
AMORIM

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL E CONDUTA PROFISSIONAL



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 competitiva, diferenciada e inovadora, em perfeita harmonia com a Natureza; e os mesmos valores: orgulho, ambição, iniciativa, sobriedade e atitude.

Hoje, mais de 4400 Colaboradores 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 Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional que aqui apresentamos formaliza um conjunto de regras e orientações que devem pautar as decisões e a atuação quotidiana da Corticeira Amorim e dos seus Colaboradores, seja nas relações internas (com demais Colaboradores), seja nas relações externas com os demais parceiros de negócios (investidores, clientes, fornecedores de bens e serviços, instituições públicas e privadas, as comunidades locais e Sociedade em geral).

Contamos com a adesão efetiva de todos (Colaboradores e stakeholders) a estas orientações.

António Rios de Amorim

Presidente da Corticeira Amorim

MISSÃO

Acrescentar valor à cortiça, de forma 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 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 que acumulámos em anos de trabalho de diferentes gerações. Orgulhamo-nos de trabalhar com uma matéria-prima que vem da Terra, sustentável, com identidade, tradição, modernidade e inovação.

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.

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, 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 pretende comportar-se de forma adequada e ética em todas as suas relações com os seus clientes, colaboradores, investidores, fornecedores de bens e serviços, instituições públicas e privadas, comunidades locais e a Sociedade em geral. Este documento estabelece a orientação, define as atitudes desejadas e o comportamento apropriado dentro da Corticeira Amorim e nas relações desta com entidades externas.

O presente Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional (adiante simplesmente designado por “Código”) traduz a cultura, os valores e a identidade corporativa da Corticeira Amorim aplicando-se na 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”.

O Código tem, assim, um grupo de destinatários interno e outro externo:

- O grupo interno inclui todos os Colaboradores (incluindo membros dos órgãos sociais, diretores e trabalhadores) de qualquer Empresa que integre a Organização. A Organização e seus Colaboradores 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 no presente Código, na medida em que os valores, princípios e padrões aqui estabelecidos lhes possam ser aplicáveis.

A Corticeira Amorim e as suas Empresas promoverão a consciencialização do Código entre os seus Colaboradores e as suas partes interessadas (*stakeholders*), de modo que a sua atuação e o seu desempenho sejam regidos pelos princípios éticos que Código preconiza, em acréscimo às leis e aos regulamentos em vigor.

O Código traça as diretrizes éticas fundamentais de atuação da Organização, numa perspetiva de assunção de compromissos éticos e de conduta perante: (1) os seus Colaboradores; (2) os seus acionistas e investidores; (3) os seus parceiros de negócio e fornecedores; (4) os seus clientes; e (5) a comunidade e sociedade em geral, presente e futura.

II – PRINCIPIOS GERAIS

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 regiões onde opera, bem como prestar às autoridades toda a colaboração ao seu alcance.

Os Colaboradores abrangidos e os *Stakeholders* aderentes ao presente Código comprometem-se a:

- respeitar as leis e os regulamentos aplicáveis à sua atividade ou dos quais possa resultar responsabilidade para a Organização;
- satisfazer, de acordo com os procedimentos definidos, as solicitações que legitimamente lhes forem dirigidas pelas autoridades e não adotar qualquer comportamento que possa impedir o exercício das respetivas competências.

A Organização e todos os seus Colaboradores comprometem-se a respeitar os princípios de boa prática empresarial 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 *stakeholder* em geral.

4

A Organização e todos os seus Colaboradores comprometem-se a respeitar sempre a regulamentação em vigor e a manter e partilhar uma abordagem ética com os seus *stakeholders*, para o que se compromete, ainda, respeitar:

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

1.2 - Branqueamento de capitais e irregularidades

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

Os Colaboradores deverão prestar especial atenção à natureza da operação quando haja pagamentos e recebimentos anormais em dinheiro ou cheques e moedas diferentes dos contidos nos termos de pagamento acordados, comunicando devidamente os mesmos através dos canais e procedimentos estabelecidos neste Código, cumprindo constantemente a regulamentação vigente em todas as circunstâncias. 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 e verificados.

1.3 - Legislação de 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.

A Organização e os Colaboradores comprometem-se a respeitar as empresas concorrentes e seus representantes, abstendo-se de qualquer prática de fomento de concorrência desleal e, em particular, a respeitar a confidencialidade da informação e a propriedade intelectual das entidades que se relacionam com a Organização e a abster-se de abuso de posição dominante na negociação e na gestão dos contratos.

