
Corticeira Amorim

Política de Recursos Humanos

(Aprovada pelo Conselho de Administração da Corticeira Amorim, SGPS, S.A. em reunião realizada em 20 de fevereiro de 2025)

1. VISÃO

A Corticeira Amorim e suas Empresas (conjunto das sociedades sobre as quais a Corticeira Amorim exerça uma relação de domínio, independentemente de as respetivas sedes se situarem em Portugal ou noutro país), doravante conjuntamente designadas por "Organização", considera os trabalhadores e as trabalhadoras essenciais para atingir os seus objetivos de negócio e a sua sustentabilidade futura.

A Organização empenha-se na criação de empregos de qualidade, num ambiente comprometido com a formação e desenvolvimento profissionais, incentivando a inovação e o desenvolvimento da Organização através da inclusão e da diversidade de género, idade, culturas, crenças e nacionalidades, tudo sob igualdade de direitos e condições.

A Corticeira Amorim está, ainda, empenhada em contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) adotados pelas Nações Unidas em 2015. Assim, concebe e implementa programas contínuos de apoio à inovação, investigação e desenvolvimento, bem como, políticas e iniciativas que visam melhorar o seu impacto e que têm como objetivo neste âmbito:

- Preservar o Montado e os serviços dos ecossistemas e manter um papel proativo no desenvolvimento do já vasto campo de aplicação da cortiça, sustentado pelas características inatas do material;
- Reduzir o impacto ambiental das operações através da adoção de soluções renováveis, acessíveis e eficientes;
- Aplicar os princípios da economia circular por meio da redução dos resíduos, extensão da vida dos materiais e regeneração dos sistemas naturais;
- Apoiar e promover a investigação, desenvolvimento e inovação e fomentar soluções sustentáveis.

2. ÂMBITO

Todos os trabalhadores e trabalhadoras da Organização são responsáveis por contribuir para a concretização desta política, quer através da defesa e observância dos princípios de boa governação, vertidos também no Código de Ética e de Conduta Profissional da empresa.

Esta política tem um grupo de destinatários interno e outro externo:

AMORIM

Corticeira Amorim, SGPS, S.A.
Edifício Amorim I
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, 380
4535-186 Mozelos, Portugal

www.corticeiraamorim.com

Sociedade Cotada
Capital Social: € 133 000 000,00
Pessoa Coletiva e Matrícula: PT500077797
C.R.C. de Santa Maria da Feira – Portugal

[instagram: amorimcork](https://www.instagram.com/amorimcork)

-
- O grupo interno inclui todos os trabalhadores e trabalhadoras (incluindo membros dos órgãos sociais e diretores) de qualquer Empresa que integre a Organização, bem como todos os trabalhadores e trabalhadoras em regime de trabalho temporário. A Organização e seus trabalhadores e trabalhadoras pautarão as suas decisões e ações pelos princípios de atuação estabelecidos no presente Código, cumprindo as suas obrigações de forma profissional, responsável e zelosa, procurando, quaisquer que sejam as circunstâncias, a excelência de desempenho, promovendo um ambiente de trabalho apropriado, protegendo a reputação e contribuindo para sustentabilidade da Organização.
 - O grupo de destinatários externos abrange 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 da Organização) é expressamente requerido o respeito ou a adesão aos princípios estabelecidos nesta política, na medida em que os valores, princípios e padrões aqui estabelecidos lhe possam ser aplicáveis.

3. RESPONSABILIDADES

É da responsabilidade e competência do Conselho de Administração da Corticeira Amorim aprovar a Política de Recursos Humanos, da Corticeira Amorim, e das suas sucessivas revisões, previamente apreciada pela Comissão Executiva e pela Comissão de *Environmental, Social and Governance*.

É da responsabilidade do *Chief Executive Officer* da Corticeira Amorim o *enforcement* da Política de Recursos Humanos e políticas com esta relacionadas, cabendo à área de suporte transversal Recursos Humanos monitorizar a implementação das mesmas.

É da responsabilidade das Unidades de Negócio a implementação da Política dentro do âmbito da atividade que desenvolvem.

4. REFERÊNCIAS

Esta política inclui a postura da Organização sobre este assunto e estabelece princípios alinhados com as principais estruturas internacionais aplicáveis:

- 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;
- Princípios Orientadores das Nações Unidas;
- Os 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas;
- Carta de Princípios do BCSD Portugal;
- Act4Nature Portugal.

