
AMORIM

Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional

Versão 4

*Aprovada pelo Conselho de Administração da Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A.
em reunião realizada em 30 de março de 2026.*



Índice

Mensagem do Presidente	4
Missão, Visão e Valores	5
I. INTRODUÇÃO	6
II. OBJECTIVOS E ÂMBITO	6
III. PRINCIPIOS E REGRAS GERAIS	6
III.1. Respeito pela lei	6
1.1. Cumprimento da legislação e convenções internacionais fundamentais	6
1.2. Sistema de Controlo Interno	7
III.2. Transparência	7
III.3. Ética, honestidade e integridade	7
3.1. Corrupção	7
3.2. Independência de interesses	7
3.3. Princípio metodológico de atuação/decisão	7
IV. NORMAS DE CONDUTA PROFISSIONAL	8
IV.1. Normas Gerais	8
IV.2. Confidencialidade	8
IV.3. Corrupção e suborno	8
IV.4. Fiscalidade	9
IV.5. Conflito de Interesses	9
IV.6. Privacidade e proteção de dados pessoais	9
IV.7. Utilização de Inteligência Artificial	9
IV.8. Uso de informação privilegiada	10
IV.9. Uso do património e cibersegurança	10
IV.10. Redes sociais	10
IV.11. Comunicação Externa	10
IV.12. Imagem corporativa	10
IV.13. Direitos de autor e de propriedade industrial	11
IV.14. Neutralidade política	11
IV.15. Relações entre Colaboradores/as	11
V. COMPROMISSOS LIGADOS AO RESPEITO PELAS PESSOAS	12
V.1. Respeito pelos Direitos Humanos	12
V.2. Condições de trabalho	12
V.3. Emprego livre	12
V.4. Trabalho infantil	12
V.5. Assédio no trabalho	13
V.6. Proteção da saúde, higiene e segurança	13
V.7. Contratos de trabalho	14
V.8. Tempo de trabalho e retribuição	14
V.9. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	14
V.10. Diversidade, inclusão e não discriminação	14
V.11. Princípio da igualdade de tratamento	14
V.12. Realização e desenvolvimento profissionais	14
V.13. Consumo de drogas, álcool e tabaco	15

VI. COMPROMISSOS COM OS ACIONISTAS	16
VI.1. Criação de valor e transparência	16
VI.2. Padrões de governo societário	16
VI.3. Controlo interno e gestão de risco	16
VI.4. Informação dos acionistas	16
VI.5. Transações com partes relacionadas	16
VII. COMPROMISSOS COM OS CLIENTES	17
VII.1. Prioridades na relação com o cliente	17
VII.2. Comunicações, publicidade e atividades promocionais	17
VIII. COMPROMISSOS COM OS FORNECEDORES	18
VIII.1. Política de seleção	18
VIII.2. Princípios Inspiradores	18
IX. COMPROMISSOS COM AS COMUNIDADES, A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE	20
IX.1. Sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial	20
IX.2. Energia, ambiente e biodiversidade	20
IX.3. Impostos e previdência social	21
IX.4. Concorrência	21
X. DISPOSIÇÕES FINAIS E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	22
X.1. Acompanhamento e aplicação do Código	22
X.2. Receção e tratamento de comunicações de irregularidades	22
X.3. Cumprimento	22
X.4. Participação	22
X.5. Vigência e revisão	22

Mensagem do Presidente

Temos uma Missão. Temos Valores. Temos Futuro.

A longa história da Corticeira Amorim, que atravessa já três séculos, testemunha o trabalho, a determinação e a audácia com que sucessivas gerações ultrapassaram profundas transformações da sociedade; resistiram a duas Guerras Mundiais; enfrentaram os desafios da globalização e revolucionaram toda a fileira da cortiça.

Atualmente, toda a Organização tem profundamente interiorizados os fundamentos desse sucesso: a visão empreendedora, a responsabilidade e o rigor, a criatividade e a inovação.

150 anos após a sua fundação, a Corticeira Amorim assume a mesma missão: a de acrescentar valor à cortiça, de forma ética, competitiva, diferenciada, inovadora e sustentável, em perfeita harmonia com a Natureza; e os mesmos valores: orgulho, ambição, iniciativa, sobriedade e atitude.

Hoje, mais de 4600 Colaboradores/as dedicam a sua vida profissional à prossecução desta missão, pautando a sua conduta por elevados padrões profissionais e éticos, tanto no relacionamento interno como externo.

É esta a nossa cultura enquanto Organização.

O novo Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional que aqui apresentamos formaliza um conjunto de princípios, regras e orientações para o posicionamento ético da Organização e dos seus Colaboradores/as no relacionamento com os diversos *stakeholders*, internos e externos.

A conduta ética é um fator da maior relevância para o desenvolvimento e crescimento das empresas, trazendo importantes benefícios como sejam a atração de fidelização de Clientes, a satisfação das expectativas dos *stakeholders* internos e externos, a diferenciação e consolidação reputacional e ganhos de eficiência, contribuindo ainda para uma gestão prudente de riscos.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional funciona em complemento com o restante sistema de normas internas, não esgotando os deveres e regras a que a Corticeira Amorim se encontra vinculada, mas sim fornecendo as diretrizes cuja forma de implementação é detalhada noutros instrumentos normativos e de política internos.

Este Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional tem por objetivos fomentar um nível elevado de exigência ética e a não ocorrência de más práticas éticas, assim assegurando a manutenção e desenvolvimento de uma cultura de confiança, responsabilidade e transparência consentânea com os valores preconizados pela Corticeira Amorim na atuação quotidiana da empresa e dos seus Colaboradores/as, seja nas relações internas (entre todos os Colaboradores/as), seja nas relações externas com os demais parceiros de negócios (investidores, clientes, fornecedores de bens e serviços, instituições públicas e privadas, comunidades locais e Sociedade em geral).

Contamos com a adesão efetiva de todos (Colaboradores/as e *Stakeholders* externos) a este Código de Ética Empresarial e de Conduta Profissional.

António Rios de Amorim
Presidente e CEO da Corticeira Amorim

Missão, Visão e Valores

Missão

Acrescentar valor à cortiça, de forma ética, competitiva, diferenciada e inovadora, em perfeita harmonia com a Natureza.

Visão

Ser uma empresa sustentável, remunerando adequadamente o capital investido, na promoção da equidade social, na integração da diversidade e da salvaguarda ambiental e com fatores de diferenciação a nível do produto e do serviço.

Valores

Orgulho: Orgulhamo-nos da tradição do nosso negócio, da nossa história enquanto Empresa e do saber acumulado em anos de trabalho de muitas diferentes gerações. Orgulhamo-nos de trabalhar de forma sustentável com uma matéria-prima que vem da Terra, com identidade, tradição, modernidade e inovação, no respeito do princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para todos os Colaboradores/as.

Ambição: Temos gosto no que fazemos, mobilizamo-nos para fazer sempre mais e melhor, desenvolvendo novos Clientes, novos mercados e novas aplicações para a cortiça.

Iniciativa: Encontramos soluções para compromissos e desafios, reagindo rápida, eficaz e positivamente a diferentes circunstâncias e contextos, sempre focados no desenvolvimento do negócio e do sector, assim promovendo também os interesses dos nossos Colaboradores/as e demais *Stakeholders*.

Sobriedade: Celebramos vitórias e comemoramos sucessos internamente, privilegiando a discrição na nossa relação com o exterior, nunca esquecendo que devemos sempre aprender mais e fazer continuamente melhor.

Atitude: Estamos com a Empresa nos bons e nos maus momentos, com o nosso esforço, empenho e disponibilidade, dando o melhor de nós e, sempre, respeitando Colaboradores/as, Clientes, Fornecedores, Acionistas e demais *Stakeholders*, relevantes para a sustentabilidade da Corticeira Amorim.

Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional

I. INTRODUÇÃO

A Corticeira Amorim deve comportar-se de forma ética e adequada em todas as suas relações com os seus clientes, Colaboradores/as, investidores, fornecedores de bens e serviços, instituições públicas e privadas, comunidades locais e Sociedade em geral.

O presente Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional (adiante simplesmente designado por “Código”) traduz a identidade corporativa, a cultura e os valores da Corticeira Amorim aplicando-se na Corticeira Amorim e suas Empresas (conjunto das sociedades sobre as quais a Corticeira Amorim exerça direta ou indiretamente uma relação de domínio através da detenção de mais de 50% do capital social), independentemente de as respetivas sedes se situarem em Portugal ou noutro país), doravante conjuntamente designadas por “Organização” ou “Grupo Corticeira Amorim”.