Os Colaboradores não podem trocar informações com os concorrentes em relação a custos, preços, termos de condições de ofertas de serviços, escolha de fornecedores, localizações futuras e participação de mercado e quaisquer outras informações confidenciais da Organização.

2. Transparência e confiança

A Organização e os Colaboradores devem ser honestos, transparentes e confiáveis em todas as relações, nomeadamente comerciais, zelando pelos interesses da Organização, especialmente nos seus relacionamentos com investidores, clientes, fornecedores, Colaboradores e com os demais *Stakeholders*, e devem cumprir os compromissos assumidos.

2.1 - Transparência

A Organização adota um princípio de comportamento transparente em relação à informação transmitida aos mercados (financeiros ou não), assumindo o compromisso de transmitir informações verdadeiras e apropriadas. Dessa forma, as informações económico-financeiras da Organização devem refletir fielmente a sua situação económica, financeira e patrimonial, de acordo com os princípios contabilísticos aplicáveis.

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

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

Os Colaboradores comprometem-se a aplicar com rigor os procedimentos estabelecidos, promover a melhoria da sua eficácia e reportar quaisquer não conformidades verificadas.

2.2 – Confidencialidade

A Organização compromete-se a agir a informação com o objetivo de assegurar a proteção da respetiva integridade e da confidencialidade dos assuntos das suas empresas, dos Colaboradores, clientes ou fornecedores.

As informações pessoais nunca devem ser tratadas para fins diferentes dos legalmente ou contratualmente estabelecidos. A Organização compromete-se a não divulgar as

informações pessoais dos seus Colaboradores, clientes e terceiros sem o seu consentimento prévio, salvo nos casos de obrigação legal ou no cumprimento de resoluções legais ou administrativas.

Os Colaboradores 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 ou fornecedor possam ter obtido acesso no decurso da sua atividade profissional ou obtida por qualquer método, legal ou ilegal, incluindo planos de negócios, faturas, planos estratégicos, produtos ou serviços, previsões financeiras, acordos de vendas, dados de clientes, acionistas, Colaboradores 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 e fornecedores não podem aceder, usar ou revelar as informações confidenciais, a menos que tenham sido devidamente 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, os Colaboradores e os fornecedores devem considerar como restritas e confidenciais todas as informações a que possam ter acesso no desempenho de seu trabalho.

2.3 – Privacidade e proteção de dados pessoais

6

A Organização compromete-se ao estrito cumprimento da legislação de proteção de dados em vigor a cada momento em cada uma das jurisdições em que se encontra presente, garantindo a efetividade dos direitos que dela decorram para as suas pessoas e a proteção dos dados pessoais que são armazenados ou trocados durante as operações comerciais diárias.

Os Colaboradores 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), quando no exercício das suas funções lidem com dados pessoais de clientes, fornecedores, acionistas, funcionários ou terceiros.

3. Honestidade e integridade

A integridade institucional é um valor fundamental da cultura corporativa da Organização.

A Organização compromete-se a uma conduta íntegra e a manter 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 da informação e do património.

Os Colaboradores devem sempre comportar-se com a maior honestidade e integridade na sua área profissional, rejeitando qualquer tipo de prática contrária a esses princípios.

3.1 – Corrupção e suborno

A Organização não permite 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 comprometem-se a:

- Recusar receber, não efetuar e não solicitar a terceiros, quaisquer ofertas, presentes, convites, 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 150 euros e não houver indícios de intenções menos claras ou do objetivo de afetar a sua imparcialidade por parte do ofertante) e forem concedidas por ocasião de situações festivas ou lúdicas; e todas estas ofertas devem ser reportadas, por escrito, às respetivas hierarquias;
- 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, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos.

3.2 – Conflito de interesses

7

Um conflito de interesse é entendido como uma situação na qual o interesse pessoal do Colaborador (ou dos indivíduos associados a ele) e o interesse da Organização podem estar, direta ou indiretamente, em desacordo.

A Organização compromete-se a adotar medidas para assegurar a isenção na atuação e nos processos de decisão, em situações de potencial conflito de interesses envolvendo uma Empresa da Organização e/ou os Colaboradores.

Os Colaboradores devem evitar ou declarar qualquer conflito de interesses que possa colocar prioridades pessoais diante das prioridades da Organização, e devem comportar-se com honestidade e integridade, não procurando benefícios pessoais ou de terceiros, sob qualquer circunstância através do uso indevido de sua posição ou contatos na Organização.

