2-1</b>	Detalhes da organização CUF, S.A. Avenida do Forte, n.º 3 - Edifício Suécia III 2790-073 Carnaxide Mais informações podem ser obtidas em <a href="http://www.cuf.pt">www.cuf.pt</a>	pág. 03	-
	<b>2-2</b>	Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização Todas as entidades constantes do <a href="#">Relatório de Demonstrações Financeiras 2022</a>		
	<b>2-3</b>	Período coberto pelo relatório, periodicidade e contacto O Relatório Integrado reporta ao ano 2022, tem um ciclo de emissão anual (de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022), sendo publicado em abril do ano seguinte àquele a que se refere. Mais informações podem ser obtidas em: <a href="mailto:comunicacaocuf@cuf.pt">comunicacaocuf@cuf.pt</a> ou <a href="mailto:investor.relations@cuf.pt">investor.relations@cuf.pt</a>	pág. 03	
	<b>2-4</b>	Reformulações de informações Manteve-se, no essencial, a estrutura para o Relatório Integrado referente a 2021, tendo a tabela sido reorganizada e incluídos indicadores em virtude da revisão da materialidade CUF em 2022.		-
	<b>2-5</b>	Verificação externa A informação reportada no Relatório - quer resulte de medições, cálculos ou estimativas - foi sujeita à verificação externa, por uma entidade independente, a Deloitte & Associados, SROC S.A. No final deste documento (página 76) encontra-se a declaração de verificação emitida.		



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas															
<b>GRI 2</b> <b>Conteúdos Gerais (2021)</b>	<b>ATIVIDADES E COLABORADORES</b>																		
	<b>2-6</b> Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	<p><b>Capítulo 1 - Todo o cuidado é CUF: A nossa atividade</b></p> <p>A carteira de fornecedores da CUF é gerida de forma criteriosa e cuidada. A CUF procura trabalhar com fornecedores que partilham os seus valores e princípios e estabelece com cada um deles relações claras e suscetíveis de estabelecer colaborações duradouras e sustentáveis.</p> <p>A CUF adquire uma grande diversidade de produtos e serviços, dos quais se destacam os consumíveis associados à prática clínica, medicamentos hospitalares, dispositivos médicos e equipamentos hospitalares.</p> <p>A CUF tem um <b>Código de Relacionamento com Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais</b> 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.</p> <p>Em 2022, a CUF aumentou de forma substancial a sua atividade clínica com a contínua expansão e alargamento da rede CUF. Não ocorreram alterações significativas na estrutura da organização ou na sua cadeia de fornecedores.</p>	<p>pág. 16-23 pág. 99</p>																
<b>2-7</b> Atividades e trabalhadores	<p><b>Capítulo 1 - Todo o cuidado é CUF: Retrato de 2022</b></p> <p>A tabela abaixo identifica o número de colaboradores, do total reportado em 2020, 2021 e 2022, que pertencem a empresas do Grupo CUF e a empresas associadas:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboradores CUF*</td> <td>7.074**</td> <td>5.998</td> <td>6481</td> </tr> <tr> <td>Colaboradores de empresas associadas</td> <td>49</td> <td>48</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>7.123</b></td> <td><b>6.046</b></td> <td><b>6.481</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>* Inclui-se nesta contabilização trabalhadores e órgãos sociais. ** A CUF deixou de ter a gestão do Hospital Vila Franca de Xira, em parceria público-privada, a 31.05.2021.</p>		2020	2021	2022	Colaboradores CUF*	7.074**	5.998	6481	Colaboradores de empresas associadas	49	48	0	<b>Total</b>	<b>7.123</b>	<b>6.046</b>	<b>6.481</b>	<p>pág. 16</p>	
	2020	2021	2022																
Colaboradores CUF*	7.074**	5.998	6481																
Colaboradores de empresas associadas	49	48	0																
<b>Total</b>	<b>7.123</b>	<b>6.046</b>	<b>6.481</b>																

## Norma

 GRI 2  
 Conteúdos  
 Gerais  
 (2021)

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

## ATIVIDADES E COLABORADORES

2-7	Atividades e trabalhadores	2020	2021	2022
<b>Total de Colaboradores</b>		<b>7 123</b>	<b>6 046</b>	<b>6 481</b>
	Género Masculino	1 352	1 125	1 208
	Género Feminino	5 771	4 921	5 273
<b>Total de Colaboradores por tipo de contrato</b>		<b>7 123</b>	<b>6 046</b>	<b>6 481</b>
	Termo Certo	1 004	645	760
	Género Masculino	161	119	152
	Género Feminino	843	526	608
	Termo Incerto	241	195	166
	Género Masculino	52	25	19
	Género Feminino	189	170	147
	Contrato Sem termo	5 878	5 206	5 555
	Género Masculino	1 139	981	1 037
	Género Feminino	4 739	4 226	4 518
<b>Total de Colaboradores</b>		<b>7 123</b>	<b>6 046</b>	<b>6 481</b>
	<i>Part-Time</i>	543	453	545
	Género Masculino	131	103	122
	Género Feminino	412	350	423
	<i>Full-Time</i>	6 580	5 593	5 936
	Género Masculino	1 221	1 022	1 086
	Género Feminino	5 359	4 571	4 850
<b>Total de Colaboradores por região</b>		<b>7 123</b>	<b>6 046</b>	<b>6 481</b>
	Norte	1 275	1 376	1 498
	Género Masculino	226	243	270
	Género Feminino	1 049	1 133	1 228
	Sul	5 848	4 670	4 983
	Género Masculino	1 126	882	938
	Género Feminino	4 722	3 788	4 045



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas			
GRI 2 Conteúdos Gerais (2021)	<b>ATIVIDADES E COLABORADORES</b>						
	2-7 Atividades e trabalhadores	Antiguidade média na CUF (em anos)	2020	2021	2022	pág. 86-92	
		Colaboradores CUF	6,6	6,4	5,9		
		Colaboradores de empresas associadas	6,2	5,8	5,4		
Em 2022, a dinâmica do mercado contribuiu para o aumento da rotatividade. Não obstante, a CUF manteve a capacidade de atrair profissionais devido ao seu forte propósito e a uma atrativa EVP ( <i>employee value proposition</i> ).							
2-8 Colaboradores que não são trabalhadores	Trabalham na CUF 6876 prestadores de serviços da área da saúde, nomeadamente, Médicos, Enfermeiros, Téc. Diag. Terap. e Téc. Sup. Saúde. A este número acresce um total de 351 prestadores externos, pertencentes a empresas de prestadores de serviços de manutenção, alimentação, segurança, entre outros.						
<b>GOVERNAÇÃO</b>							
2-9 Estrutura de governo da organização e composição	Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização	Em termos de <i>governance</i> de sustentabilidade, importa salientar que a área de Sustentabilidade da CUF, desenvolvida operacionalmente pela Direção de Cidadania Empresarial, depende diretamente do Presidente da Comissão Executiva. A CUF tem ainda uma Comissão de Inovação e Sustentabilidade e uma Comissão de Acompanhamento do Código de Conduta, com representação da Administração, que são suporte à tomada de decisão pela Comissão Executiva asseguram a definição estratégica e a promoção dos temas de sustentabilidade, bem como a garantia de monitorização dos indicadores e <i>performance</i> de sustentabilidade de toda organização, nos seus pilares social, económico e ambiental.	pág. 04-07				
2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governo	Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo e Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização						



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 2</b> Conteúdos Gerais (2021)	<b>GOVERNAÇÃO</b>			
	<b>2-11</b> Presidente do mais alto órgão de governo	<b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b>  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. 04-07	
	<b>2-12</b> Papel do Presidente do Conselho de Administração na gestão de impactos da gestão	<b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b> <b>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</b>  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. 04-07	
	<b>2-13</b> Delegação de autoridade para impactos de gestão	<b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b>	pág. 06-07	
	<b>2-14</b> Papel do mais alto órgão de governo no relato de sustentabilidade	<b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b>  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.	pág. 04-07	
<b>2-15</b> Conflitos de interesses	<b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b>  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.	pág. 99		





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
GRI 2 Conteúdos Gerais (2021)	<b>GOVERNAÇÃO</b>			
	<b>2-16</b> Comunicação sobre preocupações críticas	<p>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.</p> <p>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.</p>	pág. 44-47	
	<b>2-17</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governo	<p>Mensagem do Conselho de Administração</p> <p>Mensagem da Comissão Executiva</p>	pág. 04-05	
	<b>2-18</b> 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 e do desenvolvimento sustentável.</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, coletivos, revistos anualmente, tendo em conta, designadamente, os seguintes indicadores: Receitas, EBITDA, EBIT, Resultado Líquido e <i>Customers Security Index</i>.</p> <p>Em 2022, foi considerado um objetivo de sustentabilidade ambiental nos indicadores transversais de desempenho de toda a organização: redução do consumo de água.</p>		
<b>2-19</b> 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.</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</p>			



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
GRI 2 Conteúdos Gerais (2021)	<b>GOVERNAÇÃO</b>			
	<b>2-19</b> Políticas remuneratórias	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 sector da saúde e a expectativa de evolução do negócio a médio e longo prazo.		
	<b>2-20</b> 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>Para as categorias enquadradas nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis, a remuneração é definida de acordo com as atualizações anuais previstas nos respetivos IRCT. No que diz respeito à remuneração dos quadros dirigentes e outros colaboradores CUF não enquadrados em IRCT, a decisão sobre a determinação da remuneração é da competência da Comissão Executiva.</p>		
	<b>2-21</b> Proporção da remuneração total anual	Em 2022 o rácio entre a remuneração anual total do trabalhador mais bem pago na organização e a remuneração média anual total de todos os trabalhadores (excluindo o mais bem pago) corresponde a 11,9. Nos cálculos foram considerados todos os montantes auferidos, com carácter regular ou irregular, nos termos do indicador.		
<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>				
<b>2-22</b> Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do Conselho de Administração Mensagem da Comissão Executiva		pág. 04-07	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 2</b> Conteúdos Gerais (2021)	<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>			
	2-23 Compromissos	<p><b>Capítulo 1 - Todo o Cuidado é CUF</b> (onde se encontram espelhados os valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, plasmados, nomeadamente, no nosso Código de Conduta e Código de Ética)</p> <p><b>Capítulo 2 - Valor é CUF: Estratégia; Gestão de Risco</b></p> <p><b>Capítulo 3 - Compromisso é CUF: Desempenho</b></p> <p>Salientam-se, ainda, as seguintes iniciativas desenvolvidas externamente de carácter económico, ambiental e social que a CUF subscreve ou subscreveu em 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisboa Capital Verde</li> <li>• Pacto de Mobilidade para a Cidade de Lisboa</li> <li>• Guia do CEO sobre os Direitos Humanos (WBCSD), subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração da CUF, Salvador de Mello</li> <li>• Manifesto BCSD Portugal - "COP27" subscrito pela CUF em 2022</li> <li>• Pacto do Clima Porto subscrito pela CUF em 2022</li> <li>• <i>Inclusive Community Forum</i> (ICF) iniciativa da Nova SBE dedicada à vida das pessoas com deficiência que tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva. Em 2022, a CUF renovou a sua participação neste fórum.</li> </ul>	pág. 94-95 pág. 87	
2-24 Implementação dos Compromissos assumidos	<p><b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b></p> <p>Constituída em 2021, a Comissão de Inovação e Sustentabilidade tem 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. É a esta Comissão à qual compete, entre outras funções, as seguintes: definir, em conjunto com as respetivas áreas corporativas, os indicadores de sustentabilidade relevantes para a CUF, baseados em referenciais nacionais e/ou internacionais, bem como os relacionados com compromissos públicos assumidos pela CUF; monitorizar e reportar ao Conselho de Administração e à Comissão Executiva o desempenho de indicadores referidos na alínea anterior; e apresentar propostas de compromissos, objetivos e metas de sustentabilidade alinhados com as boas práticas do setor empresarial nacional ou internacional, em particular de responsabilidade social, direitos humanos, e ambiente.</p> <p>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>.</p> <p>Ambas as Comissões fazem parte do Governo da CUF, sendo demonstrativo da relevância que é dada aos temas de direitos humanos, ambiente e de <i>governance</i>.</p>	pág. 99		



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 2</b> Conteúdos Gerais (2021)	<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>			
	<b>2-25</b> Processos para remediar impactos negativos	<p>A CUF procura prevenir, identificar e remediar eventuais impactos negativos, fruto da sua atividade ou da atividade dos seus parceiros.</p> <p>Desde 2021, os novos contratos celebrados pela CUF incluem uma cláusula contratual que obriga os parceiros ao cumprimento do nosso <a href="#">Código de Relacionamento com Fornecedores</a>, que inclui temas como respeito pelos Direitos Humanos, anticorrupção, proteção ambiental entre outros assuntos relevantes.</p>		
	<b>2-26</b> 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><b>Capítulo 3-CUF é Compromisso: Conduta ética e direitos humanos</b>  <b>Anexo I - Governo Societário: Modelo de Governo</b></p>	pág. 99	
<b>2-27</b> Compliance com leis e regulamentos	<p>Em 2022, em resultado de um processo de contraordenação instaurado pela Autoridade da Concorrência (AdC) a CUF foi notificada da decisão de aplicação de uma coima que ascende a 74 980 Milhares de Euros, tendo já apresentado um recurso junto da instância judicial competente, (para maior detalhe ver Nota 30 das Notas Anexas às Demonstrações do Anexo III - Demonstrações Financeiras).</p> <p>Não ocorreram outras multas e sanções pecuniárias significativas por não conformidade de leis e/ou regulamentos na área sócio-económica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerou-se como sanção pecuniária significativa, em matéria sócio-laboral, multas ou coimas de valor individual superior a 10.000€ (limite mínimo da coima para infrações muito graves a título de negligência para empresas com faturação superior a 10M€).</li> <li>• Foram recebidas 4 queixas de assédio moral; foi instaurado 1 processo de assédio moral; foram aplicadas 2 coimas em matéria laboral e ocorreu uma condenação num processo laboral. As coimas tiveram um valor de 1.530€ cada e a condenação resultou no pagamento de diferenças salariais no valor global de 35.106€.</li> <li>• Considerámos como sanção pecuniária significativa, em matéria económica, multas ou coimas de valor individual superior a 25.000€ (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€).</li> </ul> <p>Na área de Compras, está previsto um processo de Avaliação de Fornecedores que inclui o critério "Respeito pelas normas e leis", sendo um fator eliminatório o não cumprimento destas.</p>			

## Norma

 GRI 2  
 Conteúdos  
 Gerais  
 (2021)

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

## ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS

## 2-28 Membership associations

A CUF pertence a diversas associações e organizações e celebrou diversos protocolos de colaboração em Portugal, tais como:

pág. 82, 83  
 pag. 87  
 pag. 94, 95, 98



Nome da Entidade	Descrição	Participa em projetos e iniciativas	Membro fundador	Exerce função nos Órgãos Sociais
<b>ACEGE</b>	A 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.	X		X
<b>AIBILI</b>	A AIBILI Associação para a Inovação e Investigação Biomédica em Luz e Imagem é uma Organização Tecnológica de Investigação na área da saúde que se dedica ao desenvolvimento e investigação clínica de novos produtos para terapia médica e diagnóstico por imagem. É uma organização privada sem fins lucrativos, fundada em 1989, criada para apoiar a pesquisa translacional e a transferência de tecnologia na área da saúde. Em 2019 a AIBILI completou 30 anos.	X		
<b>AHED</b>	No final de 2018, cinco organizações, entre as quais a CUF, reuniram a vontade de criar uma iniciativa de Educação para a Saúde que pudesse congrega a formação executiva e académica em muitos dos temas que dizem respeito à prestação de cuidados de saúde, identificando a necessidade de construir conteúdos inovadores, treino prático e experiências de aprendizagem em contexto multidisciplinar e transversal. Foi assim criada uma Escola de Pós Graduação em Saúde que tem como missão produzir e distribuir programas de educação para a saúde que permitirão aos profissionais aprofundar os seus conhecimentos e competências, em todas as fases do ciclo profissional, destacando-se no seu desempenho e beneficiando assim o saúde dos indivíduos e das populações.	X	X	
<b>Associação Business Roundtable Portugal (BRP)</b>	A BRP representa 42 dos maiores grupos empresariais portugueses, com um único propósito: acelerar o crescimento económico e social do país para garantir um Portugal mais justo, mais próspero e mais sustentável. No BRP, a CUF, através da CUF Academic Center, lidera um laboratório que permitirá ajudar pessoas que podem ficar sem emprego devido ao impacto das novas tecnologias.	X		X



Informação de Sustentabilidade

## Norma

 GRI 2  
 Conteúdos  
 Gerais  
 (2021)

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

## ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS

 2-28 *Membership associations*

Nome da Entidade

Descrição

Participa em projetos e iniciativas

Membro fundador

Exerce função nos Órgãos Sociais

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP)

A Associação Portuguesa de Hospitalização Privada 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.