O Código tem como Destinatários:

• **Internos:** todos os Colaboradores/as (incluindo membros dos órgãos sociais, quadros dirigentes, diretores/as e trabalhadores/as) de qualquer Empresa que integre a Organização. A Organização e seus Colaboradores/as pautarão as suas decisões e ações pelos princípios de atuação estabelecidos no presente Código, cumprindo as suas obrigações de forma profissional, responsável, íntegra e zelosa, procurando, quaisquer que sejam as circunstâncias, a excelência de desempenho, num ambiente de trabalho apropriado, protegendo a reputação e contribuindo para sustentabilidade da Organização.

• **Externos:** todas as entidades que se relacionam económica, institucional ou socialmente com a Organização. Aos *Stakeholders* externos (acionistas e investidores, clientes, parceiros de negócio e fornecedores, procuradores e mandatários da Organização) é expressamente requerido o respeito e/ou a adesão aos princípios estabelecidos no presente Código, na medida em que os valores, princípios e padrões aqui estabelecidos lhes possam ser aplicáveis.

O Grupo Corticeira Amorim promoverá a consciencialização das exigências éticas e de conduta entre os seus Colaboradores/as e as suas partes interessadas (*Stakeholders*) a todo o tempo.

II. OBJETIVOS E ÂMBITO

Este Código visa:

a) Clarificar e harmonizar os padrões de referência no exercício da atividade empresarial da Organização, auxiliando a tomada de decisão em dilemas éticos;

b) Contribuir para a promoção de uma cultura de cumprimento da lei e dos valores e princípios adotados pela Organização, bem como para o cumprimento das melhores práticas de E.S.G., reduzindo a exposição a riscos operacionais, reputacionais e de *compliance*;

c) Formalizar e divulgar os valores, princípios de atuação e normas de conduta que regem o relacionamento da Organização com os *Stakeholders* internos e externos.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional é parte integrante do sistema de normas internas da Corticeira Amorim, a respeitar por todos os Colaboradores/as da Organização. O presente Código articula-se com o sistema de devida diligência da Corticeira Amorim em matéria de direitos humanos e ambiente, desenvolvido em linha com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Orientações da OCDE para Empresas Multinacionais e com a Diretiva (UE) 2024/1760 relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade (CSDDD), estruturando uma abordagem baseada no risco para a identificação, prevenção, mitigação e, quando aplicável, remediação de impactos adversos associados às operações próprias e à cadeia de valor.

III. PRINCÍPIOS E REGRAS GERAIS

III.1. Respeito pela lei

1.1. Cumprimento da legislação e convenções internacionais fundamentais

A Organização compromete-se a agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes nas jurisdições onde opera, bem como prestar às autoridades toda a colaboração que dentro do seu conhecimento e da sua esfera de atividade e competência esteja ao seu alcance e seja solicitada pelas mesmas.

A Organização e todos os seus Colaboradores/as comprometem-se a respeitar as boas práticas empresariais e a não se envolverem ou colaborarem com condutas, comportamentos ou práticas que possam ser consideradas irregulares, ilegais, criminais, antiéticas ou desonestas, no desenvolvimento das suas relações com clientes, fornecedores, parceiros de negócios, concorrentes, autoridades públicas e *Stakeholders* em geral.

A Organização e todos os seus Colaboradores/as comprometem-se a respeitar sempre a regulamentação em vigor e a manter e partilhar uma abordagem ética com os seus *Stakeholders*, no respeito pelos:

- Princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho;
- Princípios orientadores da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE) para as empresas multinacionais;
- 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

1.2. Sistema de Controlo Interno

A Organização compromete-se a manter e desenvolver um sistema de controlo interno e de monitorização do cumprimento normativo dos negócios e das operações realizadas, o qual deverá ser ajustado aos riscos de corrupção e de conflito de interesses específicos da atividade desenvolvida pela mesma.

III.2. Transparência

A Organização adota um princípio de comportamento transparente em relação à informação transmitida aos mercados, assumindo o compromisso de transmitir informações verdadeiras e apropriadas, refletindo com fidelidade a sua situação económica, financeira e patrimonial, de acordo com os princípios contabilísticos aplicáveis.

A Organização e os seus Colaboradores/as comprometem-se a relatar de forma transparente o desempenho da Organização, tendo em consideração os deveres legais e as necessidades das partes interessadas.

Os Colaboradores/as comprometem-se a reportar e explicar as suas decisões e comportamentos profissionais, garantindo os deveres de sigilo, bem como a dar conhecimento ao Conselho de Administração da existência de qualquer informação referente à Organização cuja divulgação seja suscetível de interferir com a respetiva situação económica, ambiental ou social.

III.3. Ética, honestidade e integridade

A ética é um valor fundamental da cultura corporativa da Organização.

A Organização compromete-se a uma conduta ética e íntegra, mantendo sistemas de controlo interno adequados à prevenção e deteção de fraudes ou irregularidades, nomeadamente no que diz respeito a corrupção e suborno, conflito de interesses e uso indevido/irregular da informação e do património.

Os Colaboradores/as comprometem-se a concretizar e agir de acordo com os compromissos da Organização no âmbito da ética, da sustentabilidade e da responsabilidade social.

Os Colaboradores/as devem sempre comportar-se com a maior honestidade e integridade na sua área profissional, rejeitando qualquer tipo de prática contrária a esses princípios e reportando-a sempre ao respetivo superior hierárquico.

3.1. Corrupção

A corrupção é um fator de ineficácia da indústria e do comércio nacional e internacional, afetando gravemente a economia ao distorcer a concorrência em detrimento de outros atores do mercado (empresas e consumidores).

3.2. Independência de Interesses

A Organização compromete-se a adotar procedimentos adequados para assegurar a isenção na análise, na atuação e nos processos de decisão, evitando situações de potencial ou efetivo conflito de interesses envolvendo uma Empresa da Organização e/ou os Colaboradores/as.

A prevenção e gestão de conflitos de interesses deve respeitar escrupulosamente as disposições legais e regulamentares, externas e internas, aplicáveis.

3.3. Princípio metodológico de atuação/decisão

Cada Colaborador/a deve interrogar-se metodologicamente e a todo o tempo sobre se o seu comportamento ou decisão concreta é legal, se cumpre as normas e princípios éticos da Organização, se é coerente com os interesses e objetivos do Grupo Corticeira Amorim e qual o grau de conforto em que ficaria se a sua decisão ou comportamento fosse tornado público.

Se a resposta a alguma destas perguntas for “não” ou “não sei”, deve adotar o comportamento adequado, que não lhe ofereça dúvidas, ou pedir apoio à hierarquia para adotar o comportamento adequado.

IV. NORMAS DE CONDUTA PROFISSIONAL

IV.1. Normas Gerais

A Organização e os Colaboradores/as devem ser e atuar de forma honesta e transparente em todas as relações, nomeadamente comerciais, reforçando uma cultura de confiança e zelando pelos interesses da Organização, especialmente nos seus relacionamentos com Investidores, Clientes, Fornecedores, Colaboradores/as e com os demais *Stakeholders*, e devem cumprir os compromissos assumidos.

Os Colaboradores/as da Organização:

a) desempenham as suas funções cumprindo as disposições legais e regulamentares e os normativos internos da Organização;

b) comportam-se de forma a manter e a reforçar a confiança da comunidade em geral e dos Clientes e Fornecedores em particular, contribuindo de forma eficaz para a boa imagem da Organização;

c) agem de forma objetiva, profissional, responsável e com bom senso em todas as circunstâncias e em caso de dúvida recorrem à hierarquia para esclarecer a melhor forma de atuar;

d) agem de boa-fé, com responsabilidade e com rigor, sem deformatar os factos ou a realidade;

e) têm em conta as expectativas dos *stakeholders* e da comunidade relativamente à sua conduta ética e dos princípios que sejam genérica e socialmente aceites;

f) zelam pela conservação e utilização adequadas dos recursos e património da Organização que lhes são disponibilizados;

g) guardam confidencialidade sobre os assuntos relativos à vida da Organização e abstêm-se de contactos com a comunicação social sobre os mesmos salvo se estiverem devidamente autorizados para o efeito.