Os Colaboradores comprometem-se:

- a não implicar a Organização nas suas atuações a título pessoal;
- a comunicar às hierarquias e a afastar-se dos respetivos processos de decisão, em todas as situações que possam gerar conflitos entre os seus interesses pessoais e o dever de lealdade para com a Organização, tais como: relações familiares ou equiparadas em dependência hierárquica ou funcional direta; exercício de atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da Organização; titularidade de posições jurídicas, patrimoniais ou familiares suscetíveis de interferir com os interesses da Organização ou com as atividades exercidas.

3.3 – Uso de informação privilegiada

Os Colaboradores comprometem-se, ainda, 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 rubrica não pretendem ser exaustivas, sendo aplicáveis as normas legislativas em vigor, designadamente, em Portugal, as disposições sobre este assunto previstas no Código de Valores Mobiliários, nos Regulamentos da CMVM e nas disposições internas aplicáveis.

3.4 – Uso do património

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 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 eficiente;
- não difundir programas informáticos ou qualquer outro conteúdo que possa provocar danos no património da Organização ou de terceiros;
- a utilizar os meios de TI e quaisquer dispositivos eletrónicos que sejam colocados à sua disposição para realizar seu trabalho e operações (e-mail, intranet, internet, telefone, fax, servidores, redes sociais, etc.) apenas para realizar as suas atividades profissionais e em condições que reflitam as funções e o trabalho em questão, evitando qualquer uso anormal; os Colaboradores não devem abusar deste uso para seu próprio benefício ou para operações que possam ter um impacto na reputação e imagem da Organização.

Em todas as circunstâncias, todas as informações contidas nos recursos de TI que a Organização coloca à disposição dos Colaboradores 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 sendo utilizados adequadamente e de acordo com a legislação e as boas práticas vigentes. Dessa forma, os Colaboradores não podem ter qualquer expectativa razoável de que o uso ou o conteúdo dessas informações seja privado.

É estritamente proibido excluir, danificar, tratar com negligência, alterar, eliminar ou tornar inacessíveis dados, *software* ou documentos da Organização ou de terceiros, bem como impedir ou interromper a operação dos seus sistemas, aplicativos e *software*.

Os Colaboradores só podem aceder aos sistemas de computador para os quais foram autorizados, por meio dos equipamentos e ferramentas devidamente licenciados fornecidos pela Organização. Nenhum *software* que possa afetar a segurança desses sistemas pode ser instalado, usado ou distribuído, salvo autorização prévia e obrigatória.

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

3.5 – Redes sociais e Comunicação Externa

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

Consciente do que representam os novos métodos e tendências de Comunicação na nossa sociedade e do potencial impacto que assumem para a Organização e para os seus Colaboradores, a Organização reconhece que a Comunicação com os *media* e com investidores institucionais sobre informação específica da Organização deve ser gerida com diligência e reserva, de acordo com as regras internas, devendo a oportunidade da divulgação de informação ser validada junto da linha hierárquica. Assim, a Comunicação externa deve ser realizada apenas pelas pessoas das áreas de Comunicação e de Relações com Investidores ou outras que sejam designadas pela Empresa ou Organização para esse efeito.

Os Colaboradores 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.

3.6 – Imagem corporativa

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

3.7 – Direitos de autor e de propriedade industrial

A Organização deve garantir proativamente o uso e a proteção adequados dos seus direitos de autor e de propriedade intelectual.

Da mesma forma, a Organização e os Colaboradores 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 obrigatória, os Colaboradores 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, partilhar 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, nem podem (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 (relacionada a TI ou não) dos Colaboradores 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.

3.8 – Neutralidade política

Da mesma forma, os Colaboradores, 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. Especificamente, não devem fazer doações 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.

III – COMPROMISSOS LIGADOS AO RESPEITO PELAS PESSOAS

A Organização considera os Colaboradores essenciais para atingir os seus objetivos de negócio, a sua sustentabilidade futura, bem como a 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.

1. Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais

A Organização assume como princípio estruturante de toda a sua atividade o respeito pelos Direitos Humanos. Em particular, a Organização é contra a detenção arbitrária, tortura ou execução 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.

A Organização compromete-se e empenha-se em 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 e que, progressivamente, se propague às demais partes interessadas, nomeadamente, Colaboradores, parceiros, clientes e cadeia de fornecimento.

Os Colaboradores e a Organização não deverão tolerar violações dos direitos humanos, trabalho forçado ou infantil ou assédio no trabalho.

11

2. Condições de trabalho

A Organização compromete-se respeitar e a promover o respeito devido aos Colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho condignas, seguras, saudáveis e equilibradas, do ponto vista físico, social e psicológico, onde os Colaboradores se sentem 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 seja tratado com respeito e dignidade. A Organização pede a cada um dos seus Colaboradores que alertem a direção de recursos humanos (ou utilizem os Procedimentos de Comunicação de Irregularidades anexados ao presente Código), 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 que sejam deslocados no desempenho de funções profissionais, tendo em conta o custo de vida no local de implantação.

