

## Corticeira Amorim Relatório de monitorização do respeito pelos Direitos Humanos 2024

A. Período de referência	
Início	01.01.2024
Termo	31.12.2024

B. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE S EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS na implementação do Quadro “Proteger, Respeitar e Reparar”		MEDIDAS Preventivas / Corretivas
Nº	Princípios Fundamentais	
11.	As empresas devem respeitar os direitos humanos. Significa que devem evitar infringir direitos humanos de terceiros e devem encarar os impactos negativos dos direitos humanos em que estão envolvidas.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
12.	A responsabilidade de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – no mínimo, compreendem os expressos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e os princípios relativos a direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
13.	A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) Evitem causar ou contribuir para impactos negativos sobre direitos humanos através das suas atividades e encarar esses impactos quando eles ocorram;	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
	(b) Procurem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre direitos humanos diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços em resultado das suas relações empresariais, mesmo se não contribuíram para esses impactos.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
14.	A responsabilidade das empresas respeitarem os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente da sua dimensão, sector, contexto operacional, titularidade e estrutura. No entanto, a escala e a complexidade dos meios através dos quais as empresas honram as responsabilidades podem variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos sobre os direitos	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
15.	Para assumirem a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem dispor de políticas e processos adequados à sua dimensão e circunstâncias, incluindo:	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
	(a) Uma política de respeito dos direitos humanos;	
	(b) Um processo de verificação ( <i>due diligence</i> ) para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas quanto à sua responsabilidade por impactos sobre direitos humanos	<b>Programa de Monitorização</b>
	(c) Procedimentos adequados a reparar eventuais impactos negativos sobre direitos humanos a que deem causa ou para os quais contribuam.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos + Canal Denúncias</b>

<b>Política de Direitos Humanos</b>		
16.	Como base para incorporar a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem exprimir o respetivo compromisso através de uma declaração de política: (a) Aprovada ao mais elevado nível da gestão;	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
	(b) Informada por assessoria especializada interna ou externa;	<b>Programa Monitorização + Compliance Officer + Direção RH / Sustentab.</b>
	(c) Em que manifesta as suas expectativas de sobre o respeito dos direitos humanos por parte dos colaboradores, parceiros de negócio e outras partes interessadas diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços;	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos + Outros documentos corporativos públicos</b>
	(d) Publicamente disponível e divulgada interna e externamente a todos os	
	(e) Refletida em políticas e procedimentos operacionais necessários à sua assimilação em toda a empresa.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos + Programa Monitorização + Manuais procedimentos + Regulamentos internos + Regras de segurança</b>

<b>Auditoria do respeito pelos Direitos Humanos (<i>due diligence</i>)</b>		
17.	Para identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos sobre direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias sobre o respeito dos direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação de impactos reais e potenciais das atividades da empresa sobre direitos humanos, integrar e atuar sobre as conclusões, assegurar o acompanhamento dos resultados e comunicar como são encarados os impactos. A auditoria ( <i>due diligence</i> ) deve: (a) Abranger os impactos negativos sobre direitos humanos que a empresa possa causar ou para os quais possa contribuir através das suas atividades, ou que estejam diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços em resultado das suas relações empresariais;	<b>Programa Monitorização + Auditorias SST + Certificações ISO + Verificações RH + Canal Denúncias</b>
	(b) Ser de profundidade adequada à dimensão da empresa, aos riscos de impactos graves sobre direitos humanos e à natureza e contexto da sua atuação;	
	(c) Realizar-se de forma contínua, reconhecendo que os riscos sobre direitos humanos podem evoluir ao longo do tempo com o desenvolvimento das operações e do contexto da empresa.	
18.	A fim de avaliar os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar os impactos negativos reais ou potenciais sobre direitos humanos, em que possam estar envolvidas através das suas atividades ou em resultado das suas relações empresariais. Este processo deve: (a) Resultar de assessoria interna ou externa especializada em direitos humanos;	<b>Programa Monitorização + Compliance Officer + Direção RH + Direção Sustentabilidade</b>
	(b) Envolver auscultação efetiva de grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, em termos adequados à dimensão da empresa e à natureza e contexto da operação.	<b>Comissões de Higiene e Segurança das U.Neg. + Canal Denúncias</b>