IV.2. Confidencialidade

Os Colaboradores/as devem manter estrita discrição profissional e a confidencialidade das informações a que tenham acesso no exercício de suas funções profissionais. Para estes fins consideram-se confidenciais quaisquer informações que possam ter sido reveladas oralmente, por escrito ou por qualquer outro meio tangível ou intangível, que o Colaborador/a, fornecedor, ou parceiro possam ter obtido acesso no decurso da sua atividade profissional ou obtida por qualquer forma, incluindo planos de negócios, faturações, planos estratégicos, produtos ou serviços, previsões financeiras, acordos de vendas, dados de clientes, acionistas, Colaboradores/as parceiros e fornecedores, patentes, marcas, modelos de utilidade

ou quaisquer outros direitos de autor ou direitos de propriedade intelectual ou aplicações dos mesmos (quer tenham sido registados ou não), palavras-passe, código fonte, invenções, processos, desenhos gráficos ou não gráficos, engenharia, publicidade, orçamentos, previsões financeiras, *know-how*, bem como quaisquer outras informações indicadas ou designadas pela Organização como confidenciais, sejam propriedade da Organização ou de terceiros.

Os Colaboradores/as, fornecedores e parceiros não podem aceder, usar ou revelar as informações confidenciais, a menos que tenham sido devida e previamente autorizados a fazê-lo por escrito pelo responsável pela área em questão. Em caso de dúvida, e a menos que o contrário tenha sido indicado por escrito, os Colaboradores/as e os fornecedores devem considerar como restritas e confidenciais todas as informações a que possam ter acesso no desempenho das suas funções.

IV.3. Corrupção e suborno

A Organização não permite e condena a prática de corrupção e suborno, na forma ativa ou passiva, seja no setor privado ou público, incluindo pagamentos de facilitação, criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Os Colaboradores/as comprometem-se a:

- Recusar receber, não efetuar e não solicitar a terceiros, quaisquer ofertas, donativos, presentes, convites para viagens de lazer, espetáculos desportivos ou culturais, benefícios, gratificações, remunerações, comissões, vantagens, favores, privilégios ou qualquer outro tipo de incentivo que possa ser considerado como tentativa de influência, para obtenção indevida de uma decisão corporativa ou administrativa ou de uma vantagem ilegítima; EXCETO se tais ofertas não excederem os limites considerados razoáveis pelos usos sociais (isto é, se o respetivo valor não for superior a 200 euros e não houver indícios de intenções menos claras ou do objetivo de afetar a sua imparcialidade por parte do ofertante) ou forem concedidas por ocasião de situações festivas ou lúdicas; independentemente do valor, todas estas ofertas devem ser reportadas, por escrito, às respetivas hierarquias, que devem elaborar listas anuais destes recebimentos;

- Respeitar, na sua relação com funcionários públicos e responsáveis por entidades públicas, os deveres de isenção a que estes estão sujeitos, abstendo-se de lhes dar ou prometer qualquer tipo de benefício que não lhes seja devido;

- Não efetuar, em nome da Organização, donativos, patrocínios, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos ou outras entidades; quaisquer patrocínios ou contribuições a realizar em nome da Organização, designadamente no âmbito do apoio social ou de caridade, devem ser previamente aprovadas pelo Conselho de Administração da Corticeira Amorim.

O não cumprimento pelos Colaboradores/as das regras enunciadas e que possa estar associado a atos de corrupção e/ou infrações conexas é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar.

As normas previstas nesta rúbrica não pretendem ser exaustivas, sendo aplicáveis as normas legais em vigor e o Código de Conduta Anticorrupção adotado pela Organização e disponível no site da Corticeira Amorim.

IV.4. Fiscalidade

Os Colaboradores/as observam escrupulosamente o disposto na Lei e regulamentos aplicáveis em matéria fiscal e de segurança social, evitando associar o Grupo Corticeira Amorim a situações suscetíveis de configurar infrações de natureza fiscal.

A Organização compromete-se a manter e desenvolver procedimentos de prevenção e deteção de práticas ilegais em matérias financeiras, contabilísticas e fiscais, incluindo de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo.

Os Colaboradores/as ficam vinculados ao cumprimento de especiais deveres de diligência relativos ao conhecimento das relações de negócio estabelecidas, de conservação de documentos e de comunicação prévia à respetiva hierarquia de situações potencialmente suspeitas, nomeadamente quando estas envolvam pagamentos ou recebimentos anormais em dinheiro ou cheques e moedas diferentes dos contidos nos termos de pagamento acordados. Os pagamentos em que o pagador ou beneficiário for um terceiro não mencionado no respetivo contrato, bem como, os pagamentos efetuados para contas que não sejam as usualmente utilizadas no relacionamento com a Organização e/ou Empresa, deverão ser devidamente comunicados à respetiva hierarquia e previamente verificados.

IV.5. Conflito de interesses

Os Colaboradores/as devem evitar ou declarar qualquer conflito, atual ou potencial, de interesses com interesses da Organização, e devem comportar-se com honestidade e integridade, não procurando benefícios pessoais ou de terceiros, sob qualquer circunstância, nomeadamente através do uso indevido de sua posição ou contatos na Organização.

Os Colaboradores/as comprometem-se a não envolver a Organização nas suas atuações a título pessoal.

Os Colaboradores/as devem dar conhecimento à respetiva hierarquia, e não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão sempre que estiverem em causa contratos, operações ou outros atos em que sejam direta ou indiretamente interessados os próprios, os seus cônjuges, parentes

e afins em linha reta, ou pessoas que com eles vivam em economia comum ou ainda sociedades ou outras pessoas coletivas em que qualquer daqueles tenha, direta ou indiretamente, qualquer interesse.

IV.6. Privacidade e proteção de dados pessoais

A Organização e os seus Colaboradores/as respeitam criteriosamente as normas legais e as orientações das autoridades de controlo competentes em matéria de proteção de dados das pessoas singulares, no que respeita aos seus dados pessoais, à livre circulação desses dados, aos princípios e deveres a conservar no seu tratamento e ao exercício de direitos pelos seus titulares nesse âmbito.

Os Colaboradores/as devem cumprir escrupulosamente os princípios de proteção de dados previstos na legislação e normas internas aplicáveis (designadamente a Política de Privacidade Para Gestores e Colaboradores/as), quando no exercício das suas funções lidem com dados pessoais de clientes, fornecedores, acionistas, funcionários ou terceiros.

IV.7. Utilização de inteligência artificial

A Organização reconhece a relevância crescente da Inteligência Artificial (“IA”) como instrumento de apoio à inovação, eficiência e melhoria contínua dos seus processos, devendo a sua utilização pautar-se por critérios de responsabilidade, transparência e respeito pelos direitos fundamentais das pessoas.

A Organização assegurará que o uso de sistemas ou ferramentas de IA:

- cumpre todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- é realizado de forma ética, respeitando os valores da Organização e os compromissos desta para com os diversos *stakeholders*;
- observa as normas internas de cibersegurança e de utilização da informação, garantindo a proteção contra acessos indevidos e a salvaguarda da integridade e segurança dos dados;
- respeita integralmente as obrigações de confidencialidade e as regras de privacidade e proteção de dados pessoais constantes dos pontos IV.2 e IV.6 deste Código;
- é transparente quanto à natureza e ao modo de funcionamento das ferramentas utilizadas, assegurando que os Colaboradores/as e terceiros estejam cientes de quando interagem com sistemas de IA;
- promove a não discriminação, a equidade e a inclusão, evitando enviesamentos ou práticas que possam conduzir a resultados injustos ou desproporcionados;

- considera o impacto social, ambiental e humano das suas aplicações, contribuindo para o bem-estar coletivo e a sustentabilidade;

- permite a supervisão e o controlo humano adequados, de modo a garantir que as decisões automatizadas possam ser revistas, validadas ou corrigidas sempre que necessário.

Os Colaboradores/as devem, em todas as circunstâncias, assegurar que a sua utilização de ferramentas de Inteligência Artificial está em conformidade com estes princípios e compromissos assumidos pela Organização, observando integralmente as normas de conduta estabelecidas neste Código e as políticas internas aplicáveis, nomeadamente em matéria de cibersegurança, confidencialidade e proteção de dados pessoais.

IV.8. Uso de informação privilegiada

Os Colaboradores/as comprometem-se a:

- sempre que tenham conhecimento de factos suscetíveis de poder influenciar, de modo relevante, as cotações bolsistas e até à sua divulgação oficial: (i) a manter essas informações sob reserva de confidencialidade; (ii) não transacionar valores mobiliários da Corticeira Amorim, SGPS, SA, de parceiros estratégicos ou de empresas envolvidas em transações ou relações com a Organização;

- utilizar a informação a que tenham acesso apenas no âmbito da finalidade para que foi obtida, respeitando os interesses da Organização e de terceiros que dela sejam legítimos titulares.

As normas previstas nesta rúbrica não pretendem ser exaustivas, sendo aplicáveis as normas legislativas em vigor e pelo Código de Conduta para o Mercado de Valores Mobiliários/ Insider Trading adotado pela Organização e disponível no site da Corticeira Amorim.