5. OBJETIVOS E COMPROMISSOS

5.1. Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais

- Não tolerar violações dos direitos humanos, trabalho forçado ou infantil ou assédio no trabalho, bem como detenções arbitrárias, torturas ou execuções.
- Defender a dignidade humana, a não discriminação, a igualdade de direitos, a segurança e o bem-estar, a educação, o desenvolvimento pessoal e profissional e as liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação, de opinião e de expressão.
- Construir e fomentar um quadro de respeito pelos valores fundamentais dos 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.

5.2. Condições de trabalho

- Agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes nas regiões onde opera, bem como prestar às autoridades toda a colaboração ao seu alcance.
- Respeitar e promover o respeito devido aos trabalhadores e trabalhadoras, assegurando o seu direito a condições de trabalho condignas, seguras, saudáveis e equilibradas do ponto de vista físico, social e psicológico, onde os trabalhadores e trabalhadoras se sentem estimulados para atingir altos níveis de desempenho, alcançando patamares de realização e de desenvolvimento pessoal e profissional que correspondem às suas expectativas.
- Não tolerar 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.
- Tomar as providências necessárias para que cada trabalhador e trabalhadora seja tratado com respeito e dignidade, no sentido de pôr fim a qualquer situação de assédio moral e/ou sexual de que tenha conhecimento.
- Assegurar condições de vida condignas aos seus trabalhadores e trabalhadoras que sejam deslocados no desempenho de funções profissionais, tendo em conta o custo de vida no local de implantação.

5.3. Emprego livre

- Não aceitar, nem dentro da Organização, nem na sua cadeia de fornecimento, trabalho forçado, escravo ou involuntário.
- Contratar pessoal cujo estatuto de imigração seja regular e cuja idade permita a sua contratação. Nenhuma forma de tráfico ilegal de trabalho ou imigração fraudulenta será permitida, e a legislação sobre estrangeiros e sua entrada e trânsito será sempre respeitada.
- Nenhum trabalhador ou trabalhadora 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.
- 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 a Organização deverá cessar imediatamente qualquer relação com o mesmo.

5.4. Trabalho infantil

- 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.
- Não pactuar 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.
- Exercer um controlo cuidadoso dos seus fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços e se detetar que este(s) recorre(m) a trabalho infantil a Organização deverá cessar imediatamente qualquer relação com o mesmo.

5.5. Assédio no trabalho

- Não tolerar qualquer tipo de assédio, discriminação, coerção, abuso, violência ou exploração no trabalho, na sua esfera de influência, promovendo a dignidade humana, de modo a criar-se um ambiente de trabalho harmonioso, agradável, confortável, estável e digno.
- É expressamente proibida a prática de assédio no trabalho, considerando-se como tal qualquer conduta verbal ou física que denigre, mostre hostilidade, realmente danifique ou tire proveito de um indivíduo por causa de sua origem étnica ou raça, território de origem ou língua, género, orientação sexual, deficiência, convicção religiosa, política ou ideológica, filiação sindical ou qualquer outra característica protegida por lei.
- A Organização reconhece aos trabalhadores e trabalhadoras toda a proteção legal no caso de assédio no trabalho, prestando apoio à vítima de assédio e mostrando desaprovação do comportamento assediante, advertindo que 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.

5.6. Proteção da saúde, higiene e segurança

- Garantir condições de higiene e segurança no local de trabalho, verificando regularmente, em especial, a conformidade das suas instalações com as normas vigentes, de acordo com os riscos específicos associados.
- Certificar-se de que as suas atividades não prejudiquem a saúde e a segurança dos seus trabalhadores e trabalhadoras e dos seus subcontratados, dos intervenientes na operação, das populações vizinhas e dos utilizadores dos seus produtos.
- Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores e trabalhadoras, 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.
- Cumprir e respeitar as regulamentações sobre prevenção de riscos laborais e fornecer os meios necessários para que os trabalhadores e trabalhadoras 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 trabalhadores e trabalhadoras.
- Ter uma abordagem preventiva da segurança e saúde dos seus trabalhadores e trabalhadoras, facultando-lhes formação regular sobre segurança e saúde no trabalho.

-
- Dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, assegurando o desenvolvimento de adequados sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional, através de técnicos qualificados nessas áreas e nas questões ambientais.

5.7. 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 trabalhadores e trabalhadoras são informados e esclarecidos sobre as questões contratuais, inclusivamente do tempo de trabalho, detalhes da retribuição e periodicidade de pagamento.