X

X

Aliança Portuguesa para a Promoção da Saúde Mental no Local de Trabalho

Iniciativa que tem como principal objetivo quebrar o estigma em torno da saúde/doença mental e ajudar as organizações a apostar no desenvolvimento das pessoas e do seu bem-estar mental, criando locais de trabalho saudáveis e prósperos.

X

X

BCSD Portugal

O *Business Council for Sustainable Development* Portugal 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, pelo BCSD. Dentro do BCSD Portugal a CUF faz parte de dois grupos de trabalho:

- Grupo de Trabalho Carta de Princípios
- Grupo de Trabalho Finanças Sustentáveis

X

Centro Nacional de Competências para a Inovação Social (CNCIS)

Iniciativa destinada a apoiar e a dinamizar o ecossistema de inovação social em Portugal, que em 2022 participou na construção da Agenda para o Impacto 2030 (API30), que consiste na estratégia nacional para a inovação social e investimento de impacto em Portugal, para o período até 2030.

X

COLAB VBHC

O *Value for Health CoLAB* é uma associação privada sem fins lucrativos cuja missão é medir Valor em Saúde. Os parceiros fundadores, onde se encontra a CUF, centralizaram competências e recursos para criar o CoLAB e acelerar a essencial reestruturação da prestação de cuidados de saúde para a mudança de paradigma para Saúde baseada em Valor, na qual o Envolvimento Ativo dos Cidadãos é essencial. Atuam como "Laboratório Colaborativo", título atribuído pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), desde maio de 2019. A equipa do Value for Health CoLAB reúne competências multidisciplinares nas áreas de Ciência dos Dados, Economia, Saúde Digital e Literacia em Saúde, para modelar caminhos em Saúde, ao longo de todo o ciclo de cuidados, envolvendo todos os *stakeholders*.

X

X





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas		
<b>GRI 2</b> Conteúdos Gerais (2021)	<b>2-28</b> <i>Membership associations</i>	<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>				
		Nome da Entidade	Descrição	Participa em projetos e iniciativas	Membro fundador	Exerce função nos Órgãos Sociais
		<b>Fundação Calouste Gulbenkian</b>	A Fundação Calouste Gulbenkian 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.	X		
		<b>Global Green and Healthy Hospitals</b>	A <i>Global Green and Healthy Hospitals</i> é a mais relevante rede internacional em matéria de sustentabilidade no sector da prestação de cuidados de saúde, que a CUF aderiu em 2022. A rede tem mais de 1.500 membros em 78 países, que usam inovação, engenhos e investimento para transformar o setor da saúde e promover um futuro saudável e sustentável.	X		
		<b>GRACE</b>	O 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 e coordena o Cluster Saúde.	X		X
		<b>Health Cluster Portugal</b>	O Health Cluster Portugal é um 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.	X		X
<b>TAGUS Tank</b>	TAGUS Tank - O consórcio tem como objetivo primordial a aplicação do conhecimento científico na área da saúde e a consequente melhoria da qualidade clínica dos cuidados prestados, através, nomeadamente, da identificação e disseminação de boas práticas no ensino, na investigação e na prática clínica.	X				



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS</b>				
GRI 2 Conteúdos Gerais (2021)	2-29 Lista de grupos de <i>stakeholders</i> da organização	<p><b>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</b></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, e perguntas sobre os principais drivers e causas da experiência do cliente.</p> <p>No ano de 2022 assistiu-se ao retorno à normalidade após vários anos de pandemia mundial de COVID19, o que se refletiu num aumento de atividade e clientes, bem como numa melhoria no NPS (+5.9 pp) e satisfação de cliente (0.2).</p> <p><b>NPS (%) = 56,8% (2021 =60,9) ; Satisfação = 8.6 (2021=8,5)</b></p> <p>NOTAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Os dados reportam aos meses de Janeiro a Dezembro 2022.</li> <li>O NPS (Net Promoter Score) é obtido através da resposta à pergunta “Com base na sua visita à CUF, e em caso de necessidade, qual a probabilidade de recomendar a CUF a um amigo ou familiar?”. Com base na resposta, numa escala de 0 a 10, em que 0 significa Nada Provável e 10 significa Muito Provável, são definidos três grupos de clientes: Promotores (que respondem à pergunta com valores entre 9 e 10); Neutros (que respondem com valores entre 7 e 8) e Detratores (que respondem com valores entre 0 e 6). O NPS é a diferença entre a percentagem de clientes Promotores e a percentagem de clientes Detratores, ou seja <math>NPS = \% \text{ Clientes Promotores} - \% \text{ Clientes Detratores}</math></li> <li>A Satisfação é obtida através da resposta à pergunta “Globalmente, qual a sua satisfação com a sua visita à CUF?”. Com base na resposta, numa escala de 0 a 10, em que 0 significa Nada Satisfeito e 10 significa Extremamente Satisfeito, é calculada a média aritmética.</li> </ol>	pág. 35	
	2-30 Acordos de contratação coletiva	<p>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.</p> <p>* Inclui-se nesta contabilização trabalhadores e órgãos sociais.</p>		





Informação de Sustentabilidade

# Tabela GRI

## Conteúdos Específicos





A CUF tem 2 Tópicos Materiais sem correspondência direta com as Normas GRI que estão descritos no Relatório Integrado 2022, Capítulo 2.

Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: INVESTIGAÇÃO E INOVAÇÃO</b>				
<b>Promoção contínua da investigação e da inovação, designadamente através do investimento em tecnologia de vanguarda e da realização de tratamentos e procedimentos inovadores cientificamente comprovados.</b>				
<b>GRI 3</b> <b>Abordagem de Gestão (2021)</b>	<b>3-1</b>	<p><b>Explicação do tópico material e da sua Fronteira</b></p> <p>A CUF define-se, ao longo de toda a sua história, por uma persistente cultura de investigação e 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.</p> <p>Por outro lado, a CUF valoriza a importância da investigação na melhoria dos cuidados de saúde e, como relevante ator social e com fortes ligações a entidades de investigação e de ensino, a CUF confirma neste o 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.</p> <p><b>Capítulo 2: CUF é Valor: Materialidade</b></p>	pág. 32, 33 pág. 72	     <p><b>Metas</b> (3.9); (4.4); (8.2); (8.3); (9.5); (17.17)</p>
	<b>3-2</b>	<p><b>A abordagem de gestão e as suas componentes</b></p> <p>Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Cultura de Inovação</p>	pág. 72-76	
	<b>3-3</b>	<p><b>Avaliação da abordagem de gestão</b></p> <p>Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Cultura de Inovação</p>	pág. 72-76	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas	
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão de Gestão (2021)	<b>TÓPICO MATERIAL: TRANSFORMAÇÃO DIGITAL</b>				
	Aposta na eficiência e eficácia dos processos e serviços, através da sua modernização e digitalização.				
	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>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.</p> <p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade - Tópicos Materiais</p>	pág. 32, 33	<p><b>Metas</b> (3.8); (8.2); (9.4); (12.2)</p>
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Rede Integrada de Cuidados; Cultura de Inovação	pág. 72-76 pág. 62-67	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão	Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Rede Integrada de Cuidados; Cultura de Inovação	pág. 73, 74 pág. 62-67	
	<b>TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA</b>				
Modo como as questões de ordem económica, social e ambiental suportam as decisões de investimento, as aquisições e as relações de negócio, bem como é garantido o melhor retorno possível aos acionistas no longo prazo.					
3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>Como relevante ator da economia portuguesa, a CUF dedica forte atenção a este tópico material respeitando o esforço de investimento que é pedido a acionistas e investidores. A constante procura das melhores técnicas de gestão e respetivo controlo contribui ativamente para uma cultura de responsabilidade junto de todos os <i>stakeholders</i>.</p> <p>Capítulo 2 - CUF é Valor Materialidade: Tópicos Materiais</p>	pág. 32, 33	<p><b>Metas</b> (8.1); (16.6)</p>	
3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Capítulo 2 : CUF é Valor - Ambiente Externo</p> <p>Capítulo 3: CUF é Compromisso - Desempenho Financeiro</p>	pág. 12 pág. 25-27 pág. 48-53		





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas																																								
<b>TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA</b>																																												
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-3</b> Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o feedback dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.	pág. 25-27 pág. 48-53																																									
<b>GRI 201</b> Desempenho Económico (2016)	<b>201-1</b> Valor económico direto gerado e distribuído	<p>Valor económico direto gerado e distribuído (Milhões de Euros)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Valor económico gerado</b></td> <td><b>464,7</b></td> <td><b>584,2</b></td> <td><b>636,0</b></td> </tr> <tr> <td>Receitas</td> <td>464,7</td> <td>584,2</td> <td><b>636,0</b></td> </tr> <tr> <td><b>Valor económico direto distribuído</b></td> <td><b>424,3</b></td> <td><b>498,0</b></td> <td><b>540,6</b></td> </tr> <tr> <td>Remunerações</td> <td>130,7</td> <td>144,0</td> <td><b>164,2</b></td> </tr> <tr> <td>Dividendos</td> <td>0,0</td> <td>0,0</td> <td><b>0,0</b></td> </tr> <tr> <td>Pagamentos ao Estado</td> <td>6,9</td> <td>6,6</td> <td><b>7,6</b></td> </tr> <tr> <td>Comunidades</td> <td>0,3</td> <td>0,2</td> <td><b>0,3</b></td> </tr> <tr> <td>Custos operacionais</td> <td>286,5</td> <td>347,3</td> <td><b>368,5</b></td> </tr> <tr> <td><b>Valor económico direto retido</b></td> <td><b>40,5</b></td> <td><b>86,2</b></td> <td><b>95,4</b></td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	<b>Valor económico gerado</b>	<b>464,7</b>	<b>584,2</b>	<b>636,0</b>	Receitas	464,7	584,2	<b>636,0</b>	<b>Valor económico direto distribuído</b>	<b>424,3</b>	<b>498,0</b>	<b>540,6</b>	Remunerações	130,7	144,0	<b>164,2</b>	Dividendos	0,0	0,0	<b>0,0</b>	Pagamentos ao Estado	6,9	6,6	<b>7,6</b>	Comunidades	0,3	0,2	<b>0,3</b>	Custos operacionais	286,5	347,3	<b>368,5</b>	<b>Valor económico direto retido</b>	<b>40,5</b>	<b>86,2</b>	<b>95,4</b>	pág. 48-53	  
	2020	2021	2022																																									
<b>Valor económico gerado</b>	<b>464,7</b>	<b>584,2</b>	<b>636,0</b>																																									
Receitas	464,7	584,2	<b>636,0</b>																																									
<b>Valor económico direto distribuído</b>	<b>424,3</b>	<b>498,0</b>	<b>540,6</b>																																									
Remunerações	130,7	144,0	<b>164,2</b>																																									
Dividendos	0,0	0,0	<b>0,0</b>																																									
Pagamentos ao Estado	6,9	6,6	<b>7,6</b>																																									
Comunidades	0,3	0,2	<b>0,3</b>																																									
Custos operacionais	286,5	347,3	<b>368,5</b>																																									
<b>Valor económico direto retido</b>	<b>40,5</b>	<b>86,2</b>	<b>95,4</b>																																									
	<b>201-4</b> Apoios financeiros significativos recebidos do governo	<p>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 2020, 2021 e 2022:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apoios IEFP</td> <td>119.226,14 €</td> <td>62.347,82 €</td> <td><b>35.965,26 €</b></td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	Apoios IEFP	119.226,14 €	62.347,82 €	<b>35.965,26 €</b>																																		
	2020	2021	2022																																									
Apoios IEFP	119.226,14 €	62.347,82 €	<b>35.965,26 €</b>																																									



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA</b>				
<b>GRI 203</b> Impactes Económicos Indiretos (2016)	<b>203-1</b> Investimentos em infraestruturas e serviços assegurados	Capítulo 1 - Todo o Cuidado é CUF: Rede CUF Capítulo 2 - CUF é Valor: Performance Financeira	pág. 20-23 pág. 48-53	
	<b>203-2</b> Impactos económicos indiretos significativos	Capítulo 1 - Todo o Cuidado é CUF: Missão e Valores; A Rede CUF Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Inovação na forma de cuidar  Para garantir o acesso a cuidados de saúde de qualidade a todos os nossos clientes, a CUF tem uma comunidade profissional que se dedica a cuidar de pessoas, comprometida com a criação de uma relação de proximidade com aqueles de quem cuida. Ao mesmo tempo, a CUF promove o conhecimento em saúde, disponibilizando informação útil, cientificamente validada, dirigida a todas as pessoas em geral. Integrando as novas tecnologias, estende-se o acesso aos cuidados de saúde através de plataformas como a app My CUF ou a Teleconsulta.  Além da diferenciação e profissionalismo dos milhares de colaboradores que prestam cuidados de saúde, as unidades CUF dispõem de equipamentos médicos modernos e instalações que garantem todas as condições de segurança e conforto, garantindo, aos residentes dos territórios onde a CUF está presente e concelhos vizinhos, o acesso a cuidados de saúde diferenciados e de excelência.  A expansão da CUF a vários territórios tem consolidado o posicionamento estratégico da CUF enquanto rede de cuidados de excelência, próxima dos seus clientes.	pág. 10-15 pág. 18-23 pág. 48-53	  
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS</b>				
Tomada de decisão responsável, com base em diferentes cenários, permitindo assegurar a gestão de impactos e salvaguardar a sustentabilidade do negócio.				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b> Explicação do tópico material e da sua Fronteira	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.  Capítulo 2- CUF é Valor - Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Qualidade Clínica	pág. 32, 33	   <b>Metas</b> (3.9.d); (16.6)



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: GESTÃO DE RISCOS</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 2 - CUF é Valor: Gestão de Risco	pág. 44-47
	<b>3-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. Para avaliar a eficácia da nossa gestão, contamos ainda com o <i>feedback</i> dos nossos <i>stakeholders</i> , análise de <i>benchmarking</i> e com <i>ratings</i> externos de desempenho, sempre que disponíveis.	pág. 44-47
<b>GRI 201</b> Desempenho Económico (2016)	<b>201-2</b>	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para a organização devido às alterações climáticas	<p>Na sequência da implementação da metodologia de gestão de risco, a CUF tem <b>sistematizados, e catalogados como riscos críticos, eventos decorrentes de alterações climáticas</b>, com potencial impacto negativo na normal atividade da empresa, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• emergência externa, considerando que uma situação desta natureza ocorre sempre que um evento com génese no exterior da organização a afeta significativamente quer na sua vertente de estrutura, como nas catástrofes naturais, quer na vertente de resposta assistencial como um acidente multivítimas;</li> <li>• Ameaça à integridade física de clientes, colaboradores ou visitantes.</li> </ul> <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"> <li>• Destruição/perda/degradação da Informação clínica e não clínica em arquivo;</li> <li>• Surtos de doenças transmissíveis de declaração obrigatória - Epidemias;</li> <li>• Indisponibilidade de Sistemas de Informação, por qualquer motivo, que interrompe o curso normal das operações; e</li> <li>• Consumo ineficiente de <i>utilities</i>.</li> </ul> <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>pág. 44-47 pág. 106-111</p>  



Norma

Indicador

Resposta

Localização

ODS e Metas

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

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:

- Contingências legais
- Ausência significativa de recursos humanos
- *Burnout* 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).