IV.9. Uso do património e cibersegurança

A Organização compromete-se a gerir os ativos patrimoniais, próprios e de terceiros que lhe sejam confiados, com o objetivo de salvaguardar o respetivo valor.

Os Colaboradores/as comprometem-se a:

- zelar pelo património, tangível ou intangível, da Organização ou de terceiros, que lhes seja confiado, incluindo meios de Tecnologia de Informação (TI) e propriedade intelectual e industrial, ainda que por si produzida, utilizando-o apenas na execução dos processos profissionais e assegurando o seu uso adequado e eficiente;

- a utilizar os meios de TI e quaisquer dispositivos eletrónicos que sejam colocados à sua disposição (e-mail, intranet, internet, telefone, fax, servidores, redes sociais, etc.) apenas

para realizar o seu trabalho e operações e demais atividades profissionais;

- zelar pela proteção dos meios de TI e da informação da Corticeira Amorim em estrito cumprimento com os princípios constantes nas Políticas de Cibersegurança adotadas pela Organização e disponíveis na Intranet da empresa.

Em todas as circunstâncias, todas as informações contidas nos recursos de TI que a Organização coloca à disposição dos Colaboradores/as serão consideradas parte do trabalho e nunca privadas ou pessoais, e a Organização terá o direito de aceder a essas informações para realizar controlos, conforme necessário, de forma proporcional e conveniente, para garantir que estão a ser utilizados adequadamente, de acordo com a legislação e com as Políticas de Cibersegurança disponíveis na Intranet da empresa.

O roubo, furto ou apropriação indevida ou uso indevido dos ativos patrimoniais tangíveis ou intangíveis da Organização deverão ser alvo de processo criminal.

IV.10. Redes sociais

As redes sociais e o correio eletrónico são uma forma conveniente, rápida e eficaz de se comunicar com Colaboradores/as de outras empresas, convidados e parceiros de negócios. No entanto, esses meios devem ser usados adequadamente, pelo que os Colaboradores/as devem abster-se de declarações irresponsáveis, descuidadas ou insensíveis, que podem ser retiradas do contexto e usadas contra a Organização e/ou seus Colaboradores/as.

IV.11. Comunicação Externa

Os contactos com a Comunicação Social e com investidores institucionais sobre informação específica da Organização deve ser geridos com diligência e reserva, de acordo com as regras internas, devendo a oportunidade da divulgação de qualquer informação ser validada junto do administrador ou diretor responsável pelas relações com a Comunicação Social ou com investidores ou outros que sejam designados pela Empresa ou Organização para esse efeito.

Os Colaboradores/as deverão comunicar previamente à Organização as situações em que irão ser oradores/conferencistas e em que a relação com a Organização seja, implícita ou explicitamente, publicitada.

IV.12. Imagem corporativa

A Organização dispõe de uma imagem corporativa, que traduz e divulga os seus principais valores. Na utilização desta imagem os Colaboradores/as deverão utilizar um especial cuidado na verificação do respeito pelas normas instituídas pelo respetivo Manual de Identidade (disponível na Intranet).

IV.13. Direitos de autor e de propriedade industrial

A Organização e os Colaboradores/as devem:

- respeitar e não infringir os direitos autorais e de propriedade industrial da Organização ou de terceiros, os direitos inerentes de uso relativos a programas e sistemas informáticos;
- e proceder a uma utilização correta das logomarcas, marcas, logótipos, domínios de *internet* e nomes comerciais da Organização para os fins que sejam determinados pela Organização.

Sem autorização prévia e escrita, os Colaboradores/as não podem, em nenhuma circunstância, (i) registar as logomarcas, marcas, logótipos, domínios de *internet* e nomes comerciais da Organização em seu próprio nome, ainda que conjugada com outras marcas ou logótipos ou nomes comerciais, (ii) reproduzir, plagiar, distribuir, compartilhar publicamente, transmitir ou usar por qualquer meio para obter ganhos financeiros, quaisquer trabalhos ou benefícios literários, artísticos ou científicos cobertos por direitos autorais da Organização, (iii) reproduzir, imitar, modificar ou de outra forma usurpar um direito de propriedade intelectual da Organização.

São propriedade da Organização (i) os direitos de autor ou de propriedade industrial sobre qualquer atividade inventiva dos Colaboradores/as desenvolvida ao abrigo da sua relação com a Organização, ou (ii) que tenha sido desenvolvida usando recursos disponibilizados pela Organização, ou nas instalações da Organização durante o período de vigência do contrato de trabalho e/ou dentro das relações comerciais da Organização. Nestes casos, a Organização terá toda a legitimidade para registar todos os respetivos direitos de propriedade industrial (patentes, modelos de utilidade ou outros) que são propriedade da Organização, sendo salvaguardado o direito moral do inventor ou criador nos termos legais.

IV.14. Neutralidade política

Os Colaboradores/as, no âmbito e no desempenho das suas atribuições profissionais ao serviço da Organização, devem agir com absoluta neutralidade política e, ao agir em nome da Organização, devem abster-se, direta ou indiretamente, de tomar posições em favor ou contra atores e processos políticos.

Em particular, os Colaboradores/as não devem fazer donativos, patrocínios ou contribuições de qualquer tipo em nome da Organização ou usar os recursos da Organização em benefício de partidos políticos, federações, coligações, grupos de eleitores, organizações, facções, movimentos ou, em geral, instituições públicas ou privadas cuja atividade seja claramente associada à atividade política. Também não devem participar, no âmbito e no desempenho das suas atribuições profissionais ao serviço da Organização, direta ou indiretamente, em qualquer estrutura ou organização cujo objetivo seja financiar tais entidades.

IV.15. Relações entre Colaboradores/as

Os Colaboradores/as devem comportar-se de forma educada e respeitosa nas relações laborais, promovendo a dignidade humana, de modo a criar-se um ambiente de trabalho harmonioso, agradável, confortável, estável e digno.

As relações entre Colaboradores/as devem desenvolver-se num ambiente:

- de urbanidade, solidariedade e de respeito da hierarquia pelos Colaboradores/as e dos Colaboradores/as pela hierarquia, existindo observância pelas normas e indicações emanadas pela Organização;
- de rigor, discrição, responsabilidade, colaboração e confiança;
- isento de discriminação de qualquer natureza, nomeadamente relativa ao género ou orientação sexual, origem étnica, raça, território de origem ou língua, idade, etnia ou religião, convicção política ou ideológica ou filiação sindical;
- onde a preocupação com as condições de trabalho dos Colaboradores/as se materializa num contexto de trabalho inclusivo, saudável e seguro, promovendo a prevenção, saúde e segurança, quer nas condições de trabalho, quer nos comportamentos de cada um no dia-a-dia.

Os Colaboradores/as devem respeitar as chefias e estas os seus subordinados, empenhando-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as suas tarefas no âmbito da Organização.

A Organização preconiza que o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para os Colaboradores/as é um princípio basilar das políticas de Recursos Humanos, devendo ser aplicado na contratação, formação, oportunidades de carreira, níveis salariais, bem como em outros aspetos da relação de trabalho, no quadro de uma cultura interna de diversidade, inclusão, excelência, responsabilidade e rentabilidade.

A existência de uma Política de Recrutamento formalizada e ativa, que orienta e contribui para que o processo de seleção de Colaboradores/as integre os princípios descritos neste capítulo, será um elemento positivo no processo de seleção de Colaboradores/as.

V. COMPROMISSOS LIGADOS AO RESPEITO PELAS PESSOAS

A Organização considera os Colaboradores/as essenciais na prossecução das suas atividades e dos seus objetivos de negócio, da sua sustentabilidade e rentabilidade presente e futura.

Assim, a Organização compromete-se com a criação de empregos de qualidade, com a formação e desenvolvimento profissionais dos seus Colaboradores/as, incentivando uma cultura de inovação e desenvolvimento, nomeadamente através da inclusão ou orientação sexual, origem étnica, raça, território de origem ou língua, idade, etnia ou religião, convicção política ou ideológica ou filiação sindical, sob igualdade de direitos e condições.

A Organização adota e cumpre a Política Direitos Humanos e a Política de Recursos Humanos, disponíveis no site da Corticeira Amorim.

V.1. Respeito pelos Direitos Humanos

A Organização assume como princípio estruturante de toda a sua atividade o respeito pelos Direitos Humanos (tal como proclamados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas) e do Trabalho (tal como enunciados pela Organização Internacional do Trabalho), de carácter imperativo para toda a Organização e os seus Colaboradores/as e procura atuar de forma a que, progressivamente, este princípio se propague às demais partes interessadas, nomeadamente, parceiros, clientes e cadeia de fornecimento.

