

---

# Corticeira Amorim

---

## Política de Diversidade

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

---

### 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", têm como missão «acrescentar valor à cortiça, de forma ética, competitiva, diferenciada e inovadora, em perfeita harmonia com a natureza», pretendendo, na sua visão, ser uma organização 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.

A Organização acredita que a diversidade de género, origem, idade, competências e experiências é um fator essencial para a inovação, o crescimento económico e o desenvolvimento sustentável. Assim, tem como objetivo criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, garantir igualdade de oportunidades e remuneração justa, e adotar políticas que eliminem a discriminação e o assédio no local de trabalho, assumindo as seguintes metas: garantir a igualdade de acesso a oportunidades; acabar com todas as formas de discriminação; proteger os direitos do trabalho.

Estes princípios estão alinhados com os compromissos estratégicos da Organização e com a sua ambição de contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, sendo operacionalizados através de programas e planos específicos, cuja descrição detalhada se encontra noutros documentos de referência.

### 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 Empresarial e Conduta Profissional da Organização, quer através de funções diretas nos temas da sustentabilidade.

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

- O grupo interno inclui todos os trabalhadores e trabalhadoras (incluindo membros dos órgãos sociais, diretores e outros trabalhadores e trabalhadoras) 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 na presente Política, 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;

---

**AMORIM**

Corticeira Amorim, SGPS, S.A.

Edifício Amorim I  
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, 380  
4535-186 Mozelos, Portugal

[www.corticeiraamorim.com](http://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 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 esta Política, na medida em que os valores, princípios e padrões aqui estabelecidos lhes possam ser aplicáveis.

### 3. RESPONSABILIDADES

É da responsabilidade e competência do Conselho de Administração da Corticeira Amorim aprovar a Política de Diversidade, 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 *Corporate Sustainability Officer* o *enforcement* da Política de Diversidade e políticas com esta relacionadas, cabendo às áreas de suporte transversais – Recursos Humanos, Sustentabilidade, *Governance* e *Compliance* - monitorizar a implementação das mesmas. É da responsabilidade das Unidades de Negócio a implementação da Política dentro do âmbito das suas atividades operacionais, garantindo a sua aplicação prática e alinhamento com os compromissos assumidos. A eficácia da Política será periodicamente revista com base nos dados reportados, podendo ser propostas ações corretivas ou de melhoria contínua, sempre que necessário.

### 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;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade disponibilizados no Portal para a Igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego Portugal.

---

## 5. OBJETIVOS E COMPROMISSOS

A Corticeira Amorim compromete-se a desenvolver todos os seus melhores esforços no sentido de promover a diversidade nos seus órgãos de administração e fiscalização e entre os seus colaboradores, de acordo com os seguintes critérios fundamentais:

**Género:** a integração nas equipas de membros de género diferente põe em comum e em diálogo diferentes estilos de abordagem, reflexão e atuação, promovendo a criatividade e a inovação;

**Idade:** a combinação de membros de diferentes idades/gerações permite concertar a experiência de uns com a irreverência de perspetivas de outros, mais jovens, promovendo debate, inovação e decisões mais ousadas, sólidas e sustentáveis;

**Origem geográfica:** a diversidade de origem geográfica e cultural favorece a partilha de experiências, conhecimento e perspetivas face a desafios, nomeadamente internacionais, e a melhor compreensão e posicionamento da organização nos diversos mercados;

**Competências:** diferentes formações académicas e vivências profissionais tendem a desenvolver diferentes competências e estilos de atuação, e que, em conjunto com diversas experiências, contribuem para assegurar melhor e maior informação e alcançar melhores decisões e atuações.

**Inclusão:** adotar medidas que permitam a integração de pessoas portadoras de deficiência ou com necessidades especiais, promovendo a adaptação dos respetivos postos de trabalho, sempre que necessário.