No momento da reavaliação do risco, e tendo em consideração as escalas em vigor na CUF, é atribuída a probabilidade de ocorrência e o impacto esperado, em caso da sua materialização. Ao nível do impacto, podem ser tidas em consideração várias vertentes de análise, entre as quais a financeira, a reputacional e ao nível da segurança de clientes, colaboradores e demais pessoas que visitam as nossas instalações.

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.



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas					
<b>TÓPICO MATERIAL: CONDUTA ÉTICA E TRANSPARÊNCIA</b>									
Gestão do negócio através de um modelo de <i>governance</i> robusto, assente nos pilares ESG, segundo os mais altos níveis de integridade, transparência, justiça, conformidade com a lei e boas práticas comerciais.									
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Como materialização da consciência ética, que integra o sistema de valores da empresa, a CUF desenvolveu, de forma participativa entre os seus colaboradores, um rigoroso <b>Código de Conduta</b> , disponível no <a href="#">site da CUF</a> , que se articula com o Código de Ética, que guia as práticas médicas. O escrupuloso cumprimento da lei e o compromisso de correspondência ética e de valores com fornecedores e parceiros comerciais complementam o perfil da conduta ética da CUF.  Capítulo 2 - CUF é Valor Materialidade: Tópicos Materiais; Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 32, 33 pág. 99	<p><b>Metas:</b> (12.6); (16.5); (16.6); (16.7); (16.b); (16.10.b)</p>				
	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Anexo I - Governo Societário: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 99					
	<b>3-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	Anexo I - Governo Societário: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização  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.  Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 99					
<b>GRI 204</b> Práticas de Compra (2016)	<b>204-1</b>	Proporção de despesas com fornecedores locais							
				<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>			
				Volume em euros	# fornecedores	Volume em euros	# de fornecedores	Volume em euros	# de fornecedores
			Indicadores						
			Compras PT	442 155 342,83	7478	435 608 613,20	6960	442 642 276,09	6488
Compras Out	2 594 717,11	150	3 378 824,52	190	3 260 352,12	192			
% PT	99,42%	98,03%	99,23%	97,34%	99,27%	97,13%			
			Em 2022, a CUF teve 6.680 fornecedores dos quais 6488 têm NIF português, o que corresponde a 97 % dos fornecedores. O volume de despesas com fornecedores locais é de 443 M de euros, o que representa 99% do volume total.						



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
GRI 205 Anticorrupção (2016)	TÓPICO MATERIAL: CONDOTA ÉTICA E TRANSPARÊNCIA			
	205-1 Operações submetidas a avaliação de riscos de corrupção	<p>A CUF tem, no seu dicionário de riscos, os riscos relacionados com a temática da corrupção a seguir identificados, tendo em 2022 procedido à sua reavaliação bem como atualização das medidas de mitigação em curso. Nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fraude interna;</li> <li>- Relacionamento com entidades / pessoas, em situação de conflito de interesses para com o Grupo;</li> <li>- Fraude externa (de fornecedores / parceiros).</li> </ul> <p>Dando cumprimento ao legalmente previsto, a CUF disponibilizou em junho o seu <a href="#">canal de denúncias</a>, que possibilita denúncias confidenciais no domínio da corrupção, para além dos temas previstos no art. 2.º da lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.</p> <p>Por força do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, encontra-se prevista, para 2023, a publicação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CUF.</p> <p>Adicionalmente, a CUF, na relação com parceiros e fornecedores, tem vindo a difundir cada vez mais o "<a href="#">Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais</a>", onde está contemplado, nos artigos 6.º e 7.º, a "Anticorrupção" e "Conflito de Interesses". Atualmente, não são realizadas avaliações formais das práticas de anticorrupção de cada um dos novos fornecedores. Nenhuma operação foi sujeita a avaliação formal de riscos de corrupção no ano de 2022.</p>	pág. 99	





Norma

**GRI 205**  
Anticorrupção  
(2016)

Indicador

**205-2** Comunicação e formação sobre políticas e processos de anticorrupção

Resposta

**TÓPICO MATERIAL: CONDOTA ÉTICA E TRANSPARÊNCIA**

A CUF tem uma Política de Anticorrupção onde define, designadamente, práticas de ofertas, apoios, donativos e patrocínios e que foi objeto de formação, no âmbito do curso de Políticas Internas e Código de Conduta, nos últimos três anos. Em 2022, a Política foi revista à luz da nova legislação, tendo ainda sido criado um canal de denúncias, acessível no site da CUF a todos os colaboradores e a todos os que se relacionam com a empresa. Estas alterações foram comunicadas a todos os colaboradores.

Esta formação envolveu, entre 2020 e 2022, cerca de 6.536 participantes, dos quais 1156 em 2022.

Nos quadros infra, apresentamos, relativamente aos colaboradores ativos a 31 de dezembro de 2022, o número de colaboradores que já realizaram esta formação.

Colaboradores ativos em dezembro de 2022 com formação em Políticas internas e Código de Conduta (integra formação sobre anticorrupção) por Região e Total de Participantes na formação entre 2020 e 2022.

Região	Colaboradores ativos a 31 dez 2022	Colaboradores Ativos Formados	Taxa de Participação	Participantes na Formação entre 2020 a 2022
Norte	1498	993	66%	1719
Sul	4983	2675	54%	4817
<b>Total</b>	<b>6481</b>	<b>3668</b>	<b>57%</b>	<b>6536</b>

Localização ODS e Metas





## Norma

**GRI 205**  
Anticorrupção  
(2016)

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: CONDOTA ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

**205-2** Comunicação e formação sobre políticas e processos de anticorrupção

Colaboradores ativos em dezembro de 2022 com formação em Políticas internas e Código de Conduta (integra formação sobre anticorrupção) por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Colaboradores ativos a 31 dez 2022	Colaboradores Ativos Formados	Taxa de Participação	Participantes na Formação entre 2020 a 2022
Administrativos	1925	1214	63%	2188
Auxiliares	1407	813	58%	1392
Dirigentes e Órgãos Sociais	225	148	66%	283
Enfermeiros	1241	764	62%	1298
Médicos	315	36	11%	37
Serviços Gerais	539	115	21%	237
Téc. de Saúde	459	318	69%	586
Téc. Superiores	370	260	70%	515
<b>Total</b>	<b>6481</b>	<b>3668</b>	<b>57%</b>	<b>6536</b>

A rotação de colaboradores (saídas da organização e admissão de novos colaboradores) tem tido impacto na atual taxa de colaboradores ativos formados tendo determinado um foco mais intenso na formação dos novos colaboradores.

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 houve qualquer caso confirmado de corrupção em 2022 relativo aos últimos três anos.



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: CONDOTA ÉTICA E TRANSPARÊNCIA</b>				
<b>GRI 417</b> Rotulagem de Produtos e Serviços (2016)	<b>417-2</b> Incidentes de não-conformidade referentes a rotulagem e informação de produtos e serviços	<p>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.</p> <p>A CUF realiza a monitorização e avaliação regular dos indicadores associados a este tópico. A CUF tem ainda 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.</p> <p>No ano de 2022 não houve nenhum incidente de não conformidade, significativo para a CUF, que seja passível de reporte neste indicador.</p>		
	<b>417-3</b> Incidentes de não conformidade referentes a comunicações de marketing	Não foram registados, no ano de 2022, quaisquer incidentes de não conformidade referentes a comunicações de marketing.		
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>				
<b>Resiliência face às alterações climáticas e intervenção para mitigação das mesmas.</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b> Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>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.</p> <p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</p>	pág. 32, 33	 <b>Metas:</b> (7.2); (7.3); (13.1); (13.2); (13.3)
	<b>3-2</b> A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</p> <p>Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Responsabilidade Ambiental</p>	pág. 30-34 pág. 106-111	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas			
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>							
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Responsabilidade Ambiental	pág. 106-111			
	<b>GRI 302</b> Energia (2016)	<b>302-1</b>	Consumo de energia dentro da organização			pág. 107	
				2020	2021		<b>2022</b>
Gás natural (MWh)				21.078	15.997		16.101
Eletricidade (MWh)				46.223	38.861		40.485
Entalpia (MWh)				10.898	11.170		12.130
<b>Total (MWh)</b>	<b>78.199</b>	<b>66.028</b>	<b>68.716</b>				
<p><b>Gás natural</b></p> <p>O gás natural é a fonte de energia principal utilizada nos sistemas de climatização das unidades CUF, sendo utilizado principalmente para aquecimento de águas quentes sanitárias, para o sistema de AVAC (Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado) e no abastecimento às cozinhas.</p> <p>No seguimento dos anos anteriores e do esforço de otimizações realizadas nas centrais térmicas da CUF, o consumo de gás natural teve um aumento pouco expressivo, face ao aumento de unidades e de atividade na CUF.</p>							





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas								
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>												
<b>GRI 302 Energia (2016)</b>	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	<p><b>Consumo total de energia adquirida para consumo</b></p> <p><b>Eletricidade</b> A eletricidade é a principal fonte de energia utilizada nas unidades da CUF.</p> <p>Em 2022 registou-se um aumento de eficiência no consumo de eletricidade, uma vez que, o aumento de atividade nas Unidades de saúde (8%) foi superior ao aumento registado no consumo (5,1%). Os maiores consumidores de energia elétrica em 2022 foram o Hospital CUF Tejo (22%), o Hospital CUF Descobertas e o Hospital CUF Porto (ambos 17%).</p> <p><b>Entalpia</b> 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>, e aumentou fruto da abertura de novos serviços, em especial no Hospital CUF Descobertas, acompanhada do aumento de potência da instalação.</p>										
		<table border="1"> <caption>Total Energia Consumida (MWh) 2020-2022</caption> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Total Energia Consumida (MWh)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>68.716</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>66.028</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>78.199</td> </tr> </tbody> </table>	Ano	Total Energia Consumida (MWh)	2020	68.716	2021	66.028	2022	78.199		
Ano	Total Energia Consumida (MWh)											
2020	68.716											
2021	66.028											
2022	78.199											



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas																
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>																				
<b>GRI 302 Energia (2016)</b>	<b>302-3</b> Intensidade energética	<p>A intensidade energética da CUF em 2022 foi 266,9 kWh/m<sup>2</sup>, representando um ligeiro aumento em relação ao ano transato.</p> <p>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.</p>	pág. 107																	
	<b>302-4</b> Redução do consumo de energia	Capítulo 3 - CUF é Compromisso - Responsabilidade Ambiental	pág. 107																	
<b>GRI 305 Emissões (2016)</b>	<b>305-1</b> Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	<p><b>Emissões Âmbito 1 (market-based)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo de combustíveis nas instalações + Emissões fugitivas de gases refrigerantes</td> <td>3910t CO<sub>2</sub> e</td> <td>3461,26t CO<sub>2</sub> e</td> <td>3311,55t CO<sub>2</sub> e</td> </tr> <tr> <td>Frota da empresa</td> <td>Não monitorizado</td> <td>2257,97t CO<sub>2</sub> e</td> <td>1446,57t CO<sub>2</sub> e</td> </tr> <tr> <td>Gases Anestésicos</td> <td>Não monitorizado</td> <td>1975,26t CO<sub>2</sub> e</td> <td>2046,55t CO<sub>2</sub> e*</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	Consumo de combustíveis nas instalações + Emissões fugitivas de gases refrigerantes	3910t CO <sub>2</sub> e	3461,26t CO <sub>2</sub> e	3311,55t CO <sub>2</sub> e	Frota da empresa	Não monitorizado	2257,97t CO <sub>2</sub> e	1446,57t CO <sub>2</sub> e	Gases Anestésicos	Não monitorizado	1975,26t CO <sub>2</sub> e	2046,55t CO <sub>2</sub> e*	pág. 106-111	
			2020	2021	2022															
		Consumo de combustíveis nas instalações + Emissões fugitivas de gases refrigerantes	3910t CO <sub>2</sub> e	3461,26t CO <sub>2</sub> e	3311,55t CO <sub>2</sub> e															
		Frota da empresa	Não monitorizado	2257,97t CO <sub>2</sub> e	1446,57t CO <sub>2</sub> e															
Gases Anestésicos	Não monitorizado	1975,26t CO <sub>2</sub> e	2046,55t CO <sub>2</sub> e*																	
*Fruto do aumento de atividade clínica.																				
Em 2022, as emissões de âmbito 1 representaram 9,03% do total da pegada calculada.																				