Em particular, a Organização é contra a detenção arbitrária, tortura ou execução, trabalho forçado ou infantil ou assédio no trabalho e a favor da dignidade humana, da não discriminação, da igualdade de direitos, da segurança e do bem-estar, da educação, do desenvolvimento pessoal e profissional e das liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação, de opinião e de expressão e do acesso à água que é essencial para usufruir do direito à vida.

A Organização e os seus Colaboradores/as não deverão tolerar violações dos direitos humanos.

V.2. Condições de trabalho

A Organização compromete-se respeitar e a promover o respeito devido aos Colaboradores/as, assegurando o seu direito a condições de trabalho condignas, seguras, saudáveis e equilibradas, do ponto vista físico, social e psicológico, onde os Colaboradores/as se sintam estimulados para atingir altos níveis de desempenho, alcançando patamares de realização e de desenvolvimento pessoal e profissional que correspondem às suas expectativas.

A Organização não tolera castigos físicos, atos de violência

psicológica e de coação moral – como sejam insultos, ameaças, isolamento, invasão da privacidade ou limitação profissional – com o objetivo ou o efeito de constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A Organização compromete-se igualmente a tomar as providências necessárias para que cada Colaborador/a seja tratado com respeito e dignidade. A Organização pede a cada um dos seus Colaboradores/as que alertem o Departamento de Recursos Humanos (ou utilizem os Procedimentos de Comunicação de Irregularidades disponível no site da Corticeira Amorim), no sentido de pôr fim a qualquer situação de assédio moral e/ou sexual de que tenha conhecimento.

A Organização assegura condições de vida condignas aos seus Colaboradores/as que sejam deslocados no desempenho de funções profissionais, tendo em conta o custo de vida no local de implantação.

V.3. Emprego livre

A Organização não aceita, nem dentro da Organização, nem na sua cadeia de fornecimento e de influência, trabalho forçado, escravo ou involuntário.

A Organização compromete-se a contratar pessoal cujo estatuto de migração seja regular e cuja idade permita a sua contratação. Nenhuma forma de tráfico ilegal de trabalho ou imigração fraudulenta será permitida, sendo sempre respeitada a legislação sobre estrangeiros e sua entrada e trânsito em território nacional.

Nenhum Colaborador/a pode ser obrigado a deixar qualquer “depósito”, passaporte ou documento de identidade na Organização e é livre de denunciar o seu vínculo contratual a qualquer momento, cumprindo o aviso prévio legal ou contratualmente aplicável.

A Organização compromete-se a exercer um controlo cuidadoso dos seus fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços e se detetar que este(s) recorre(m) a qualquer forma de trabalho forçado, executado sob ameaça ou coação, cessará imediatamente qualquer relação com o mesmo.

V.4. Trabalho infantil

A Organização compromete-se a não empregar mão-de-obra infantil ou qualquer outra forma de exploração de crianças ou adolescentes, não aceitando o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos.

A Organização não pactuará com tais práticas por parte de terceiros que lhe forneçam produtos ou prestem serviços, os quais terão de respeitar o limite mínimo de idade estabelecido

na legislação de cada um dos países onde operam e, independentemente dessa legislação do país, nunca aceitar o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos.

A Organização compromete-se a exercer um controlo cuidadoso dos seus fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços. Se detetar que este(s) recorre(m) a trabalho infantil a Organização deverá cessar imediatamente qualquer relação com o mesmo, procurar a cessação imediata da relação laboral com a criança e, simultaneamente, e implementar medidas de reparação que garantam a segurança, saúde, educação e desenvolvimento da criança envolvida.

Essas medidas incluirão, sempre que aplicável e possível, o apoio financeiro adequado e outros suportes necessários para assegurar que a criança frequente e permaneça na escola até ultrapassar a idade mínima de trabalho legalmente permitida, conforme definido pela legislação aplicável e pelos princípios das normas internacionais.

A cessação imediata da relação laboral com a criança não deverá comprometer o seu bem-estar, devendo ser assegurado um plano de transição responsável, elaborado em conjunto com os encarregados de educação e/ou entidades competentes, e tendo em consideração as medidas de reparação a implementar.

V.5. Assédio no trabalho

É expressamente proibida a prática de assédio no trabalho.

A Organização e os seus Colaboradores/as rejeitam e não toleram qualquer tipo de assédio, discriminação, coerção, abuso, violência ou exploração no trabalho, na sua esfera de influência.

Assédio no trabalho é qualquer comportamento, nomeadamente baseado em fator de discriminação ou de carácter sexual, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de criar um ambiente intimidativo, degradante ou humilhante ou desestabilizador.

Os Colaboradores/as têm o dever de denunciar a prática de comportamentos incorretos que iniciem assédio no trabalho, tendo em vista o esclarecimento da situação e a abertura de inquéritos disciplinares. Concretamente, qualquer pessoa que sofra ou tenha conhecimento da prática de assédio no trabalho deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos ou ao superior hierárquico ou utilizar o Procedimento de Comunicação de Irregularidades disponível no site da Corticeira Amorim.

Espera-se, também, por parte dos Colaboradores/as, o apoio à vítima de assédio, seja mostrando verbalmente a sua desaprovação do comportamento assediante, seja não se associando a outros que tentam zombar/ridicularizar a vítima.

Desta forma, todos devem contribuir, quando necessário, para um ambiente inspirador e agradável, e não permitir qualquer forma de assédio.

A Organização reconhece aos Colaboradores/as toda a proteção legal no caso de sofrerem ou denunciarem assédio no trabalho.

Neste âmbito, os membros dos órgãos sociais e titulares de cargos de direção e chefia estão adstritos ao cumprimento de um especial dever de cuidado, no sentido da ponderação dos possíveis efeitos dos seus comportamentos, mesmo que não intencionais.

V.6. Proteção da saúde, higiene e segurança

A Organização cumpre as normas aplicáveis de medicina, higiene e segurança no local de trabalho, estando os Colaboradores/as vinculados ao cumprimento das leis, regulamentos e normativos internos nestas matérias, designadamente a Política de Segurança e Saúde no Trabalho.

A Organização verifica regularmente a conformidade das suas instalações com as normas vigentes, de acordo com os riscos específicos associados.

A Organização certifica-se de que as suas atividades não prejudicam a saúde e a segurança dos seus Colaboradores/as e dos seus subcontratados, dos intervenientes na operação, das populações vizinhas e dos utilizadores dos seus produtos.

A Organização tem como objetivo assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os Colaboradores/as, subcontratados e intervenientes na operação, adotando todas as medidas adequadas à prevenção de riscos e acidentes laborais e garantindo o acesso a água potável e instalações limpas, incluindo as sanitárias.

A Organização compromete-se a cumprir e respeitar as regulamentações sobre prevenção de riscos laborais e fornecer os meios necessários para que os Colaboradores/as realizem suas atividades profissionais com as devidas medidas de segurança e higiene, por forma a salvaguardar a vida, a saúde e a integridade física e psicológica dos Colaboradores/as.

A Organização tem uma abordagem preventiva da segurança e saúde dos seus Colaboradores/as, facultando-lhes formação regular sobre segurança e saúde no trabalho.

A Organização dá prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos Colaboradores/as, assegurando o desenvolvimento e implementação de adequados sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional, através de técnicos qualificados nessas áreas e nas questões ambientais.

Todos os Colaboradores/as são responsáveis pela manutenção do seu local de trabalho em boas condições de laboração, seguindo as normas e práticas de saúde e segurança, estabelecidas pela legislação vigente, bem como, as impostas pela Organização através dos seus serviços de prevenção, internos ou externos.

Os Colaboradores/as devem informar atempadamente os superiores hierárquicos ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação anómala suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações, equipamentos e ativos da Organização ou sob a sua guarda ou custódia.

V.7. Contratos de trabalho

As relações contratuais devem ser reconhecidas e definidas de acordo com a legislação e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, não podendo a Organização evitar ou contornar as suas obrigações legais.

Aquando da contratação, todos os Colaboradores/as são informados e esclarecidos sobre as questões contratuais, inclusivamente do tempo de trabalho, detalhes da retribuição e periodicidade de pagamento e tomam conhecimento deste Código e demais políticas/regulamentos internos de aplicação imperativa.

V.8. Tempo de trabalho e retribuição

O tempo de trabalho e respetivas retribuições obedecem às regras internacionais sobre o tempo de trabalho estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, à legislação em vigor e aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, seguindo-se aquela que melhor proteger os Colaboradores/as.