19.	A fim de prevenir e atenuar os impactos negativos sobre direitos humanos, as empresas devem incorporar os resultados das suas avaliações de impacto nos seus processos e nas funções internas relevantes, adotando as medidas adequadas. (a) A incorporação eficaz requer: (i) Atribuição da responsabilidade de encarar tais impactos a níveis e funções (ii) Tomada de decisões, dotações orçamentais e processos de supervisão que permitam respostas eficazes face aos impactos identificados.	<b>Direção RH + Direção das Unidade de Negócio</b>
	(b) A atuação adequada deverá variar em função: (i) De ter sido a empresa a causar ou ter contribuído para o impacto negativo, ou estar envolvida apenas porque são as suas relações empresariais que ligam o impacto às suas operações, produtos ou serviços; (ii) Da sua capacidade de influência para fazer face ao impacto negativo.	<b>Direção das Unidade de Negócio</b>
20.	A fim de verificar como estão a ser encarados os impactos negativos sobre direitos humanos, as empresas devem controlar a eficácia da sua resposta. O controlo deverá: (a) Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados;	<b>Programa Monitorização + Relato Sustentabilidade + Auditorias SST + Certificações ISO</b>
	(b) Resultar de informação de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afetadas.	<b>Comissões de higiene e Segurança + Canal Denúncias</b>

	<b>Reparação</b>	
22.	Quando tenham causado ou contribuído para impactos negativos, as empresas devem providenciar ou cooperar na sua reparação, por meios legítimos.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>

	<b>Questões de contexto</b>	
23.	Em todas as circunstâncias, as empresas devem: (a) Cumprir as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em todos os locais onde têm operações; (b) Procurar formas de honrar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, perante cenários de conflitos; (c) Gerir os riscos de causar ou contribuir para abusos de direitos humanos no âmbito da conformidade legal, em todos os locais onde têm operações.	<b>Código de Ética e Conduta + Política Rec. Humanos</b>
24.	Sempre que necessário, na atribuição de prioridade à prevenção e mitigação de impactos negativos, reais ou potenciais, sobre direitos humanos, as empresas devem considerar primeiro os casos mais graves ou que a demora possa tornar irreparáveis.	<b>Direção das Unidade de Negócio</b>

	<b>Princípios operacionais</b>	
29.	As empresas devem disponibilizar meios e canais eficazes e acessíveis de contacto e reclamação, aptos ao efetivo conhecimento e tratamento de situações que afetem os Direitos Humanos e Laborais. Tais mecanismos complementam, sem substituir, outros modos apropriados de negociação coletiva, impugnação ou recurso.	<b>Código de Ética e Conduta + Comissões de Higiene e Segurança das U.Neg. + Canal Denúncias</b>
30.	As iniciativas setoriais, multissetoriais ou colaborativas baseadas no respeito dos direitos humanos, devem assegurar a disponibilização de mecanismos eficazes de reclamação.	<b>Não aplicável</b>

31. Os meios e canais eficazes e acessíveis de contacto e reclamação devem permitir uma apreciação substancial e justa com vista a proteção e remediação efetivas, mediante verdadeira audição e atuação em tempo útil, bem como propiciar análise e registo para fins preventivos em procedimentos futuros. Os mecanismos facultados devem permitir aferir de que modo a empresa assegura que todos têm acesso e têm conhecimento dos mecanismos de reclamação e validar ou melhorar a sua eficácia.	<b>Código de Ética e Conduta</b> <b>+ Política Rec. Humanos</b> <b>+ Programa Monitorização</b> <b>+ Canal de Denúncias</b>
---	--

## C. Considerações adicionais

Em obediência ao disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, a Corticeira Amorim reforçou o seu cumprimento das obrigações aí previstas, procedendo à implementação de um sistema de receção e seguimento de denúncias internas, através de uma plataforma informática extensível a todas as sociedades do Grupo, a qual contempla matérias de Direitos Humanos que estão vertidas no Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional e nas Políticas da Corticeira Amorim.



Pedro Magalhães  
Compliance Officer