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas											
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>															
GRI 305 Emissões (2016)	<b>305-1</b> Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	<p>3311,55 1446,57 2046,55</p> <p>2022 (tCO<sub>2</sub>e)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Consumo de combustíveis nas instalações + Emissões fugitivas de gases refrigerantes</li> <li>● Frota da empresa ● Gases Anestésicos</li> </ul>													
	<b>305-2</b> Emissões indiretas de GEE resultantes da energia adquirida (Âmbito 2)	<p>O aumento das emissões indiretas de CO<sub>2</sub> em relação ao ano anterior está consideravelmente ligado à crise energética sentida por todas as organizações e pelo enquadramento de parte significativa das unidades CUF num CUR (Comercializador de Último Recurso) de energia elétrica, por circunstâncias alheias à empresa. Estas circunstâncias em nada demovem a CUF de prosseguir todos os esforços, como a já referida instalação de UPAC fotovoltaicas em diversas unidades, no sentido de contribuir para a progressiva redução das emissões resultantes da sua atividade, por via da redução da sua dependência energética ao exterior e pela utilização de fontes alternativas de energia.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Emissões âmbito 2 (market-based)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Energia adquirida</td> <td>8056 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>6404,82 tCO<sub>2</sub>e</td> <td>13634,48tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>Veículos elétricos</td> <td>Não monitorizado</td> <td>1,75tCO<sub>2</sub>e</td> <td>7,31tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> </tbody> </table>	Emissões âmbito 2 (market-based)	2020	2021	2022	Energia adquirida	8056 tCO <sub>2</sub> e	6404,82 tCO <sub>2</sub> e	13634,48tCO <sub>2</sub> e	Veículos elétricos	Não monitorizado	1,75tCO <sub>2</sub> e	7,31tCO <sub>2</sub> e	pág. 106-111
Emissões âmbito 2 (market-based)	2020	2021	2022												
Energia adquirida	8056 tCO <sub>2</sub> e	6404,82 tCO <sub>2</sub> e	13634,48tCO <sub>2</sub> e												
Veículos elétricos	Não monitorizado	1,75tCO <sub>2</sub> e	7,31tCO <sub>2</sub> e												



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas																				
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>																								
<b>GRI 305 Emissões (2016)</b>	<b>305-2</b> Emissões indiretas de GEE resultantes da energia adquirida (Âmbito 2)	Em 2022, as emissões de âmbito 2 representaram 18,10% do total da pegada calculada.																						
	<b>305-3</b> Emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)	<p>Pelo segundo ano, a CUF monitorizou as suas emissões de âmbito 3 tendo adicionado novas categorias. Para este relato, foram consideradas as seguintes categorias:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Emissões âmbito 3 (market-based)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Transporte de mercadorias a montante (bens ou serviços mais representativos de equipamentos, medicamentos e consumíveis)</td> <td>não monitorizado, nos mesmos termos</td> <td>8555,93tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>Inclui o transporte de mercadorias a montante e foram considerados os fornecedores de fármacos e consumíveis mais representativos e considerada toda a sua faturação em 2022.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bens de capital (bens ou serviços mais representativos)</td> <td>não monitorizado</td> <td>7937,83tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>Resíduos Foram considerados: • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos*</td> <td>1271,74tCO<sub>2</sub>e</td> <td>1226,10tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> <tr> <td>Viagens de negócios (avião e comboio)</td> <td>22,30tCO<sub>2</sub>e</td> <td>44,94tCO<sub>2</sub>e**</td> </tr> <tr> <td>Deslocações colaboradores Casa-Trabalho-Casa</td> <td>não monitorizado</td> <td>36217,93tCO<sub>2</sub>e</td> </tr> </tbody> </table> <p>*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.)</p> <p>**Aumento justificado pelo alargamento da rede CUF a novos territórios o que aumentou o número de deslocações com recurso a transporte colectivo, o que pode ter tido como justificação a redução de transporte individual, como decorre da redução substancial das emissões da frota da empresa (transporte individual), conforme consta do quadro acima (305-1).</p> <p>Em 2022, as emissões de âmbito 3 representaram 72,87% do total da pegada calculada.</p>	Emissões âmbito 3 (market-based)	2021	2022	Transporte de mercadorias a montante (bens ou serviços mais representativos de equipamentos, medicamentos e consumíveis)	não monitorizado, nos mesmos termos	8555,93tCO <sub>2</sub> e	Inclui o transporte de mercadorias a montante e foram considerados os fornecedores de fármacos e consumíveis mais representativos e considerada toda a sua faturação em 2022.			Bens de capital (bens ou serviços mais representativos)	não monitorizado	7937,83tCO <sub>2</sub> e	Resíduos Foram considerados: • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos*	1271,74tCO <sub>2</sub> e	1226,10tCO <sub>2</sub> e	Viagens de negócios (avião e comboio)	22,30tCO <sub>2</sub> e	44,94tCO <sub>2</sub> e**	Deslocações colaboradores Casa-Trabalho-Casa	não monitorizado	36217,93tCO <sub>2</sub> e	pág. 106-111
Emissões âmbito 3 (market-based)	2021	2022																						
Transporte de mercadorias a montante (bens ou serviços mais representativos de equipamentos, medicamentos e consumíveis)	não monitorizado, nos mesmos termos	8555,93tCO <sub>2</sub> e																						
Inclui o transporte de mercadorias a montante e foram considerados os fornecedores de fármacos e consumíveis mais representativos e considerada toda a sua faturação em 2022.																								
Bens de capital (bens ou serviços mais representativos)	não monitorizado	7937,83tCO <sub>2</sub> e																						
Resíduos Foram considerados: • incineração • aterro • tratamento de efluentes líquidos*	1271,74tCO <sub>2</sub> e	1226,10tCO <sub>2</sub> e																						
Viagens de negócios (avião e comboio)	22,30tCO <sub>2</sub> e	44,94tCO <sub>2</sub> e**																						
Deslocações colaboradores Casa-Trabalho-Casa	não monitorizado	36217,93tCO <sub>2</sub> e																						





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas						
<b>TÓPICO MATERIAL: ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS</b>										
<b>GRI 305 Emissões (2016)</b>	<b>305-4</b> Intensidade de emissões de GEE	<p>Intensidade carbónica kgCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup></p> <table border="1"> <tr> <td>Âmbito 1 e 2</td> <td>2022</td> <td>79.43</td> </tr> <tr> <td>Âmbito 1, 2 e 3</td> <td></td> <td>292.78</td> </tr> </table> <p>Embora sejam estabelecidos, no presente relatório outras análises de rácios, a área útil é o único denominador comum a todas as unidades pelo que foi a utilizada nesta análise. De referir também que apenas a energia consumida dentro da organização foi considerada.</p>	Âmbito 1 e 2	2022	79.43	Âmbito 1, 2 e 3		292.78	pág. 106-111	
	Âmbito 1 e 2	2022	79.43							
	Âmbito 1, 2 e 3		292.78							
	<b>305-5</b> Iniciativas para a redução das emissões de GEE e reduções registadas	Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Responsabilidade Ambiental		pág. 106-111						
<b>305-6</b> Emissões de substâncias que empobrecem a camada de ozono	Nos processos e serviços da CUF não são emitidas substâncias destruidoras da camada do ozono.									
<b>305-7</b> NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> e outras emissões atmosféricas significativas por tipo e peso	<p>Os valores de SO<sub>x</sub> emitidos nas unidades da CUF são desprezáveis, uma vez que o Gás Natural contém um teor de enxofre que permite assumir como nula a sua emissão.</p> <p>O valor total de emissões de NO<sub>x</sub> foi de 3.786 kg, inferior ao do ano anterior, sendo considerado para este cálculo o consumo de Gás Natural nas unidades CUF. Assim foram estimadas as emissões de NO<sub>x</sub>, utilizando o fator de conversão de 67 g/GJ, indicado pela Agência Portuguesa do Ambiente.</p>									




Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS</b>				
<b>Gestão responsável dos recursos, nomeadamente hídricos.</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	Consciente dos desafios de sustentabilidade, a CUF pretende ser cada vez mais parte integrante da solução, gerindo de forma responsável os recursos naturais, designadamente os recursos hídricos. Capítulo 2 - CUF é Valor - Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 32, 33  <b>Metas:</b> (6.4); (8.4); (12.2)
	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Responsabilidade Ambiental	pág. 30-32 pág. 106-111 
	<b>3-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	Capítulo 3 - CUF é o Compromisso - Responsabilidade Ambiental  No âmbito da avaliação de desempenho, a Comissão Executiva definiu como objetivo global da organização a <b>redução do consumo de água em relação ao ano de 2021</b> , demonstrando a importância que a sustentabilidade tem para toda a organização.  No âmbito da Campanha Ambiente, desenvolvida pelo Manicómio The Agência, e lançada em 2022 pela CUF para toda a organização, foram produzidos e divulgados diversos materiais de comunicação, entre os quais autocolantes, colocados junto às torneiras das unidades e centro corporativo, que apelam à redução do consumo de água.	pág. 106-111 



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas															
<b>GRI 303</b> <b>Água e Efluentes</b> <b>(2018)</b>	<b>TÓPICO MATERIAL: USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS</b>																		
	<b>303-1</b> Interações com a água como um recurso partilhado	<p>A CUF usa maioritariamente água adquirida às entidades gestoras de água e saneamento dos locais onde se encontram as suas instalações, havendo ainda lugar à captação de águas pluviais em algumas unidades.</p> <p>A água é utilizada para consumo humano, preparação de alimentos, limpeza das instalações e rega dos espaços verdes, entre outros usos. Temos implementado um sistema de vigilância e controlo, por forma a assegurar a qualidade da água e prevenir/corrigir quaisquer consumos excessivos.</p> <p>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.</p>	pág. 108																
	<b>303-2</b> Gestão dos impactos relacionados com a descarga de água	<p>As unidades CUF cumprem com a legislação em vigor que regulamenta esta matéria e todos os efluentes são sujeitos ao tratamento adequado antes de serem enviados para o meio recetor.</p>																	
<b>303-3</b> Captação de água	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Superficial (m<sup>3</sup>)</td> <td>4001</td> <td>367</td> <td>1151</td> </tr> <tr> <td>Adquirida a terceiros (m<sup>3</sup>)</td> <td>308332</td> <td>280826</td> <td>271 382</td> </tr> <tr> <td><b>Total (m<sup>3</sup>)</b></td> <td><b>312333</b></td> <td><b>281193</b></td> <td><b>272 533</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: O consumo de água superficial inclui a captação de águas pluviais</p> <p>No global, verificou-se uma redução do consumo de água (2,6%)*, assinalando-se a maturidade da organização na utilização deste recurso e as medidas implementadas para sensibilização dos colaboradores para a redução deste recurso.</p> <p>*Ainda que de face ao crescimento da atividade e da rede CUF, <b>a redução corresponda a 9%</b>. 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.</p>		2020	2021	2022	Superficial (m <sup>3</sup> )	4001	367	1151	Adquirida a terceiros (m <sup>3</sup> )	308332	280826	271 382	<b>Total (m<sup>3</sup>)</b>	<b>312333</b>	<b>281193</b>	<b>272 533</b>	pág. 108	
	2020	2021	2022																
Superficial (m <sup>3</sup> )	4001	367	1151																
Adquirida a terceiros (m <sup>3</sup> )	308332	280826	271 382																
<b>Total (m<sup>3</sup>)</b>	<b>312333</b>	<b>281193</b>	<b>272 533</b>																



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: REDUÇÃO DE RESÍDUOS E GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS</b>				
Maximização da vida útil de objetos e equipamentos e gestão adequada do encaminhamento de resíduos, nomeadamente dos perigosos.				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	pág. 32, 33	 <b>Metas:</b> (12.4);(12.5)
		A CUF pretende ser cada vez mais responsável no que se refere à gestão de resíduos perigosos e não perigosos, procurando reduzir a sua produção e correto tratamento. Por outro lado, no âmbito da sua atividade, tem procurado implementar e aumentar mecanismos de economia circular, designadamente através do reaproveitamento e doação de bens fora de uso.  Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade		
	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	pág. 30-32 pág. 109, 110	
		Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Responsabilidade Ambiental		



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: REDUÇÃO DE RESÍDUOS E GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-3</b> Avaliação da abordagem de gestão	<p>Em 2022, a CUF construiu e lançou internamente uma formação específica sobre a gestão de resíduos não perigosos, apelando ao envolvimento de todos os colaboradores para esta temática. Apenas em alguns meses, mais de 1.300 colaboradores, de diversas categorias e locais de trabalho, tinham concluído a formação com êxito, o que teve reflexos no aumento da percentagem de resíduos reciclados, face ao total dos resíduos produzidos.</p> <p>Também nas relações que a CUF estabelece com os seus fornecedores e parceiros, tem procurado encontrar soluções que promovam os princípios da economia circular:</p> <p>Projetos a destacar na área de resíduos e economia circular iniciados em 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No âmbito de gestão de resíduos perigosos, a CUF está a implementar, com o actual parceiro de gestão de resíduos, o Projeto <i>BioSystem</i>, um sistema para gestão de utilização de contentores de corto-perfurantes (Grupo IV) reutilizáveis, que permite a redução do número de contentores, do número de recolhas e dos resíduos associados às embalagens logísticas (caixas de cartão, filme plástico, paletes, etc.). Estima-se reduzir, anualmente, cerca de 330 Kg de matéria plástica.</li> <li>Está em curso um projecto de monitorização e redução do desperdício alimentar nas refeições distribuídas aos doentes internados. O projeto consiste na recolha de informação de refeições não consumidas e na implementação de medidas para maior eficiência e controlo nos pedidos de refeições.</li> <li>Projeto-piloto recolha de máscaras - em 2022 iniciou-se um projecto de recolha de máscaras em parceria com a spin-off da Universidade do Minho ToBeGreen e com o SMAS de Sintra, para recolha de máscaras na unidade Hospital CUF Sintra. Em 2023 será feita a primeira contabilização de indicadores deste projecto.</li> </ul> <p><b>Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Responsabilidade Ambiental</b></p>	pág. 109, 110	
<b>GRI 306</b> Resíduos (2020)	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	<p>A CUF avalia e monitoriza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>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.</li> </ul> <p>A CUF tem um fluxo de processo das entradas, atividades e saídas em matéria de resíduos, de forma a minimizar riscos.</p>	pág. 47 pág. 109, 110	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 306 Resíduos (2020)</b>	<b>TÓPICO MATERIAL: REDUÇÃO DE RESÍDUOS E GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS</b>			
	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	<p>A CUF implementa medidas, designadamente, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>evitar a geração de resíduos e gerir os seus impactos significativos ao nível da colaboração na inovação da cadeia de valor e do modelo de negócios: Formação <i>on job</i> 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);</li> <li>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.</li> </ul> <p>Na área de Compras, por exemplo, a CUF tem vindo a aprimorar a avaliação a fornecedores em matéria 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.</p>	pág. 99 pág. 109, 110	
	<b>306-2</b> Total de resíduos por tipo, destino e método de tratamento	<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><b>Os Resíduos Hospitalares são divididos em:</b></p> <p><b>Resíduos Hospitalares Não Perigosos (Inclui o Grupo I e II)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo I (Resíduos Equiparados a Urbanos) - Exemplo: Resíduos provenientes dos serviços gerais, como gabinetes, salas de reuniões, salas de convívio, instalações sanitárias, vestiários, etc.</li> <li>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.</li> </ul>		

## Norma

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

**GRI 306**  
**Resíduos**  
**(2020)**
**TÓPICO MATERIAL: REDUÇÃO DE RESÍDUOS E GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS**
**306-2** Total de resíduos por tipo, destino e método de tratamento

Resíduos Hospitalares Perigosos (Inclui o Grupo III e IV)