As retribuições dos Colaboradores/as da Organização são justas, de acordo com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, com a legislação aplicável e com políticas e práticas de gestão de pessoas equilibradas e sadias.

Não será reduzida a retribuição do Colaborador/a, a não ser em casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Em casos de acréscimo eventual e transitório de trabalho e de haver necessidade de recorrer a trabalho suplementar, o recurso a horas extraordinárias será feito de maneira responsável, tendo em consideração fatores como a extensão, a frequência e os horários de trabalho de cada Colaborador e da força de trabalho como um todo. A Organização certifica-se de que o seu pessoal beneficia de tempo de repouso suficiente e de que as horas extraordinárias não serão usadas para substituir contratações regulares.

V.9. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Todos os Colaboradores/as da Organização podem, sem nenhuma exceção, associar-se a representantes legais dos Colaboradores/as, nomeadamente as entidades sindicais, de acordo com a legislação em vigor. A Organização tem uma atitude aberta perante os mesmos, através do diálogo e da negociação com Colaboradores/as formalmente autorizados.

Os representantes dos Colaboradores/as não serão discriminados e poderão realizar atividades de representação nos seus locais de trabalho de acordo com a legislação em vigor.

O exercício dos direitos de associação, sindicalização, negociação coletiva e greve, no âmbito de normas regulamentadoras aplicáveis e para cada um desses direitos fundamentais, não será limitado de forma inadequada.

V.10. Diversidade, inclusão e não discriminação

A Organização e os seus Colaboradores/as não praticam qualquer tipo de discriminação baseada em critérios étnicos, de género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, deficiência, convicção religiosa, orientação política, estado civil, cultura, nacionalidade, filiação sindical, gravidez ou qualquer outra distinção pessoal.

A Organização respeita o direito à diferença pelo que não admite qualquer tipo de discriminação por essas razões, seja no recrutamento e seleção, remuneração, acesso a formação, desenvolvimento de carreira, promoção ou demissão.

A Política de Diversidade formalizada e disponível no site da Corticeira Amorim é um elemento positivo nas relações entre Colaboradores/as, bem como entre a Organização e os seus Stakeholders.

VI.11. Princípio da igualdade de tratamento

A Organização orienta as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de respeitar o princípio da igualdade entre homens e mulheres e o direito à reserva da vida privada

A Organização promove o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidade entre todos os Colaboradores/as, valorizando a diversidade dentro da Organização.

A Organização e os Colaboradores/as devem atuar com cortesia, respeito e tolerância, abstendo-se de qualquer comportamento ofensivo.

V.12. Realização e desenvolvimento profissionais

A Organização diligencia no sentido de proporcionar aos Colaboradores/as um ambiente de trabalho capacitador e atraente, que proporcione elevados níveis de satisfação e realização

profissional, pagando remunerações justas e assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A organização compromete-se a promover a motivação, o envolvimento, a participação e a responsabilização dos Colaboradores/as, designadamente por via de processos de formação, qualificação e de sistemas de incentivo, reconhecimento e/ou compensação, que tenham em consideração a avaliação do desempenho.

A Organização compromete-se, ainda, a fomentar o desenvolvimento pessoal e socioprofissional de seus Colaboradores/as, incentivando o seu envolvimento na melhoria das suas próprias capacidades e competências. As políticas e ações relacionadas com o recrutamento, contratação, formação e promoção interna de Colaboradores/as devem basear-se em critérios claros de competência e desempenho profissionais. A promoção interna dos Colaboradores/as deve ser levada em conta para preencher os cargos compatíveis com as suas capacidades e qualificações.

Os Colaboradores/as devem ser informados sobre as políticas de avaliação do seu trabalho e devem participar ativamente da estrutura dos processos de gestão conjunta para melhorar seu desempenho, iniciativa, formação e dedicação.

Além disso, a Organização procura equilibrar o trabalho na empresa com a vida pessoal e familiar dos Colaboradores/as, promovendo programas de conciliação dirigidos à concretização deste objetivo.

Os Colaboradores/as comprometem-se a prosseguir o desenvolvimento profissional no sentido da melhoria contínua dos seus conhecimentos e competências, procurando obter o melhor uso, fruição e resultados da formação profissional promovida pela Organização.

V.13. Consumo de drogas, álcool e tabaco

O consumo de bebidas alcoólicas e/ou quaisquer substâncias proibidas por lei, por parte dos Colaboradores, é proibido durante o horário de trabalho, bem como a apresentação para o trabalho sob sua influência. Tal comportamento é considerado falta grave e tratado de acordo com a legislação local e práticas disciplinares.

A Organização pode verificar, nos termos legais, os Colaboradores/as relativamente ao uso de drogas e álcool no trabalho e investigar imediatamente qualquer alegado abuso de drogas e álcool. O consumo de tabaco deve ser regulamentado, obedecendo aos regulamentos de cada país e ao procedimento estabelecido pela Organização. Em qualquer caso, em locais onde o fumo é permitido, o respeito e a devida consideração pelos não-fumadores terão sempre precedência.

VI. COMPROMISSOS COM OS ACIONISTAS

Uma das principais partes interessadas da Corticeira Amorim são seus acionistas, com os quais a Organização mantém um relacionamento baseado no benefício mútuo sustentável, regido pelos princípios de confiança, transparência e ética.

VI.1. Criação de valor e transparência

A Organização tem o objetivo de criar valor para os seus acionistas de forma contínua e sustentada, numa perspetiva de longo prazo. Nesse sentido, compromete-se a fornecer, em tempo útil e de forma equitativa, todas as informações relevantes para suas decisões de investimento.

A Organização compromete-se a:

- respeitar o princípio de igualdade de tratamento dos acionistas, disponibilizando em tempo útil as informações legalmente exigíveis, de forma adequada, verdadeira, transparente e rigorosa;
- proporcionar, na informação prestada, elementos qualitativos e quantitativos identificadores dos riscos económicos, financeiros, sociais, ambientais e reputacionais;
- manter políticas e procedimentos com vista a garantir a separação de interesses da Organização face aos interesses de acionistas.

VI.2. Padrões de governo societário

A Organização compromete-se a administrar as suas Empresas e a desenvolver as suas operações de acordo com os padrões de mercado para empresas comparáveis, procurando adotar as melhores práticas de governo societário.

Os membros dos órgãos sociais, diretores e outros Colaboradores/as com funções de chefia devem atuar com a diligência de um gestor criterioso, prudente e ordenado, de acordo com o interesse da Organização, atendendo aos interesses de longo prazo dos seus acionistas e ponderando os interesses de outros *stakeholders* relevantes para a sustentabilidade da Organização, tais como os seus trabalhadores/as, clientes, credores e fornecedores.

A adoção das melhores das práticas de governo societário será apreciada anualmente com base no Relatório Anual de Governo Societário que o conselho de administração da Corticeira Amorim aprova e submete à assembleia geral de acionistas, encontrando-se disponibilizado para todas as partes interessadas na página da web da Organização.

VI.3. Controlo interno e gestão de risco

A Organização estabelecerá os controlos apropriados para avaliar e gerir os riscos para os negócios, as pessoas e a reputação da Corticeira Amorim.

A Organização compromete-se a transmitir informações completas e verdadeiras, permitindo que acionistas, investidores, analistas e outras partes interessadas formem um julgamento fundamentado sobre a Organização e o risco da atividade desenvolvida.

Da mesma forma, a Organização compromete-se a colaborar com os órgãos e autoridades de supervisão, conforme necessário à prossecução das respetivas atribuições.

VI.4. Informação dos acionistas

A Organização compromete-se a disponibilizar todos os meios adequados para assegurar o cumprimento das disposições das leis aplicáveis, com especial cuidado para salvaguardar e fomentar a participação efetiva e os direitos de voto dos seus acionistas nas assembleias gerais, bem como para esclarecer dúvidas e pedidos de informações de todos os seus acionistas.

VI.5. Transações com partes relacionadas

Sem prejuízo das situações de conflito de interesse anteriormente referidas, existe um procedimento específico que regula as transações com partes relacionadas, visando acautelar situações em que possa existir um conflito de interesses.

Nesse sentido, o Regulamento sobre Transações com Partes Relacionadas estabelece o regime e as normas aplicáveis a esse tipo de operações.

VII. COMPROMISSOS COM OS CLIENTES

VII.1. Prioridades na relação com o cliente

A Organização considera que a satisfação, saúde e segurança do cliente são uma prioridade, pelo que a qualidade e responsabilidade de produto se considera fundamental. Consequentemente, a eficiência nos processos, a transparência e a integridade nas ações e no tratamento, garantindo produtos e serviços de qualidade para os clientes, devem ser metas para todos os Colaboradores/as da Organização.