Os eixos principais de atuação da Corticeira Amorim no âmbito da diversidade são:

- a) Compromisso explícito e expresso da Organização, interna e externamente, com os temas da Igualdade, Diversidade e Inclusão;
- b) Sensibilização e formação da população trabalhadora para o tema;
- c) Aumento da representatividade de homens e de mulheres nas profissões onde existe um género sub-representado;
- d) Promoção da inclusão de pessoas com incapacidade;
- e) Criação de contextos de trabalho mais paritários e inclusivos, do ponto de vista das infraestruturas físicas, mas também sociais e psicológicas;
- f) Promoção do debate cascadeado e alargado destes temas dentro da Organização.

Os compromissos assumidos pela Corticeira Amorim são materializados em objetivos e metas concretas para períodos ligados aos ciclos estratégicos da Organização, com declinação anual e são os seguintes:

- a) A assegurar o cumprimento da legislação nacional e local, consoante o caso, em matéria de diversidade dos seus Colaboradores e a atuar no sentido de sensibilizar os seus acionistas para as vantagens de assegurarem a diversidade nos órgãos de administração e fiscalização que lhes cabe eleger;
- b) A definir e a implementar um plano anual para a igualdade de género, dinamizando e monitorizando a concretização dos objetivos nele enunciados e respetivas metas;
- c) A adotar procedimentos, nomeadamente os integrados no Plano para a Igualdade e no âmbito da política de nomeações ou de recrutamento de recursos humanos, consoante o caso, no sentido de procurar assegurar a diversidade, uma representação equilibrada de homens e mulheres e a igualdade de género, e impedir a

---

discriminação e o tratamento diferenciado em função de género, etnia, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência ou necessidade especial, orientação cultural, política ou de opiniões de outra natureza, origem social e naturalidade;

- d) A incluir no seu Relatório e Contas e/ou Demonstração Consolidada de Sustentabilidade, a evolução operada nestas matérias, bem como eventuais targets que venham a ser definidos no seu âmbito e respetivo grau de cumprimento;
- e) A comunicar, no prazo de 10 dias à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género qualquer alteração à composição dos respetivos órgãos de administração e fiscalização;
- f) A promover a integridade, o rigor, a responsabilidade individual e o trabalho em equipa, favorecendo a diversidade;
- g) A promover a correção, urbanidade e brio profissional nas relações com clientes e fornecedores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade;
- h) A monitorar a conformidade das medidas implementadas com esta Política e o alinhamento da mesma com os melhores padrões de governo societário, em cada momento, analisando-a e, sendo o caso, revendo-a, com uma periodicidade trianual.

## 6. ENVOLVIMENTO COM STAKEHOLDERS

A Corticeira Amorim integra na definição das suas políticas, incluindo a Política de Diversidade, 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, consumidores e utilizadores finais, clientes, fornecedores e acionistas, entre outros.

## 7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética Empresarial e de Conduta Profissional;
- Demonstração Consolidada de Sustentabilidade;
- Política de Recursos Humanos;
- Planos para a Igualdade;
- Política de Direitos Humanos;
- Política de Sustentabilidade;
- Política da Privacidade para Trabalhadores e Trabalhadoras.

## 8. VALIDADE

Esta Política entra em vigor em 30 de março de 2026, 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, levando em conta os relatórios anuais. Sempre que possível e desejável, a Organização comunicará aos trabalhadores e trabalhadoras as atualizações desta Política, e promoverá cursos de formação, a fim de garantir que eles estejam cientes das regras contidas na mesma.

## 10. COMUNICAÇÃO

A CORTICEIRA AMORIM disponibiliza a presente Política, em língua portuguesa e em língua inglesa, no seu website corporativo ([www.amorim.com](http://www.amorim.com)) e internamente aos seus trabalhadores e trabalhadoras por meios de comunicação eletrónica apropriados para o efeito (email e/ou plataformas e/ou aplicações informáticas), permitindo que:

- Todos os destinatários internos conheçam o conteúdo da presente Política, compreendam o escopo e adotem os princípios e práticas nela preconizados; e
- Todos os destinatários externos conheçam o conteúdo da presente Política e compreendam o seu escopo e os direitos advenientes da mesma.

**Mozelos, 30 de março de 2026**