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

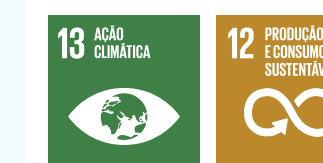
**306-3** Resíduos gerados

**Resíduos perigosos (t)**
**2020**
**2021**
**2022**

	Gerados	722 252,50	787 918,10	790 448,38
Resíduos Grupo III	Destinados para op. valorização	0,00	0,00	0,00
	Destinados para op. eliminação	722 252,50	787 918,10	790 448,38
Resíduos Grupo IV	Gerados	47 320,83	56 812,98	60 332,67
	Destinados para op. valorização	0,00	0,00	0,00
	Destinados para op. eliminação	47 320,83	56 812,98	60 332,67
<b>Total de resíduos perigosos (t)</b>	<b>Gerados</b>	<b>769 573,33</b>	<b>844 731,08</b>	<b>850 781,05</b>
	<b>Destinados para op. valorização</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>Destinados para op. eliminação</b>	<b>769 573,33</b>	<b>844 731,08</b>	<b>850 781,05</b>

**Resíduos não perigosos (t)**
**2020**
**2021**
**2022**

	Gerados	1 162 654,10	1 418 940,16	1 571 101,63
<b>Total de resíduos não perigosos (t)</b>	<b>Destinados para op. valorização</b>	<b>224 344,50</b>	<b>385 800,85</b>	<b>393 015,61</b>
	<b>Destinados para op. eliminação</b>	<b>938 309,60</b>	<b>1 033 139,31</b>	<b>1 178 086,02</b>











Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas												
GRI 306 Resíduos (2020)	<b>TÓPICO MATERIAL: REDUÇÃO DE RESÍDUOS E GESTÃO DE RESÍDUOS PERIGOSOS</b>															
	306-3 Resíduos gerados	Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022											
		Grupo III	722,253	787,918	790 448,3											
		Grupo IV	47,321	56,813	60 332,67											
		<b>Total de resíduos perigosos (t)</b>	<b>769,573</b>	<b>844,731</b>	<b>850 781</b>											
	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.															
	306-4 Resíduos não destinados para deposição final	A CUF procurou em 2022 aumentar a valorização dos resíduos não perigosos:			pág. 110, 111											
		Resíduos não perigosos destinados a operações de valorização (t)	2020	2021		2022										
		Confinamento em aterro	224,345	385,801		393 016										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>0,007</td> <td>0,008</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>outras operações de eliminação</td> <td>769,566</td> <td>844,724</td> <td>850,781</td> </tr> </tbody> </table>				Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022	Confinamento em aterro	0,007	0,008	0	outras operações de eliminação	769,566	844,724
Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022													
Confinamento em aterro	0,007	0,008	0													
outras operações de eliminação	769,566	844,724	850,781													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>56,640</td> <td>62,364</td> <td>87,310</td> </tr> <tr> <td>outras operações de eliminação</td> <td>43,546</td> <td>47,947</td> <td>58,495</td> </tr> </tbody> </table>			Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022	Confinamento em aterro	56,640	62,364	87,310	outras operações de eliminação	43,546	47,947	58,495		
Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022													
Confinamento em aterro	56,640	62,364	87,310													
outras operações de eliminação	43,546	47,947	58,495													
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> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>0,007</td> <td>0,008</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>outras operações de eliminação</td> <td>769,566</td> <td>844,724</td> <td>850,781</td> </tr> </tbody> </table>				Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022	Confinamento em aterro	0,007	0,008	0	outras operações de eliminação	769,566	844,724	850,781
	Resíduos perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021		2022											
	Confinamento em aterro	0,007	0,008		0											
outras operações de eliminação	769,566	844,724	850,781													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Confinamento em aterro</td> <td>56,640</td> <td>62,364</td> <td>87,310</td> </tr> <tr> <td>outras operações de eliminação</td> <td>43,546</td> <td>47,947</td> <td>58,495</td> </tr> </tbody> </table>			Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022	Confinamento em aterro	56,640	62,364	87,310	outras operações de eliminação	43,546	47,947	58,495		
Resíduos não perigosos destinados a operações de eliminação (t)	2020	2021	2022													
Confinamento em aterro	56,640	62,364	87,310													
outras operações de eliminação	43,546	47,947	58,495													





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: CADEIA DE FORNECEDORES RESPONSÁVEL</b>				
Garantir a ética e o respeito pelas pessoas e pelo ambiente ao longo de toda a cadeia de valor da organização.				
<b>GRI 3 Abordagem de Gestão (2021)</b>	<b>3-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira  Capítulo 2 - CUF é Valor Materialidade: Tópicos Materiais	Tendo um vasto conjunto de fornecedores, a promoção das “compras sustentáveis”, de acordo com os padrões éticos da CUF, tem tido cada vez mais relevância.  pág. 32, 33	  Metas: (12.7)
	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes  Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 32 pág. 99	
	<b>3-3</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes  Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 32, 33 pág. 99	 
<b>GRI 308 Avaliação Ambiental de Fornecedores (2016)</b>	<b>308-1</b> Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A CUF tem vindo a melhorar a avaliação a fornecedores em matéria de ambiente. Desde final de 2021, o processo de seleção de fornecedores passou a ter em consideração e como critérios de escolha as suas iniciativas de Sustentabilidade Ambiental, incidindo também na Gestão de resíduos, dos fornecedores.  <ul style="list-style-type: none"> <li>Nos cadernos de encargos e contratos com novos fornecedores incluímos critérios de sustentabilidade, e exigência de cumprimento das normas e orientações internacionais.</li> <li>Os prestadores de serviços de gestão de resíduos obedecem a requisitos legais para minimização de impactos ambientais.</li> <li>Os novos fornecedores da área de Gestão Hoteleira foram sujeitos a processos de <i>due diligence</i> para impactos ambientais.</li> <li>Temos vindo a difundir cada vez mais o nosso “<b>Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros Comerciais</b>”, onde contemplamos no artigo 4.º a “Sustentabilidade Ambiental”, sendo parte integrante de todos os contratos celebrados a partir de 2021.</li> </ul>	pág. 99	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: CADEIA DE FORNECEDORES RESPONSÁVEL</b>				
<b>GRI 308</b> Avaliação Ambiental de Fornecedores (2016)	<b>308-2</b> 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 de impactos negativos.</p>	pág. 47 pág. 99	 
	<b>414-1</b> Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	<p>Em 2022 foi lançado pela primeira vez um inquérito aos principais fornecedores da CUF em matéria ESG, que engloba os aspectos ambientais, sociais e de <i>governance</i> mais relevantes. Este inquérito, assente na legislação relevante de sustentabilidade, boas práticas identificadas e nos valores CUF, foi alinhado com a matriz de risco da CUF.</p> <p>A CUF tem vindo a difundir cada vez mais o seu “Código para Prestadores de Serviços, Fornecedores e Parceiros”, onde está contemplado, no artigo 3.º, o cumprimento legal das “Práticas Laborais e Direitos Humanos”.</p> <p>Nos cadernos de encargos e contratos com novos fornecedores estão incluídos critérios de sustentabilidade social, e exigência de cumprimento das normas e orientações internacionais.</p>	pág. 99	 
	<b>414-2</b> Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	<p>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.</p> <p>Em 2022, a CUF reforçou o processo de análise de fornecedores, tendo analisado vários indicadores de âmbito social de um grupo de fornecedores selecionados.</p> <p>Não foram realizadas <i>due diligences</i> formais para avaliar impactos sociais. Não foram identificados impactos sociais negativos.</p>		 



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO</b>				
<b>Desenvolvimento dos colaboradores, garantindo a atração e retenção do talento e o alinhamento com a missão e os valores da organização.</b>				
<b>GRI 3</b> <b>Abordagem de Gestão (2021)</b>	<b>3-1</b>	<p>Explicação do tópico material e da sua Fronteira</p> <p>A CUF procura ter uma política proativa na atração, retenção e desenvolvimento de talentos, promovendo o crescimento profissional, a formação e a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego. O reconhecimento do mérito e das contribuições individuais é feito com base na aplicação de critérios objetivos de avaliação de desempenho.</p> <p>Capítulo 2- CUF é Valor: Materialidade - Tópicos Materiais</p>	pág. 32, 33	<p><b>Metas:</b> (4.3); (4.5); (8.5); (8.8); (10.4)</p>
	<b>3-2</b>	<p>A abordagem de gestão e as suas componentes</p> <p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Talento</p>	pág. 30-33 pág. 86-92	
	<b>3-3</b>	<p>Avaliação da abordagem de gestão</p> <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>	pág. 14 pág. 86-92 pág. 97, 98	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas																																			
<b>TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO</b>																																							
<b>GRI 3</b> <b>Abordagem de Gestão (2021)</b>	<b>3-3</b> Avaliação da abordagem de gestão	<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>Durante 2022, foram realizados vários <i>focus groups</i> com o objetivo de clarificar a informação recolhida e analisada após o inquérito de clima organizacional, de forma a identificar e priorizar os projetos de melhoria organizacional.</p> <p>Ainda em 2022, foi realizado também um questionário interno que seguiu a metodologia NPS, para que, nos anos em que não seja realizado o inquérito de clima organizacional, exista uma consulta rápida aos colaboradores que sirva de barómetro para a gestão.</p>	<p>pág. 86-92</p> <p>pág. 97, 98</p>																																				
	<b>GRI 202</b> <b>Presença No Mercado (2016)</b>	<b>202-1</b> 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" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Horário</th> <th colspan="2" style="border-bottom: 1px solid black;">35</th> <th colspan="2" style="border-bottom: 1px solid black;">36</th> <th colspan="2" style="border-bottom: 1px solid black;">40</th> </tr> <tr> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Sexo</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Feminino</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Masculino</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Feminino</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Masculino</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Feminino</th> <th style="border-bottom: 1px solid black;">Masculino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;">Salário mais baixo da organização</td> <td>629,1</td> <td>629,1</td> <td>647,1</td> <td>705,0</td> <td>719,0</td> <td>719,0</td> </tr> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;">S.M.N ajustado pelo PNT</td> <td>616,9</td> <td>616,9</td> <td>634,5</td> <td>634,5</td> <td>705,0</td> <td>705,0</td> </tr> <tr> <td style="border-top: 1px solid black;">Rácio</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>1,1</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Estes dados excluem colaboradores de empresas que foram adquiridas pelo grupo em 2022, com condições específicas.</p>	Horário	35		36		40		Sexo	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Salário mais baixo da organização	629,1	629,1	647,1	705,0	719,0	719,0	S.M.N ajustado pelo PNT	616,9	616,9	634,5	634,5	705,0	705,0	Rácio	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	
Horário	35		36		40																																		
Sexo	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino																																	
Salário mais baixo da organização	629,1	629,1	647,1	705,0	719,0	719,0																																	
S.M.N ajustado pelo PNT	616,9	616,9	634,5	634,5	705,0	705,0																																	
Rácio	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0																																	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas			
<b>TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO</b>							
GRI 202 Presença No Mercado (2016)	202-1	<p>Rácio do salário base de entrada comparativamente ao salário mínimo permitido a nível local, nas localizações de atividade mais significativa</p>	<p>Concluimos da análise que para os horários mais representativos, a remuneração mínima auferida é superior ao S.M.N., tomando como referência as 40 horas como o período normal de trabalho semanal.</p> <p>Fórmulas:</p> <p>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.</p> <p>Cálculo do valor da retribuição horária: O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: <math>(Rm \times 12):(52 \times n)</math>, sendo "Rm" o valor da retribuição mensal e "n" o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.</p>				
	202-2	<p>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>				
GRI 401 Emprego (2016)	401-1	<p>Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região</p>					
				2020	2021	2022	
			Entradas	1 785	1 522	1 774	
			Saídas	1 277	1 062	1 340	
			Empregados no Final do Período	7 123	6 046	6 481	
			Taxa de novas contratações	25,1%	25,2%	27,4%	
			Taxa de Saída	17,9%	17,6%	20,7%	
Taxa de Rotatividade	21,5%	21,4%	24,0%				



## Norma

GRI 401  
Emprego  
(2016)

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

401-1	Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	Entradas	2020	2021	2022
		Género Feminino	1 463	1 210	1 412
		Género Masculino	322	312	362
		Região			
		Norte de Portugal	315	239	418
		Sul de Portugal	1 470	1 283	1 356
		Por faixa etária	2020	2021	2022
		<30 anos			
		Género Feminino	681	589	688
		Género Masculino	160	149	167
		30-50 anos			
		Género Feminino	667	533	606
		Género Masculino	145	149	167
		>50 anos			
		Género Feminino	115	88	118
		Género Masculino	17	14	28



## Norma

GRI 401  
Emprego  
(2016)

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

401-1	Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região	Taxa de novas contratações	2020	2021	2022
		Gênero Feminino	20,5%	20,0%	21,8%
		Gênero Masculino	4,5%	5,2%	5,6%
		<30 anos	11,8%	12,2%	13,2%
		30-50 anos	11,4%	11,3%	11,9%
		>50 anos	1,9%	1,7%	2,3%
		<b>Total</b>	<b>25,1%</b>	<b>25,2%</b>	<b>27,4%</b>
		<b>Saídas</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
		Feminino	1 013	841	1 061
		Masculino	264	221	279
		<b>Região</b>			
		Norte	210	240	312
		Sul	1 067	822	1 028
		<b>&lt;30 anos</b>			
		Feminino	420	345	460
		Masculino	105	85	117
		<b>30-50 anos</b>			
		Feminino	457	412	493
		Masculino	130	114	131
		<b>&gt;50 anos</b>			
		Feminino	136	84	108
		Masculino	29	22	31



## Norma

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

GRI 401  
Emprego  
(2016)

## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

401-1	Número total e taxas de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, género e região	Taxa de saída	2020	2021	2022
		Feminino	14,2%	13,9%	16,4%
		Masculino	3,7%	3,7%	4,3%
		<30 anos	7,4%	7,1%	8,9%
		30-50 anos	8,2%	8,7%	9,6%
		>50 anos	2,3%	1,8%	2,1%
		<b>Total</b>	<b>17,9%</b>	<b>17,6%</b>	<b>20,7%</b>
		Taxa de rotatividade	2020	2021	2022
		Feminino	17,4%	17,0%	19,1%
		Masculino	4,1%	4,4%	4,9%
		<30 anos	9,6%	9,7%	11,0%
		30-50 anos	9,8%	10,0%	10,8%
		>50 anos	2,1%	1,7%	2,2%
		<b>Total</b>	<b>21,5%</b>	<b>21,4%</b>	<b>24,0%</b>

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.
-------	---	--





## Norma

 GRI 401  
Emprego  
(2016)

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

	2020	2021	2022
<b>401-3</b> Taxas de retenção e retorno ao trabalho após licença parental, por género			
<b>Taxa de Retorno</b>			
Género Feminino	88,8%	98,6%	95,70%
Género Masculino	95,5%	91,8%	92,90%
<b>Taxa de Retenção</b>			
Género Feminino	65,7%	72,8%*	85,70%
Género Masculino	49,6%	68,7%*	75,00%
<b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após gozo de licença parental no ano de reporte</b>			
Género Feminino	316	216	223
Género Masculino	64	56	52
<b>Colaboradores com gozo de licença parental</b>			
Género Feminino	356	219	233
Género Masculino	67	61	56
<b>Colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença de paternidade/maternidade e continuam empregados após 12 meses de trabalho</b>			
Género Feminino	209	259	293
Género Masculino	56	46	60
<b>Colaboradores com direito a licença parental</b>			
Género Feminino	5 771	4 921	5 273
Género Masculino	1 352	1 125	1 208

## Pressupostos:

Colaboradores que iniciaram a licença em início entre 01-01-2022 e 31-12-2022 e que estão ativos a 31-12-2022  
Gozo de licença parental 2022: consideradas licenças com início entre 01-01-2022 e 31-12-2022.