Na Organização deve prevalecer uma cultura de qualidade, através da elaboração de planos de ação e melhoria contínua visando aumentar a satisfação, saúde e segurança do cliente. As diferentes linhas de produtos oferecidas pela Organização garantem a cobertura das respetivas necessidades dos clientes nos diferentes setores e mercados.

Devem ser utilizados todos os meios para garantir que os produtos e serviços oferecidos pela Organização não envolvem riscos à saúde ou à segurança dos clientes, tomando as medidas apropriadas para resolver quaisquer riscos que possam surgir, em conformidade com a legislação vigente.

A Organização estabelece a satisfação do cliente como objetivo principal, comprometendo-se a:

- assegurar a prestação de serviços ou a venda de produtos no estrito cumprimento dos procedimentos internos e normas legais e regulatórias aplicáveis, designadamente as relativas à responsabilidade de produto;
- respeitar os direitos dos clientes e os compromissos contratuais com eles assumidos, quer quanto à qualidade do produto ou do serviço prestado, quer quanto às garantias definidas legal ou voluntariamente;
- prestar informações completas, relevantes, verdadeiras e rigorosas, em linguagem acessível e adaptada às necessidades, respondendo às solicitações, dúvidas e reclamações em prazos razoáveis;
- melhorar continuamente o desempenho, bem como, a qualidade e a segurança dos seus produtos e serviços procurando, com sentido de serviço, satisfazer e superar as suas expectativas;
- formular propostas comerciais honestas, transparentes e adaptadas às necessidades dos clientes, prestando aconselhamento personalizado quando solicitado;
- assegurar o cumprimento escrupuloso das condições contratuais acordadas.

Os Colaboradores/as comprometem-se a proceder com correção, afabilidade e brio profissional nas relações com clientes, respeitando os seus direitos, sensibilidades e diversidade.

VII.2. Comunicações, publicidade e atividades promocionais

A Organização assume a obrigação de ser leal com seus clientes, fornecedores, partes interessadas e terceiros em geral, sempre fornecendo informações verdadeiras, claras, úteis e precisas ao comercializar seus produtos e serviços. Também garante que os seus produtos e serviços atendem a todas as especificações exigidas e publicadas.

De igual forma, a publicidade atividades promocionais e outras informações sobre produtos ou serviços da Organização devem ser leais e verdadeiras e devem criar relações baseadas na confiança mútua.

Em caso de insatisfação, são colocados à disposição dos clientes canais apropriados para apresentação das respetivas reclamações.

VIII. COMPROMISSOS COM OS FORNECEDORES

A aquisição de bens e serviços e o relacionamento com fornecedores e parceiros da cadeia de valor da Organização regem-se por princípios de economia, eficácia e operacionalidade, sendo assegurada a transparência, igualdade de oportunidades e equidade no relacionamento com as diversas contrapartes.

A Organização adota instrumentos, nomeadamente contratuais, que evidenciam o compromisso das suas contrapartes para com os princípios éticos e boas práticas empresariais que observa.

VIII.1. Política de seleção

A Organização tem implementado um procedimento rigoroso e detalhado para a pré-qualificação (seleção e avaliação) de fornecedores com base em critérios económicos, sociais, éticos e ambientais. O objetivo é conhecer detalhadamente o comportamento e as práticas dos fornecedores da Organização, selecionando preferencialmente aqueles que oferecem as melhores condições de negociação e compartilham os princípios e compromissos da Organização, descritos neste Código.

A Organização dedicará especial atenção, diligência e cuidado ao processo de avaliação e seleção de fornecedores para evitar qualquer tipo de relacionamento com pessoas físicas ou jurídicas que possam estar envolvidas em condutas ou comportamentos antiéticos ou desonestos e especialmente em atividades ilegais, fraude, corrupção pública e privada, lavagem de dinheiro e financiamento de organizações criminosas ou terroristas.

A Organização compromete-se a:

- relacionar-se com fornecedores de bens e serviços de maneira ética e legal, selecionando apenas fornecedores cujas práticas de emprego respeitem a dignidade humana, não violem a lei ou ponham em risco a reputação da Organização;
- manter critérios de seleção de fornecedores – técnicos, económicos, sociais, ambientais e éticos – claros, imparciais e pré-determinados;
- promover a observância pelos fornecedores das normas e práticas de segurança e da legislação laboral em vigor;
- monitorizar a conduta ética dos fornecedores e adotar medidas nos casos em que esta seja incompatível com os princípios preconizados neste Código.

A Organização avaliará positivamente e privilegiará os fornecedores que demonstrarem:

- a) o seu compromisso com os princípios promovidos neste Código e do Código de Ética e Conduta para Fornecedores por meio da sua aceitação e declaração de conformidade,

- b) que os seus produtos e serviços respeitam o bem-estar das pessoas e contribuem para a redução do impacto ambiental.

A Organização compromete-se a tomar todas as medidas para evitar qualquer ato de corrupção nos seus procedimentos, tanto de compras como de vendas, assegurando:

- que os concursos e os contratos de fornecimento sejam objeto de um processo transparente, justo e estabelecido com base em critérios objetivos e que os fornecedores sejam tratados com lealdade e honestidade;
- uma comunicação regular, rápida e clara, oferecendo a todos o mesmo nível de informação;
- partilhar com os fornecedores e prestadores de serviços, os seus compromissos em prol do desenvolvimento sustentável;
- informar individualmente os fornecedores selecionados e não selecionados.

A Organização reserva-se o direito de rescindir a sua relação contratual com os fornecedores que cometam violações deste Código e/ou do Código de Ética e Conduta para Fornecedores, repetidamente ou de forma grave, podendo reivindicar indemnização por danos (incluindo danos morais) caso se verifiquem.

VIII.2. Princípios Inspiradores

A Organização incentiva o comércio livre, privilegiando relações responsáveis, éticas e sustentáveis com os seus fornecedores e prestadores de serviços.

Os fornecedores e prestadores de serviços da Organização devem manter uma adesão e conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e não devem permitir qualquer violação desses direitos dentro das suas esferas de atuação, em particular nas suas operações industriais e/ou comerciais. Portanto, cada fornecedor e cada prestador de serviços deve tratar cada um dos seus funcionários/as com dignidade e respeito. Em nenhuma circunstância será tolerada a punição física ou psicológica, nem assédio de qualquer tipo ou abuso de poder, sempre respeitando os direitos laborais básicos dos empregados.

A Organização, os fornecedores e os prestadores de serviços devem evitar qualquer situação de dependência excessiva. Se, apesar de tudo, essa dependência existir, a Organização procurará, na medida do possível, uma diversificação de fornecedores e de prestadores de serviços.

Cada fornecedor e cada prestador de serviços da Organização deve promover e respeitar os seguintes princípios:

- eliminar todas as formas de trabalho infantil;
- erradicar qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório;
- evitar qualquer tipo de discriminação no local de trabalho;
- respeite as horas máximas de trabalho e salários mínimos estabelecidos pela lei aplicável;
- garantir que seus funcionários realizam o seu trabalho em condições de saúde e segurança e respeitando a respetiva lei de prevenção de riscos;
- respeitar os direitos dos funcionários/as de se associarem, sindicalizarem, organizarem ou negociarem coletivamente, sem sofrer qualquer tipo de sanção;
- obter e manter as licenças ambientais para a operação da sua empresa, se necessário; caso a operação gere resíduos, ela deve ser monitorada, controlada e tratada conforme indicado na legislação aplicável.

Os fornecedores e prestadores de serviços da Organização devem manter uma abordagem preventiva à proteção ambiental, adotar métodos que beneficiem maior responsabilidade ambiental e estimular o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que respeitem o meio ambiente.

Os fornecedores e prestadores de serviços da Organização não devem participar em qualquer tipo de corrupção, extorsão ou suborno que possa afetar os princípios do comércio justo ou resultar em escândalos públicos nos quais a Organização possa ser afetada.

A Organização convida os seus fornecedores e prestadores de serviços a aderirem aos valores éticos, ambientais e sociais estabelecidos neste Código, na medida em que mesmos lhe possam ser aplicáveis, incorporando o mesmo, sempre que possível, nos contratos celebrados.

As normas previstas nesta rúbrica não pretendem ser exaustivas, sendo aplicáveis as normas legislativas em vigor e o Código de Conduta para Fornecedores adotado pela Organização e disponível no site da Corticeira Amorim.