5.8. Tempo de Trabalho e Retribuição

- Respeitar o tempo de trabalho e respetivas retribuições estabelecidos nos termos das regras internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, pela legislação em vigor e pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, seguindo-se aquela que mais proteger os trabalhadores e trabalhadoras.
- Assegurar aos trabalhadores e trabalhadoras da Organização retribuições justas de acordo com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e legislação aplicável.
- Não reduzir a retribuição do colaborador ou colaboradora, 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, assegurar que as horas extraordinárias serão utilizadas de maneira responsável, tendo em consideração fatores como a extensão, a frequência e os horários de trabalho de cada trabalhador e trabalhadora e da força de trabalho como um todo. Estas não serão usadas para substituir contratações regulares. Além disso, a Organização certifica-se de que o seu pessoal beneficia de tempo de repouso suficiente.

5.9. Liberdade de associação, diálogo social e direito à negociação coletiva

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

5.10. Princípio da igualdade de tratamento e oportunidades

- Estabelecer o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para os trabalhadores e trabalhadoras é um princípio inspirador das políticas de Recursos Humanos e que deve ser aplicado na contratação, na formação, oportunidades de carreira, níveis salariais, bem como em outros aspetos da relação de trabalho, no quadro de uma cultura interna de excelência, responsabilidade e rentabilidade.

5.1.1. Diversidade, inclusão e não discriminação

- Orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de:
 - a) Respeitar o princípio da igualdade entre homens e mulheres e o direito à reserva da vida privada; e
 - b) Impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou social, género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, características físicas ou deficiência, convicções religiosas, orientação política, opinião, situação familiar, classe social, naturalidade, associação sindical, gravidez ou qualquer outra distinção pessoal.
- Não admitir qualquer tipo de discriminação por essas razões, seja no recrutamento e seleção, remuneração, acesso a formação, promoção ou demissão.
- Diversidade, não discriminação, igualdade de direitos, segurança, educação, desenvolvimento pessoal e profissional, liberdade de associação são princípios estruturantes na atividade da Organização.

5.1.2. Realização, desenvolvimento e equilíbrio entre a vida profissional e familiar

- Proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras 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.
- Promover a motivação, o envolvimento, a participação e a responsabilização dos trabalhadores e trabalhadoras, 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.
- Fomentar o desenvolvimento pessoal e socioprofissional de seus trabalhadores e trabalhadoras, 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 funcionários devem basear-se em critérios claros de competência e desempenho profissionais. A promoção interna dos trabalhadores e trabalhadoras deve ser levada em conta para preencher os cargos compatíveis com as suas capacidades e qualificações.
- Os trabalhadores e trabalhadoras devem ser informados sobre as políticas de avaliação de 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 procurará equilibrar o trabalho na empresa com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e trabalhadoras, promovendo programas de conciliação dirigidos à concretização deste objetivo.
- Valorizar o capital humano através da sua formação e desenvolvimento, contribuindo, desta forma, para que a estratégia de sustentabilidade da Organização seja bem-sucedida.
- Investir nas pessoas, desenvolvendo os conhecimentos e competências alinhados com os Valores da Organização, procurando obter o melhor uso, fruição e resultados da formação profissional promovida pela Organização.

6. ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS

A Corticeira Amorim integra na definição das suas políticas, incluindo a Política Geral de Sustentabilidade, os pontos de vista, interesses, necessidades e direitos dos stakeholders potencialmente afetados pelas suas atividades. Para isso, realiza

consultas regulares aos seus stakeholders, nomeadamente trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os da cadeia de valor, comunidades, os consumidores e utilizadores finais, clientes e fornecedores, entre outros.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional
- Relatório de Sustentabilidade da Corticeira Amorim
- Plano de Igualdade da Corticeira Amorim

8. VALIDADE

Esta Política entra em vigor em 20 de fevereiro de 2025, data em que foi aprovada pelo Conselho de Administração da Corticeira Amorim.

Tendo em conta que a Organização opera em diferentes países, no caso de o conteúdo desta política ser diferente das regras e regulamentos locais, os trabalhadores e trabalhadoras darão preferência à regra mais restritiva.

9. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

A presente Política será periodicamente revista. A Organização comunicará a trabalhadores e trabalhadoras as atualizações desta Política, e promoverá cursos de formação, a fim de garantir que estejam cientes das regras contidas na mesma.

10. COMUNICAÇÃO

A Organização toma as medidas apropriadas para garantir a divulgação da Política de Recursos Humanos, disponibilizando-a no site corporativo da Corticeira Amorim (www.amorim.com, em português e em inglês) permitindo nomeadamente que:

- Todos os destinatários internos conheçam o conteúdo da presente Política, compreendam seu escopo e adotem os princípios e práticas nela preconizados;
- Todos os destinatários externos conheçam o conteúdo da presente Política, compreendam o seu escopo e respeitem ou adiram aos princípios nela estabelecidos, na medida em que os valores, princípios e padrões lhe possam ser aplicáveis.

Mozelos, 20 de fevereiro de 2025