Colaboradores que continuam na empresa após 12 meses: consideradas licenças com início no ano de 2021 (total de licenças nesta situação).

\*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.



## Norma

**GRI 404**  
 Formação e Educação (2016)

## Indicador

**404-1** Média de horas de formação por ano, por género e por categoria

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

**TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO**

Grupo Profissional	2021		2022		2021		2022	
	N.º horas formação		N.º horas formação		Média		Média	
	Género Feminino	Género Masculino	Género Feminino	Género Masculino	Género Feminino	Género Masculino	Género Feminino	Género Masculino
Administrativos	8 397	1 623	30 558	6 006	5,5	6,4	18,5	22,2
Auxiliares	5 552	715	11 350	1 412	4,8	4,8	9,2	8,4
Dirigentes	320	251	1 752	1 220	2,7	2,7	16,5	14,0
Enfermeiros	9 715	2 396	18 770	3 801	10,1	12,2	18,2	18,4
Internos	49	7	7	28	4,5	1,4	0,6	5,6
Médicos	904	416	366	220	5,0	4,2	1,8	2,2
Órgãos Sociais	3	3	82	119	0,5	0,1	8,2	5,4
Serviços Gerais	578	288	1 066	412	1,5	2,5	2,6	3,1
Téc. Diag. Terap.	1 316	355	2 590	622	4,2	4,6	7,9	7,5
Téc. Sup. Saúde	189	39	144	3	5,3	5,5	3,5	0,5
Téc. Superiores	1 044	295	2 407	945	4,8	2,7	3,8	7,6
	<b>28 068</b>	<b>6 386</b>	<b>69 092</b>	<b>14 788</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>13,1</b>	<b>12,2</b>





## Norma

GRI 404  
Formação  
e Educação  
(2016)

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

404-1 Média de horas de formação por ano, por género e por categoria

N.º horas formação por tipologia formativa

## Tipo (alterado em 2022)

2020

2021\*

2022

Acolhimento&amp;Integração

Comportamental

Digital

Gestão

Liderança

Técnica

## Nr total de horas

32 673

34 454

83 880

\* A CUF deixou de ter a gestão do Hospital Vila Franca de Xira, em parceria público-privada, a 31.05.2021.

Em 2022 a CUF reforçou a aposta em formação, o que ficou demonstrado nos dados de formação apresentados.

404-2 Programas para desenvolvimento de competências e gestão do fim da carreira

Na CUF estão implementadas as seguintes medidas:

- Estabilização do **novo modelo de competências transversais** a todas as funções, alicerçado nos valores da CUF, o qual procura dar resposta aos desafios do atual contexto de trabalho e ser um guia de orientação para os colaboradores.
- Reestruturação do **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**. Desde final de 2022, os colaboradores podem também partilhar as suas intenções de mobilidade através de novo formulário disponível na plataforma de gestão de desempenho.
- Estabilização do **novo modelo de Gestão de Funções** que permitiu uma nova estrutura funcional, com maior simplicidade e transversalidade, sendo crítica para identificar percursos de desenvolvimento profissional.





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO</b>				
<b>GRI 404</b> Formação e Educação (2016)	<b>404-2</b> Programas para desenvolvimento de competências e gestão do fim da carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementação de metodologias de gestão do talento - reuniões individuais com colaboradores para orientação e desenvolvimento, realização de <i>assessments</i> e <i>aposta no recrutamento interno</i>, entre outras - com vista a manter uma relevante <b>mobilidade funcional</b> com impacto no desenvolvimento e crescimento profissional (<i>foram envolvidos mais de 100 colaboradores</i>). Em 2022, foi também idealizado e implementado um processo de revisão estratégica de talento, que terá, a partir de 2022, periodicidade anual.</li> <li>• Manutenção do <b>Programa +Talento</b>   programa de trainees da CUF, que se realiza há mais de uma década. Trata-se de uma Experiência profissional remunerada com a duração de 12 meses, que permite a aquisição de competências e conhecimento sobre o universo da saúde.</li> <li>• Implementação da 4ª edição do <b>PACE - Programa de Avaliação Curricular em Enfermagem</b> através do qual os Enfermeiros participam em atividades de desenvolvimento e aquisição de competências para progressão na sua carreira.</li> <li>• Implementação de outras medidas com impacto no desenvolvimento profissional e empregabilidade:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoio na flexibilidade de regime de horários para formação e ensino que permite obtenção de graus de habilitação</li> <li>• Formação</li> <li>• Financiamento de formação graduada e pós graduada:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• PAGE - Programa Avançado de Gestão para Executivos</li> <li>• Formação em temas relacionados com liderança, sustentabilidade.</li> </ul> </li> <li>• Realização do Programa 'Conhecer o Grupo', que leva um grupo de colaboradores do Grupo José de Mello a conhecer as empresas constituintes do mesmo.</li> </ul> </li> <li>• Organização de <i>Focus groups</i> sobre os resultados do Inquérito de clima organizacional 2021 - que permitiu validar os dados analisados e priorizar projetos de melhoria.</li> <li>• 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.</li> <li>• Disponibilização de formações em formato e-learning através de Plataforma de Formação SIGA.</li> <li>• Definição de Planos de Formação com as várias Áreas e Serviços.</li> <li>• Implementação de Plano de Sessões de Acolhimento em formato Síncrono e Presencial.</li> </ul>	pág. 86-92 pág. 97, 98	



## Norma

GRI 404  
Formação e Educação  
(2016)

## Indicador

404-3 Percentagem de colaboradores que recebem, regularmente, avaliações de desempenho, por género e categoria

## Resposta

No universo de colaboradores CUF, aproximadamente 78,66% foram abrangidos pelo sistema de avaliação GPS.

No caso de novas contratações, não estão sujeitos a avaliação os colaboradores que tenham exercido funções por um período inferior a 3 meses (6,9%).

## Localização

## ODS e Metas



## TÓPICO MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTO

## Grupo Profissional

	Número	%
Administrativos	1398	27,42%
Auxiliares	1229	24,11%
Dirigentes	188	3,69%
Enfermeiros	1097	21,52%
Médicos	6	0,12%
Órgãos Sociais	9	0,18%
Serviços Gerais	420	8,24%
Téc. Diag. Terap.	374	7,34%
Téc. Sup. Saúde	41	0,80%
Téc. Superiores	336	6,59%
<b>Total geral</b>	<b>5098</b>	

## Género

	Número	%
feminino	4164	81,68%
masculino	934	18,32%
<b>Total geral</b>	<b>5098</b>	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL</b>				
<b>Promoção do bem-estar dos colaboradores, proporcionando-lhes condições de trabalho que preservem a sua segurança e saúde física e mental e a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional.</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b>	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	pág. 32, 33	   <b>Metas:</b> (3.4); (5.1); (5.4); (5.5); (8.5)
		<p>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.</p> <p>As exigências próprias da atividade de prestador de cuidados de saúde colocam desafios à gestão da vida pessoal e familiar. A CUF pretende ser um empregador de referência, promovendo um equilíbrio entre a vida pessoal/profissional e contribuindo para a existência de um clima organizacional saudável, que passa pela procura e adoção de soluções concretas que permitam atingir este objetivo.</p> <p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</p>		
	<b>3-2</b>	A abordagem de gestão e as suas componentes	<p>Capítulo 2 - CUF é Valor: Materialidade</p> <p>Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Talento; Sustentabilidade - Responsabilidade Social Interna</p> <p>Na CUF, a preocupação com a saúde e bem-estar dos colaboradores está patente nas várias iniciativas implementadas que visam a prevenção e o aconselhamento nas mais variadas temáticas de saúde. No que diz respeito à temática da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a CUF disponibiliza hoje um conjunto de medidas que permite um maior equilíbrio aos colaboradores. A evolução da CUF, nesta matéria nos últimos anos, culminou na atribuição da certificação efr (entidade familiarmente responsável), emitida pela <i>Fundación Másfamilia</i> em 2021.</p>	
<b>3-3</b>	Avaliação da abordagem de gestão	<p>Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Talento; Sustentabilidade - Responsabilidade Social Interna</p> <p>No que se refere ao tema da conciliação vida profissional e pessoal, a CUF designou internamente os responsáveis pela implementação do projeto CUF - Empresa Familiarmente Responsável, com competências para a dinamização da implementação, acompanhamento e resultados do modelo, alocação de recursos que permitam esses fins, bem como para aplicação prática do modelo (suportes documentais, formativos e comunicacionais, entre outros), e avaliação e promoção da satisfação dos colaboradores com o mesmo.</p> <p>Em 2022, a CUF foi novamente auditada pela <i>Fundación Másfamilia</i> relativamente à certificação de Empresa Familiarmente Responsável. O resultado desta auditoria resultou numa avaliação muito positiva e numa renovação desta certificação.</p>	pág. 86-92 pág. 97, 98	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 403</b> Segurança e Saúde no Trabalho (2018)	<b>TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL</b>			
	<b>403-1</b> Sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	A CUF, embora não possua um sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho certificado, tem implementado um programa que reflete uma visão integrada e coerente entre os vários responsáveis e interlocutores das unidades CUF e o seu Serviço de Saúde Ocupacional. A transversalidade das atividades, bem como o garante do cumprimento legal e a priorização das áreas de intervenção é garantido pelo Comité de Segurança e Saúde do Trabalho.		 
	<b>403-2</b> Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<p>O Serviço de Saúde Ocupacional integra uma equipa de 10 Técnicos Superiores de Segurança, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho, exercendo as respectivas atividades com autonomia técnica.</p> <p>Na identificação de perigos e avaliação de riscos, consideramos os diferentes perigos ou situações da atividade desenvolvida pelos profissionais (rotina ou não rotina, considerando-se nestas últimas, as atividades ocasionais, periódicas ou de emergência), bem como o comportamento humano, capacidades e outros fatores humano.</p> <p>O método utilizado é o Método de Avaliação de Riscos e de Acidentes de Trabalho (MARAT), que consiste numa estimativa semi-quantitativa do risco. Este método permite quantificar o nível dos riscos existentes e, em função destes níveis, hierarquizar a prioridade de intervenção para eliminar ou minimizar os riscos a que os trabalhadores estão expostos.</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+, por email direcionados aos técnicos responsáveis das unidades, por plataforma de tickets ou por contacto direto.</p> <p>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 objectivo de mitigar acidentes futuros em circunstâncias idênticas.</p> <p>Os acidentes de trabalho são investigados com base no modelo RIAAT (Registo, Investigação e Análise de Acidentes de Trabalho).</p>		 



## Norma

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

GRI 403  
Segurança  
e Saúde no  
Trabalho  
(2018)

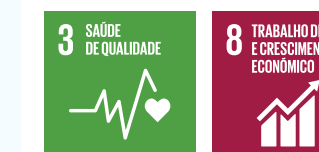
## 403-3

Serviços  
de saúde  
ocupacional

A salvaguarda da segurança e saúde dos colaboradores constitui uma prioridade da CUF, desta forma, através do seu Serviço de Saúde Ocupacional garante uma estrutura interna para gerir os riscos e as oportunidades de melhoria para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Estabeleceu-se os seguintes objetivos para esta área:

- A promoção e manutenção de elevados níveis de saúde e bem-estar físico, mental e social;
- A prevenção de efeitos adversos na saúde dos trabalhadores, designadamente por uma contínua vigilância da saúde;
- A 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.



## 403-4

Participação,  
Consulta e  
Comunicação  
aos  
colaboradores  
sobre Segurança  
e Saúde no  
Trabalho

De acordo com a legislação aplicável, com vista à obtenção de parecer, 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) a todos os colaboradores independente do vínculo contratual.

O questionário possui um campo aberto para sugestões ou propostas que os colaboradores queiram apresentar de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Os resultados são divulgados na *Intranet*, tendo todos os colaboradores acesso a esta informação.

## 403-5

Formação dos  
trabalhadores  
em Segurança  
e Saúde no  
Trabalho

Existe um plano de formação obrigatório, desenvolvido, na sua generalidade, através de plataforma e-learning.

Foram formados, em 2022, 1707 colaboradores.

Podem ser realizadas ações de formação *on-job*, complementando o *e-learning*, sempre que seja considerado necessário em função dos perigos específicos.

Além do plano formativo obrigatório em Saúde e Segurança no Trabalho, em 2022 foi reforçada a componente de bem-estar e promoção da saúde dos colaboradores com um conjunto de iniciativas de formação transversais e gratuitas.

pág. 98







Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>GRI 403</b> <b>Segurança e Saúde no Trabalho (2018)</b>	<b>TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL</b>			
	<b>403-6</b> Promoção da Saúde do Colaborador	<p>O Programa de Prevenção e Bem-estar da CUF integra várias iniciativas que têm como foco a prevenção da saúde dos colaboradores. A CUF disponibiliza seguro de saúde a todos os colaboradores com contrato permanente.</p> <p>De destacar o Ciclo de <i>Webinars</i> Prevenção e Bem-estar, com intervenções de médicos e especialistas CUF, que tem como objetivo apresentar estratégias mais responsáveis e modelos mais positivos com foco no bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, encorajando-os a mudarem comportamentos e estilos de vida, dentro e fora do trabalho. No que se refere à promoção da saúde mental, no âmbito do Programa de responsabilidade social, são disponibilizadas consultas de psicologia a colaboradores e/ou agregado familiar.</p> <p>A CUF tem ainda um protocolo interno através do qual disponibiliza a todos os colaboradores uma tabela de preços de acesso a cuidados de saúde semelhante à tabela do Plano +CUF, sendo esta extensível aos cônjuges, pais e filhos.</p> <p>São disponibilizados um conjunto de protocolos e parcerias de acesso a todos os colaboradores e disponíveis para consulta na <i>Intranet</i>.</p>	pág. 98	
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactes na Segurança e Saúde no Trabalho diretamente relacionados com relações comerciais	<p>A CUF garante a disponibilização da informação necessária aos seus prestadores, bem como monitoriza as identificações de perigo e avaliações de risco desenvolvidas pelas áreas de saúde ocupacionais responsáveis.</p> <p>A formação no âmbito das medidas de autoproteção (procedimentos a adoptar em caso de emergência) é transversal a todos os colaboradores independentemente do vínculo contratual. Sendo esta formação de carácter obrigatório.</p>		
<b>403-8</b> Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho	<p>Todos os colaboradores e prestadores, nomeadamente empresas de outsourcing, que desenvolvem a sua atividade nas instalações da CUF, estão abrangidos pelo Programa de Segurança e Saúde no Trabalho.</p>			



## Norma

## Indicador

## Resposta

## Localização ODS e Metas

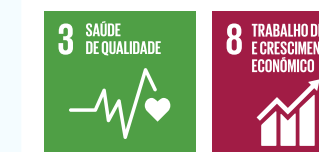
**GRI 403**  
Segurança  
e Saúde no  
Trabalho  
(2018)

**403-9** Acidentes de  
trabalho

Dados relativos a colaboradores:

		2020	2021	2022
Número total	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)	11	9	11
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)	11	9	11
	Horas trabalhadas	14 030 536	11 959 558	11429577,48
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)	0,8	0,8	1
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	9,729218169	0,8	1
Principais tipos de acidentes de trabalho	Em 2022, dos acidentes de trabalho que deram origem a lesão física grave e por isso de comunicação obrigatória ao ACT, seis ocorreram em itinere. Os acidentes com origem no local de trabalho decorreram de queda ao nível e pancada contra objetos.			