IX. COMPROMISSOS COM AS COMUNIDADES, A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE

IX.1. Sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial

A Organização pretende crescer de forma sustentável, gerando valor persistente a longo prazo, realizando um trabalho com elevados padrões de segurança e qualidade, garantindo a sua sustentabilidade económica, ambiental e social.

A Organização assume a sua responsabilidade e pretende contribuir para o desenvolvimento sustentável, promovendo um consumo responsável e assegurando uma gestão proactiva dos impactos económicos, ambientais e sociais resultantes das suas decisões e atividades. A Organização integra a sustentabilidade na sua estratégia e no processo de tomada de decisão.

A Corticeira Amorim como líder mundial na indústria da cortiça pretende ser um modelo empresarial, contribuindo para a manutenção do montado de sobro, que sustenta um dos ecossistemas com maior biodiversidade do mundo.

Assume também o seu papel de liderança, fomentando a ambição de desenvolver, de forma continuada, novas soluções de cortiça que acrescentem valor ao mercado, face a soluções convencionais.

A Organização compromete-se, nas comunidades onde desenvolve as suas atividades, a minimizar o impacto negativo que as suas atividades tenham ou possam vir a ter, junto das comunidades onde as desenvolve, mostrando abertura e honestidade, respeitando as culturas e tradições locais, apoiando e promovendo iniciativas de relação com as instituições, as populações e as comunidades locais em geral.

A Organização compromete-se a ouvir as comunidades locais e a dar resposta às suas preocupações, no sentido de minimizar o impacto negativo das suas operações.

IX.2. Energia, ambiente e biodiversidade

As alterações climáticas são um dos principais desafios que o nosso planeta enfrenta, com impactos no meio ambiente, na sociedade e na economia.

A Organização está comprometida em cuidar e respeitar o meio ambiente e proteger a biodiversidade no desempenho diário de suas operações. Todas as políticas da Organização têm em consideração a transição para uma economia mais sustentável através da alocação dos recursos disponíveis à maximização da sua utilização eficiente, tendo como objetivo a descarbonização das suas atividades produtivas, procurando minimizar os riscos para o clima e a saúde humana e a biodiversidade.

Para este fim, exige que os Colaboradores/ase os fornecedores

e prestadores de serviços estejam plenamente envolvidos na aplicação de soluções eficientes e na busca de alternativas sustentáveis e inovadoras para os serviços e produtos produzidos e comercializados pela Organização.

A Organização adota e cumpre a Política Ambiental divulgada no seu website com vista a reduzir o impacto das suas operações sobre o meio ambiente, baseando-se nos seguintes princípios:

- aplicação de critérios ambientais e de uso racional de energia e de água, em todos os trabalhos de planeamento e tomada de decisões sobre questões que possam ter impacto no meio ambiente de forma a minimizar a pegada de carbono das suas operações;

- cumprimento da legislação ambiental aplicável ao(s) setor(es) em que a Organização atua, bem como, dos compromissos adicionais aceites voluntariamente;

- implementação das ferramentas necessárias para evitar poluição e resíduos e reduzir o consumo de energia, privilegiando fontes de energia mais limpas e tecnologias mais ecológicas;

- utilização racional dos recursos, minimizando o consumo de água, energia e outros materiais, reduzindo a geração de resíduos e emissões, favorecendo a reciclagem e buscando soluções ecologicamente adequadas;

- promoção de boas práticas ambientais entre fornecedores, prestadores de serviços e clientes, estimulando o consumo responsável, a economia circular, a redução dos resíduos e da quantidade de matérias-primas utilizadas, limitando as embalagens e privilegiando os materiais reciclados e/ou recicláveis e matérias-primas sustentáveis e que não sejam causadoras de desflorestação (por exemplo, provenientes de florestas geridas de forma sustentável);

- contribuição para a pesquisa, o desenvolvimento e disseminação de tecnologias que respeitem o meio ambiente e a eficiência energética e que contribuam para a neutralidade carbónica;

- reutilização e/ou valorização de resíduos, devendo os mesmos ser sempre supervisionados, controlados e processados na forma indicada pela legislação correspondente.

A Organização está comprometida em assegurar a proteção ambiental dos estabelecimentos fabris e dos seus produtos ao longo do seu ciclo de vida, estando preparada para responder a emergências ambientais que possam surgir.

A Organização está comprometida em alcançar o crescimento económico ao mesmo tempo que contribui para uma sociedade mais evoluída, preservando o meio ambiente e os recursos não regeneráveis para as próximas gerações, garantindo, assim, a sua própria sustentabilidade.

IX.3. Impostos e previdência social

A Organização empenha-se em contribuir para o bem-estar da comunidade global onde está inserida e desenvolver comportamentos éticos e socialmente responsáveis, estando totalmente comprometida com sua firme responsabilidade de contribuir para sustentar os gastos públicos, implementando boas práticas em matéria de impostos e segurança social, considerando repreensível qualquer forma de fraude contra as autoridades fiscais e a segurança social.

IX.4. Concorrência

A Organização compromete-se a desenvolver uma prática concorrencial dinâmica e leal, respeitando a legislação da concorrência, nomeadamente quanto à proibição de práticas restritivas e à disciplina aplicável às operações de concentração de empresas.

São proibidas as práticas que infrinjam o direito da concorrência, pelo que os Colaboradores/as não podem participar em atividades que configurem práticas restritivas da concorrência, tais como acordos ou práticas concertadas. Os Colaboradores/as não podem trocar informações com os concorrentes, em qualquer matéria comercial ou financeiramente sensível, nomeadamente em relação a custos, preços, termos de condições de ofertas de serviços, escolha de fornecedores, localizações futuras e participação de mercado.

A Organização e os Colaboradores/as comprometem-se designadamente a:

- respeitar as empresas concorrentes e seus representantes;

- respeitar a confidencialidade da informação e a propriedade intelectual das entidades que se relacionam com a Organização;

- não concertar preços de venda ou fixar preços de revenda;

- não participar em cartéis ou coordenar com concorrentes propostas em licitações e concursos (bids); e

- abster-se de abuso de posição dominante na negociação e na gestão dos contratos.

X. DISPOSIÇÕES FINAIS E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

X.1. Acompanhamento e aplicação do Código

Os pedidos de esclarecimento, ou dúvidas na interpretação e aplicação do Código deverão ser dirigidos ao Secretário da Sociedade que ajuizará da necessidade ou conveniência de intervenção de outros órgãos ou corpos sociais da Organização.

A Organização tomará as medidas apropriadas para garantir que todos os Colaboradores/as conheçam o conteúdo do presente Código e compreendam seu escopo. Para tanto, caberá ao Departamento de Recursos Humanos a divulgação do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, bem como a organização de ações de formação específicas.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional está disponível nos principais idiomas dos Colaboradores/as, garantindo o acesso por todos, e está disponível na Intranet e na página corporativa da Corticeira Amorim (em português e inglês), para que todos os seus destinatários a ele possam ter acesso.

X.2. Receção e tratamento de comunicações de irregularidades

A comunicação de qualquer alegada irregularidade ou infração ao disposto neste Código deve ser realizada através do através do Procedimento de Comunicação de Irregularidades (publicado na página da Internet www.amorim.com), podendo ser realizada anonimamente.

A Organização assegura a confidencialidade no tratamento das comunicações de irregularidades/infrações realizadas por Colaboradores/as, e a não retaliação sobre os seus autores que as façam em boa-fé, durante o período que especifique a legislação que for aplicável em cada caso.

X.3. Cumprimento

O presente Código é parte integrante do sistema de normas internas da Organização e o seu não cumprimento pelos Colaboradores/as é suscetível de constituir infração disciplinar, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que possa dar lugar.

X.4. Participação

O presente Código é de todos e para todos. Todos os vinculados ou aderentes poderão apresentar ao Secretário da Sociedade propostas ou comentários críticos ao Código, que os analisará e, se possível, proporá a sua integração em futuras revisões do mesmo.

X.5. Vigência e revisão

Este novo Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional entra em vigor em 30 de março de 2026, data em que foi aprovado pelo Conselho de Administração da Corticeira Amorim, substituindo a versão anterior do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional da Corticeira Amorim.

A Organização promoverá a análise periódica da necessidade ou conveniência de revisão do presente Código, de modo a assegurar a sua conformidade em cada momento com a legislação aplicável e as melhores práticas de governo das sociedades.

Mozelos, 30 de março de 2026

Corticeira Amorim, S.G.P.S, S.A.

Edifício Amorim
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim 380
Apartado 20
4536-902 Mozelos

+351 227 475 400 T
+351 227 475 410 / 11 F
corticeira.amorim@amorim.com