Dados relativos aos **351 trabalhadores** que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.





Norma

**GRI 403**  
Segurança  
e Saúde no  
Trabalho  
(2018)

Indicador

Resposta

Localização ODS e Metas

**TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL**

**403-9** Acidentes de trabalho

		2020	2021	2022
Número total	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)	0	1	7
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (coincidente com o total reportado no Relatório Único)	0	1	7
	Horas trabalhadas	370 878	470 963	595872,57
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	2,1	11,7
	Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	2,1	11,7*
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; Utilização de produtos químicos na limpeza e desinfeção de pontos de rede de água; Posturas incorretas durante movimentação manual de cargas; golpes e corte por utilização de ferramentas de trabalho;			

\* Índice de Frequência – Expressa o número de acidentes ocorridos, no caso de comunicação obrigatória, por cada milhão de horas trabalhadas. Ao utilizar as horas trabalhadas ao invés do número de trabalhadores, evitam-se as distorções causadas no índice de incidência por conta de trabalhadores a tempo parcial, dias de trabalho incompletos ou trabalho suplementar. A análise da evolução deste indicador ao longo dos anos permite a avaliação da eficácia do investimento feito na prevenção.



## Norma

**GRI 403**  
**Segurança**  
**e Saúde no**  
**Trabalho**  
**(2018)**

## Indicador

**403-9** Acidentes de  
trabalho

## Resposta

## Localização ODS e Metas

**TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL**
**Quais são os perigos relacionados com o trabalho que são suscetíveis de causar lesões graves?**

Queda a nível diferente; Manuseamento de equipamentos elétricos/autolavadora (risco de choque elétrico, entalamento); Circulação em zona de armazém (risco de atropelamento, quedas); Exposição a agentes biológicos tipo 2 e tipo 3 quando realizam trabalhos em quartos trabalhos realizados em quartos com doentes infetados ou quartos sinalizados como isolamento de contacto e/ ou de gotículas.

Trabalhos em altura.

Intervenção em quadros elétricos em tensão; Manipulação de produtos químicos, contacto com superfícies contaminadas (vírus, bactérias, fungos), Objetos cortantes / perfurantes deixados indevidamente, Pavimento molhado / escorregadio, utilização de máquinas; movimentação manual de cargas; posição de trabalho.

**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; 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.

	Feminino		Masculino		Total	
	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa
<b>Taxa de Lesões</b>						
Acidente de Trabalho	41 058	0,39%	3 451	0,15%	44 508	0,35%
	<b>Horas Trabalho Perdidas</b>					
<b>Por Região</b>			<b>Feminino</b>		<b>Masculino</b>	
Norte			142 940		12 412	
Sul			467 129		60 795	
<b>Total</b>			<b>610 069</b>		<b>73 207</b>	



## Norma

GRI 403  
Segurança  
e Saúde no  
Trabalho  
(2018)

## Indicador

403-9 Acidentes  
de trabalho

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL

Tipo de Ausência	Feminino		Masculino		Total	
	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa	Horas Trabalho Perdidas	Taxa
Acidente de Trabalho	41 058	0,39%	3 451	0,15%	44 508	0,35%
Assistência Família	103 914	1,00%	4 891	0,21%	108 805	0,85%
Ausência Autorizada	13 475	0,13%	3 324	0,14%	16 799	0,13%
Ausência Injustificada	23 681	0,23%	7 314	0,31%	30 995	0,24%
Ausência Justificada	6 297	0,06%	0	0,00%	6 297	0,05%
Doença	418 966	4,02%	53 666	2,27%	472 632	3,70%
Greve	14	0,00%	0	0,00%	14	0,00%
Licença Sem Vencimento	1 400	0,01%	416	0,02%	1 816	0,01%
Obrigações legais	474	0,00%	129	0,01%	603	0,00%
Suspensão	791	0,01%	16	0,00%	807	0,01%
<b>Total</b>	<b>610 069</b>	<b>5,86%</b>	<b>73 207</b>	<b>3,10%</b>	<b>683 276</b>	<b>5,35%</b>

**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)

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

GRI 403  
Segurança  
e Saúde no  
Trabalho  
(2018)

## Indicador

## Resposta

## Localização

## ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL

403-10 Doenças  
ocupacionais

Dados relativos a doenças profissionais de colaboradores:

	2020	2021	2022
Número total	Mortes resultantes de doenças ocupacionais	0	0
	Casos de doenças ocupacionais participadas	14	1
	Casos de doenças ocupacionais confirmadas	0	2

Principais tipos de doenças ocupacionais registadas  
Afeções músculo-esqueléticas

\*O aumento do número de doenças ocupacionais confirmadas em 2022 justifica-se pela demora na apreciação dos pedidos de confirmação das doenças profissionais por parte das autoridades competentes.

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.

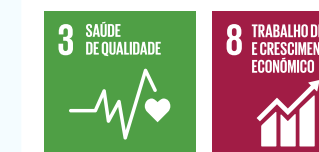
**Quais são os perigos relacionados com doenças ocupacionais?**Movimentação Manual de Cargas;  
Contacto com agentes biológicos;  
Afeções músculo-esqueléticas (movimentos repetitivos).**De que forma foram identificados esses perigos?**

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 e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS</b>				
Promoção do respeito e proteção dos direitos humanos em todas as atividades, operações e tomada de decisão.				
GRI 3 Abordagem de Gestão (2021)	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira  Capítulo 2: CUF é Valor - Materialidade: Tópicos Materiais; Capítulo 3: CUF é Compromisso - Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 32, 33 pág. 99	      <b>Metas:</b> (3.4); (3.8); (8.3); (10.2); (11.a); (16.7); (16.b); (16.6); (17.17)
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes  A CUF defende e promove os Direitos Humanos tanto na esfera dos seus colaboradores como nas relações que estabelece com o exterior. Também no Código de Conduta, disponível no site da CUF, guia orientador das relações internas e externas, é assinalada a importância escrupuloso cumprimento da lei e o respeito por normas de direitos humanos, ambientais, combate à corrupção e outras matérias relevantes relacionadas com sustentabilidade na sua componente social, designadamente as diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, incluindo os princípios e os direitos estabelecidos nas convenções fundamentais identificadas na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Carta Internacional dos Direitos Humanos.  Anexo I: Governo Societário: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização Capítulo 3: CUF é Compromisso - Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 99	
	3-3	Avaliação da abordagem de gestão  Anexo I: Governo Societário: Composição e competências dos órgãos de administração e fiscalização  Destaca-se a existência da Comissão de Acompanhamento do Código de Conduta bem como da Comissão de Inovação e Sustentabilidade, que têm como competências, entre outras, monitorizar o alinhamento do plano estratégico da CUF para a concretização dos compromissos de sustentabilidade e geração de valor sustentável.  Capítulo 3: CUF é Compromisso - Conduta Ética e Direitos Humanos	pág. 99	

Norma

**GRI 405**  
Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)

Indicador

**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

Resposta

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

Grupo Funcional	Género Feminino	Género Masculino	<30	30-50	>50	Nacionalidade Portuguesa	Outras Nacionalidades	Com deficiência	Nascido em Portugal	Nascido fora de Portugal
Administrativos	86%	14%	28%	62%	10%	99%	1%	2%	1 871	54
Auxiliares	88%	12%	23%	55%	22%	96%	4%	1%	1 289	118
Dirigentes	55%	45%	1%	81%	19%	99%	1%	2%	186	7
Enfermeiros	83%	17%	21%	71%	8%	99%	1%	1%	1 196	45
Internos	71%	29%	65%	35%	0%	94%	6%	0%	16	1
Médicos	66%	34%	0%	71%	29%	97%	3%	1%	269	29
Órgãos Sociais	31%	69%	0%	34%	66%	97%	3%	0%	31	1
Serviços Gerais	75%	25%	10%	51%	38%	89%	11%	1%	415	124
Téc. Diag. Terap.	80%	20%	33%	60%	7%	99%	1%	1%	397	15
Téc. Sup. Saúde	87%	13%	43%	55%	2%	100%	0%	0%	47	-
Téc. Superiores	66%	34%	22%	73%	5%	100%	0%	3%	354	16
<b>Total</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>22%</b>	<b>62%</b>	<b>16%</b>	<b>98%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>6 071</b>	<b>410</b>

Localização

ODS e Metas





## Norma

**GRI 405**  
 Diversidade e  
 Igualdade de  
 Oportunidades  
 (2016)

## Indicador

**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

## Resposta

## Localização ODS e Metas

**TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS**

Grupo Funcional	Género Feminino	Género Masculino	<30	30-50	>50	Nacionalidade Portuguesa	Outras Nacionalidades	Sem deficiência	Com deficiência	Nascido em Portugal	Nascido fora de Portugal
Administrativos	1 654	271	537	1 191	197	1 914	11	1 893	32	97%	3%
Auxiliares	1 239	168	324	773	310	1 346	61	1 388	19	92%	8%
Dirigentes	106	87	1	156	36	192	1	190	3	96%	4%
Enfermeiros	1 034	207	263	879	99	1 229	12	1 228	13	96%	4%
Internos	12	5	11	6	-	16	1	17	-	94%	6%
Médicos	198	100	-	211	87	288	10	294	4	90%	10%
Órgãos Sociais	10	22	-	11	21	31	1	32	-	97%	3%
Serviços Gerais	404	135	56	276	207	478	61	535	4	77%	23%
Téc. Diag. Terap.	329	83	135	248	29	409	3	408	4	96%	4%
Téc. Sup. Saúde	41	6	20	26	1	47	-	47	-	100%	0%
Téc. Superiores	246	124	82	269	19	370	-	360	10	96%	4%
<b>Total</b>	<b>5 273</b>	<b>1 208</b>	<b>1 429</b>	<b>4 046</b>	<b>1 006</b>	<b>6 320</b>	<b>161</b>	<b>6 392</b>	<b>89</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>

Os grupos funcionais mais representativos no universo da CUF desempenham funções administrativas, auxiliares e de enfermagem.





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS</b>				
<b>GRI 405</b> <b>Diversidade e Igualdade de Oportunidades (2016)</b>	<b>405-1</b> Composição dos órgãos de governo e discriminação de colaboradores por categoria, por género, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade	<p>No que respeita à composição por sexo, a população da CUF é maioritariamente feminina com 81% de colaboradoras para 19% de colaboradores masculinos.</p> <p>Os grupos funcionais de Téc. Sup. Saúde, Auxiliares, Administrativos e Enfermeiros são os grupos em que existe maior discrepância de género, sendo o género feminino predominante. Com distribuições mais equilibradas, destacam-se os Dirigentes.</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 62% dos colaboradores considerados.</p> <p>No que diz respeito às nacionalidades dos colaboradores da CUF, existem 25 nacionalidades diferentes. Os colaboradores com nacionalidade diferente da portuguesa representam 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 Internos.</p> <p>A salientar:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>67%</b></p> <p>das chefias dos colaboradores com vínculo laboral são mulheres, <b>+ 2%</b> do que em 2021.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>40%</b></p> <p>dos cargos de decisão ou administração são ocupados por mulheres.</p> </div> </div>	pág. 99	
	<b>405-2</b> 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 Enfermeiros, Auxiliares, Administrativos e Téc. Diag. Terapêutica.</p> <p><b>Pressupostos:</b>          Fórmula de cálculo: Rácio - Sexo Feminino / Sexo Masculino</p> <p>Consideram-se apenas colaboradores com Horários semanais de 35, 36 e 40 horas;</p> <p>Utilizou-se para efeitos de cálculo o Vencimento Base médio por grupo funcional.</p>		



## Norma

**GRI 405**  
Diversidade e  
Igualdade de  
Oportunidades  
(2016)

## Indicador

**405-2** Rácio de  
salário base e  
remunerações  
de mulheres  
e homens,  
por categoria  
funcional  
e unidades  
operacionais  
relevantes

## Resposta

## Horas/Semana

## Grupo Funcional

Administrativos

Auxiliares

Dirigentes

Enfermeiros

Internos

Médicos

Órgãos Sociais

Serviços Gerais

Téc. Diag. Terap.

Téc. Sup. Saúde

Téc. Superiores

**Total**

## 2020

## Rácio

## Rácio

## Rácio

## 2021

## Rácio

## Rácio

## Rácio

## 2022

## Rácio

## Rácio

## Rácio

## Localização

## ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS

Horas/Semana	2020			2021			2022		
Grupo Funcional	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio	Rácio
Administrativos	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	1,2	1,0	1,0
Auxiliares	1,0	1,0	1,0	-	1,1	1,0	-	1,1	1,0
Dirigentes	0,8	0,8	0,9	-	0,9	0,9	-	0,9	0,9
Enfermeiros	1,2	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
Internos	-	-	1,1	-	-	1,0	-	-	1,0
Médicos	1,0	1,1	1,0	1,1	1,8	0,9	1,0	-	0,9
Órgãos Sociais	-	0,2	1,7	-	0,4	1,6	-	0,6	1,5
Serviços Gerais	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0
Téc. Diag. Terap.	0,8	1,0	0,9	-	1,0	0,9	-	1,1	0,9
Téc. Sup. Saúde	-	-	1,1	-	-	1,0	-	-	0,9
Téc. Superiores	0,9	1,3	0,9	-	1,2	1,0	-	1,3	0,9
<b>Total</b>	<b>0,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>



## Norma

**GRI 405**  
Diversidade e  
Igualdade de  
Oportunidades  
(2016)

## Indicador

**405-2** Rácio de  
salário base e  
remunerações  
de mulheres  
e homens,  
por categoria  
funcional  
e unidades  
operacionais  
relevantes

## Resposta

## Localização ODS e Metas

## TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS

## 2022

40 h Horas/Semana	< 30 anos	30-50 anos	> 50 anos
Grupo Funcional	Rácio	Rácio	Rácio
Administrativos	1,0	1,0	1,1
Auxiliares	1,0	1,0	1,0
Dirigentes	-	1,0	0,8
Enfermeiros	1,0	1,0	0,9
Internos	1,0	1,0	-
Médicos	-	1,0	1,1
Órgãos Sociais	-	0,9	1,1
Serviços Gerais	0,9	0,9	1,0
Téc. Diag. Terapêutica	1,0	0,9	0,9
Téc. Sup. Saúde	0,9	0,9	-
Téc. Superiores	1,0	0,9	0,9
<b>Total</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>

\*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.

**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.

Em 2022 verifica-se uma aproximação do rácio entre o vencimento base nas faixas etárias 30-50 anos e >50 anos.



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: DIREITOS HUMANOS</b>				
<b>GRI 406</b> Não Discriminação (2016)	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2022 não foi identificado nenhum caso de discriminação.		
	<b>TÓPICO MATERIAL: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE</b>			
<b>Criação de iniciativas com impacto, que promovam o bem comum e o desenvolvimento sustentável das comunidades de proximidade, atendendo às suas preocupações e necessidades.</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b> 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.  Capítulo 2: CUF é Valor - Materialidade: Tópicos Materiais;  Capítulo 3: CUF é Compromisso: Impactos Sociais na Comunidade.	pág. 32, 33 pág. 100-104	      <b>Metas:</b> (3.4); (4.5); (8.3); (10.2) (11.7.a); (17.16); (17.17)
	<b>3-2</b> A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 3: CUF é Compromisso: Impactos Sociais na Comunidade.	pág. 100-104	
	<b>3-3</b> 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.	pág. 100-104	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas		
<b>TÓPICO MATERIAL: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE</b>						
<b>GRI 413</b> Comunidades Locais (2016)	<b>413-1</b> Operações envolvidas com a comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	As unidades CUF de média e de grande dimensão realizam programas de envolvimento com as comunidades onde estão localizadas. Mais informação sobre estas iniciativas estão disponíveis no <b>Relatório Integrado 2022: Capítulo 3: CUF é Compromisso: Impactos Sociais na Comunidade</b>	pág. 100-104	    		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor total anual dos donativos atribuídos pela CUF</td> <td>152.167 euros</td> <td>277.649,44 euros</td> </tr> </tbody> </table> <p>A CUF tem vindo a doar milhares de bens a instituições, dando assim nova vida a bens fora de uso e permitindo melhorar as condições físicas dos equipamentos das entidades beneficiárias. Em 2022, houve um considerável aumento do número de bens doados, designadamente devido ao contexto de guerra na Ucrânia.</p> <p>As parcerias firmadas com IPSS têm vindo a aumentar, de forma consistente, em mais comunidades CUF. Este é um dos indicadores que evidencia o contributo da CUF para o ODS 17 - Parcerias para a implementação dos objetivos.</p>				2021
	2021	2022				
Valor total anual dos donativos atribuídos pela CUF	152.167 euros	277.649,44 euros				
<b>TÓPICO MATERIAL: EXCELÊNCIA CLÍNICA E SEGURANÇA DO DOENTE</b>						
<b>Acompanhamento e sensibilização dos pacientes e cuidadores e redução do risco de dano nos cuidados prestados assegurando a saúde e bem-estar dos pacientes e seus cuidadores.</b>						
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b> Explicação do tópico material e da sua Fronteira	<p>A CUF investe 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.</p> <p>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.</p>	pág. 30-33	 <b>Metas:</b> (3.4); (3.8); (3.9)		



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
GRI 3 Abordagem de Gestão (2021)	<b>TÓPICO MATERIAL: EXCELÊNCIA CLÍNICA E SEGURANÇA DO DOENTE</b>			
	3-1	Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF está dividida em quatro clusters – Descobertas, Tejo, Norte e Novos Cuidados – 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.  Capítulo 2: CUF é Valor - Materialidade: Tópicos Materiais; Capítulo 1: Todo o Cuidado é CUF	
	3-2	A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Qualidade e Segurança Clínica Anexo IV - Qualidade e Segurança Clínica	pág. 68-71
3-3	Avaliação da abordagem de gestão	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.  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.  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. A CUF criou o Programa <i>Value-Based Healthcare (VBH)</i> 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.  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.  Para avaliar a eficácia da gestão, a CUF realiza regularmente auditorias internas e externas, renovando as diversas certificações de qualidade e segurança clínica.	pág. 68-71	



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: EXCELÊNCIA CLÍNICA E SEGURANÇA DO DOENTE</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-3</b> Avaliação da abordagem de gestão	<p>Assim 2022, 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade pela ISO 9001:2015 <ul style="list-style-type: none"> <li>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, 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 CUF; Serviços Partilhados e <i>Contact Center</i> Lisboa e Viseu; Clínica CUF Medicina Dentária Braamcamp.</li> <li>B. Extensão da certificação do sistema de gestão de qualidade aos Consultórios CUF (Miranda do Corvo, Lousã, Ourém, Santo Tirso, Torres Novas), CUF Digital, CUF Cuidados Domiciliários e Hospitalização Domiciliária.</li> </ul> </li> <li>Manutenção do Sistema de Gestão da Qualidade para Dispositivos Médicos na Central de Esterilização pela ISO13485 da Central de Esterilização CUF;</li> <li>Manutenção da Acreditação do Hospital CUF Porto pela <i>Joint Commission International</i>, após a avaliação trianual;</li> <li>Manutenção da certificação EUSOMA atribuída à UDTI - Unidade de Diagnóstico e Tratamento Integrado da Mama de Lisboa -, composta pelos seus dois pólos no Hospital CUF Tejo e no Hospital CUF Descobertas;</li> <li>Manutenção da Acreditação ACSA - <i>Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía</i> no Centro de Referência: Oncologia de Adultos Cancro do Reto, nos dois pólos, no Hospital CUF Tejo e no Hospital CUF Descobertas; Oncologia de Adultos - Cancro do Reto, no Serviço de Cirurgia Geral.</li> </ol>		
<b>GRI 416</b> Saúde e segurança do consumidor (2016)	<b>416-1</b> Avaliação dos impactes de saúde e segurança das categorias de produtos e serviços	<p>A CUF gere e presta cuidados de saúde. A natureza desta atividade exige que estes procedimentos estejam presentes durante todo o ciclo de vida dos seus serviços, através de um conjunto de procedimentos de práticas de segurança, qualidade e medidas de autoproteção dos seus profissionais.</p> <p>Para mais informações consultar o Relatório de Qualidade e Segurança Clínica 2022 disponível no site da CUF em <a href="#">Apresentações e Relatórios</a>.</p>		





Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas															
<b>TÓPICO MATERIAL: EXCELÊNCIA CLÍNICA E SEGURANÇA DO DOENTE</b>																			
<b>GRI 416</b> Saúde e segurança do consumidor (2016)	<b>416-2</b> Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não foram registados casos de não conformidade.																	
	<b>417-1</b> Requisitos de informação e rotulagem de produtos e serviços	<p>A CUF monitoriza e avalia a informação que é dada aos seus clientes.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N.º de doentes saídos</td> <td>43 903</td> <td>46 029</td> <td>43 343</td> </tr> <tr> <td>N.º de eventos adversos notificados e analisados</td> <td>2 570</td> <td>3 117</td> <td>3 836</td> </tr> <tr> <td>Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem</td> <td>6%</td> <td>7%</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anexo IV - Qualidade e Segurança Clínica</p>		2020	2021	2022	N.º de doentes saídos	43 903	46 029	43 343	N.º de eventos adversos notificados e analisados	2 570	3 117	3 836	Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem	6%	7%	9%	
	2020	2021	2022																
N.º de doentes saídos	43 903	46 029	43 343																
N.º de eventos adversos notificados e analisados	2 570	3 117	3 836																
Percentagem de produtos e serviços avaliados relativamente aos procedimentos de informação e rotulagem	6%	7%	9%																
<b>TÓPICO MATERIAL: PRIVACIDADE DO CLIENTE E CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO</b>																			
<b>Preservação da segurança da informação e dados pessoais, assegurando a privacidade de todos os clientes.</b>																			
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-1</b> Explicação do tópico material e da sua Fronteira	A CUF tem consciência da profunda importância da confidencialidade e segurança dos dados relativos a todas as pessoas e atos que integram o universo de cuidados de saúde prestados. Promovemos a segurança da informação, que serve de suporte à eficiência do serviço prestado aos nossos clientes, assente na integridade, disponibilidade dos sistemas e infraestruturas de informação e na confidencialidade dos dados.	pág. 32, 33	 <b>Metas:</b> (16.10)															



Norma	Indicador	Resposta	Localização	ODS e Metas
<b>TÓPICO MATERIAL: PRIVACIDADE DO CLIENTE E CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO</b>				
<b>GRI 3</b> Abordagem de Gestão (2021)	<b>3-2</b> A abordagem de gestão e as suas componentes	Capítulo 2: CUF é Valor: Materialidade: Tópicos Materiais	pág. 30-33	
	<b>3-3</b> 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"> <li>• a garantia de estabelecimento de regras de atuação segura e a sua monitorização;</li> <li>• a responsabilidade na criação de consciência e conhecimento junto dos colaboradores acerca desta temática.</li> </ul> <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> <p><b>Capítulo 2 - CUF é Valor: Gestão de Riscos</b></p> <p><b>Capítulo 3 - CUF é Compromisso: Conduta Ética e Direitos Humanos</b></p>	pág. 44-47 pág. 99	
<b>GRI 418</b> Privacidade do Cliente (2016)	<b>418-1</b> Número total de reclamações comprovadas relativamente à violação de privacidade e perda de dados de clientes	<p>Em 2022, verificaram-se reclamações relativas à privacidade e perda de dados de clientes, as quais foram devidamente analisadas, com diligência e responsabilidade, motivando seis interações com a CNPD.</p> <p>Ocorreram um total de 1.299 interações de titulares de dados com o Data Protection Officer, seja de clientes ou colaboradores. Na sequência das ações de sensibilização e formação ocorridas, é nossa crença que um maior conhecimento por parte dos colaboradores dos procedimentos em vigor e consciência nas temáticas de proteção de dados, aliado por outro lado a um aumento de atividade e rotatividade de equipas conduziu a um número superior de partilhas de assuntos e interações com o DPO face ao período homólogo. Foram realizadas no decurso de 2022, diversas iniciativas que consideramos chave na evolução de maturidade da CUF no seu programa de proteção de dados pessoais, tais como: revisão relevante do seu plano de gestão da mudança que incluiu o reforço em conteúdos formativos obrigatórios de proteção de dados e cibersegurança; implementação de uma plataforma de gestão da privacidade de renome da qual é possível lançar questionários aos nossos parceiros para validação de segurança; formalização de um plano extensivo das auditorias de modo a torná-las ainda mais regulares e sistemáticas. Adicionalmente, procedeu-se a recomendações concretas junto das áreas para evolução dos seus processos na sequência da revisão anual das atividades de tratamento de dados, ao reforço da aposta na desmaterialização em diversas Direções, à implementação de uma plataforma para gestão centralizada de consentimentos de modo a melhorar a forma como a CUF comunica com os seus clientes, bem como a ações de sensibilização junto das áreas com responsabilidades na relação com o cliente de modo a mitigar o risco de violação da privacidade.</p>		



## O Conselho de Administração

---

Salvador Maria Guimarães José de Mello

---

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires

---

Inácio António da Ponte Metello de Almeida e Brito

---

Catarina Marques da Rocha Gouveia

---

Paula Alexandra Pais de Brito Silva

---

Céline Dora Judith Abecassis-Moedas

---

Diogo Miguel Parreira de Gouveia

---

Paulo Jorge Barradas de Oliveira Rebelo

---

João Pedro Stilwell Rocha e Melo

---

Rui Alexandre Pires Diniz

---

Guilherme Barata Pereira Dias de Magalhães

---

Francisco Pedro Ramos Gonçalves Pereira

---

Vera Margarida Alves Pires Coelho

---

Raúl Catarino Galamba de Oliveira

---

Paulo José Marques Fernandes



Verificação Externa



# 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 de um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre a informação de sustentabilidade incluída no seu Relatório Integrado 2022 (adiante designada por “Informação de sustentabilidade”).

### Responsabilidades

O Conselho de Administração da CUF é responsável pela preparação da Informação de sustentabilidade de acordo com os requisitos da *Global Reporting Initiative (“GRI Standards”)*, definindo para tal critérios adequados, bem como pela implementação e manutenção de um sistema de controlo interno e processos adequados à captura e processamento de informação, para assegurar uma adequada preparação da Informação de sustentabilidade. 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

O nosso trabalho foi efetuado 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* e demais orientações técnicas e éticas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas. Aquela 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 de sustentabilidade referida no capítulo de “Informação de Sustentabilidade – Anexo GRI” do Relatório Integrado 2022 e divulgada nas respetivas secções do mesmo, foi preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os *GRI Standards*.

Os procedimentos efetuados dependem do nosso julgamento profissional, considerando o nosso entendimento da CUF e outras circunstâncias relevantes para este trabalho, tendo consistido em:

- Inquérito aos colaboradores da CUF responsáveis pela preparação da Informação de sustentabilidade incluída no Relatório Integrado 2022, de forma a entender os princípios, sistemas e procedimentos de gestão, recolha e consolidação da Informação de sustentabilidade incluída no Relatório Integrado 2022, 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 Integrado 2022 com os requisitos dos GRI Standards, sempre que aplicável;



“Deloitte”, “nós” e “nossos” refere-se a uma ou mais firmas-membro e entidades relacionadas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”). A DTTL (também referida como “Deloitte Global”) e cada uma das firmas-membro e entidades relacionadas são entidades legais separadas e independentes entre si e, conseqüentemente, para todos e quaisquer efeitos, não obrigam ou vinculam as demais. A DTTL e cada firma-membro da DTTL e respetivas entidades relacionadas são exclusivamente responsáveis pelos seus próprios atos e omissões não podendo ser responsabilizadas pelos atos e omissões das outras. A DTTL não presta serviços a clientes. Para mais informação, acesse [www.deloitte.com/pt/about](http://www.deloitte.com/pt/about).

Tipo: Sociedade Anónima | NUIT e Matricula: 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

© 2023. Para informações, contacte Deloitte & Associados, SROC S.A.

- Análise da coerência da metodologia utilizada para recolha e consolidação da Informação de sustentabilidade incluída no Relatório Integrado 2022;
- Verificação através de testes substantivos, numa base de amostragem, da exatidão aritmética e demais evidências associadas dos indicadores quantitativos e qualitativos da Informação de sustentabilidade incluídos no Relatório Integrado 2022, bem como a verificação da sua adequada compilação a partir dos dados disponibilizados pelas fontes de informação da CUF; e
- Execução de procedimentos analíticos, para determinados indicadores da Informação de sustentabilidade, incluídos no Relatório Integrado 2022, em complemento com inquéritos realizados aos colaboradores da CUF envolvidos na preparação dos mesmos.

Os procedimentos efetuados num trabalho de garantia limitada de fiabilidade variam na sua natureza e são menos extensos do que num trabalho de garantia razoável de fiabilidade. Conseqüentemente o nível de garantia de fiabilidade obtido num trabalho de garantia limitada de fiabilidade é substancialmente menor do que seria obtida se tivéssemos efetuado um trabalho de garantia razoável de fiabilidade. Assim, não expressamos uma opinião de garantia razoável de fiabilidade.

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

### Independência e controlo de qualidade

Cumprimos com os requisitos de independência e ética do código de ética do *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA) e do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC).

Aplicamos a Norma Internacional de Gestão de Qualidade 1 (ISQM 1), a qual requer que seja desenhado, implementado e mantido um sistema de gestão de qualidade abrangente que inclui políticas e procedimentos sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

### Conclusão

Com base no trabalho realizado, e descrito na secção “Âmbito”, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que a Informação de sustentabilidade incluída no Relatório Integrado 2022 da CUF, S.A., não tenha sido preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos estabelecidos nos *GRI Standards*.

Lisboa, 24 de abril de 2023

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



Todo o *cuidado* é CUF.

Informação de Sustentabilidade —> 2022