3. Emprego livre

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

A Organização compromete-se a 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 Colaborador 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, o fornecedor, subcontratado ou prestador de serviço deverá cessar imediatamente qualquer relação com o mesmo.

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 e se detetar que este(s) recorre(m) a trabalho infantil a Organização deverá cessar imediatamente qualquer relação com o mesmo.

5. Assédio no trabalho

Os Colaboradores e a Organização não deverão tolerar qualquer tipo de assédio, discriminação, coerção, abuso, violência ou exploração no trabalho, na sua esfera de influência.

Os Colaboradores 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.

É expressamente proibida a prática de assédio no trabalho.

Assédio é 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.

Os Colaboradores têm o dever de denunciar a prática de comportamentos incorretos que indiquem assédio no trabalho, tendo em vista o esclarecimento da situação e a abertura de inquéritos disciplinares. Concretamente, deve ser reportado superiormente (ou através do Procedimento de Comunicação de Irregularidades) qualquer comportamento 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 lhe criar um ambiente intimidativo, degradante ou humilhante.

Qualquer pessoa que sofra assédio no trabalho deve entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos (ou utilizar os Procedimentos de Comunicação de Irregularidades anexados ao presente Código).

Espera-se, também, por parte dos Colaboradores o apoio à vítima de assédio, seja verbalmente mostrando desaprovação do comportamento assediante, seja não se associando a outros que tentam zombar/ridicularizar a vítima. Desta forma, todos podem contribuir, quando necessário, para um ambiente inspirador e agradável, e não permitir qualquer forma de assédio.

A Organização reconhece aos Colaboradores toda a proteção legal no caso 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.

6. Proteção da saúde, higiene e segurança

A Organização garante as 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.

A Organização certifica-se de que as suas atividades não prejudicam a saúde e a segurança dos seus Colaboradores 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, 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 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.

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

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

Todos os Colaboradores serão 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 deverão 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.

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

8. Tempo de trabalho e retribuição

14

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 mais proteger os Colaboradores.

As retribuições dos Colaboradores 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 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, as horas extraordinárias serão utilizadas 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. 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.

9. Conflito de interesses e acumulação de funções

Os Colaboradores devem:

- a) Abster-se de exercer quaisquer outras atividades profissionais fora da Organização, acadêmicas, científicas ou outras, remuneradas ou não, sempre que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres funcionais e profissionais na Organização ou gerem conflitos de interesses.
- b) Abster-se de desempenhar funções num quadro extraprofissional, que colidam ou interfiram com a atividade da Organização ou afetem negativamente a sua reputação;
- c) Comunicar aos Recursos Humanos o pretendido exercício de atividades externas para verificação da eventual existência de conflito de interesses ou de eventuais incompatibilidades, nomeadamente de natureza e horário.

A Organização respeitará a participação de Colaboradores em outras atividades financeiras, empresariais, de negócios ou outras, fora do horário de trabalho, desde que não haja conflito com algum regulamento interno da Organização que lhe seja aplicável, e que essas atividades sejam legais e não concorram ou sejam uma fonte de possível conflito de interesses com suas responsabilidades como Colaborador da Organização.

10. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Todos os Colaboradores da Organização poderão, sem nenhuma exceção, associar-se a representantes legais dos Colaboradores, 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 Colaboradores formalmente autorizados.

15

Os representantes dos Colaboradores 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.

11. Relações entre Colaboradores

As relações entre Colaboradores devem desenvolver-se num ambiente:

- de urbanidade, solidariedade e de respeito da hierarquia pelos Colaboradores e dos Colaboradores 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 se materializa num contexto de trabalho 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 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.

12. Princípio da igualdade de tratamento e oportunidades

A Organização reconhece que o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para os Colaboradores é um princípio inspirador das políticas de Recursos Humanos e 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.

A existência de uma Política de Recrutamento formalizada e ativa será um elemento positivo no processo de seleção de Colaboradores.

13. Diversidade, inclusão e não discriminação

A Organização orienta 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.

A Organização não admitirá qualquer tipo de discriminação por essas razões, seja no recrutamento e seleção, remuneração, acesso a formação, promoção ou demissão.

A existência de uma Política de Diversidade formalizada e ativa será um elemento positivo nas relações entre Colaboradores, bem como entre a Organização e os seus Stakeholders.

14. Realização e desenvolvimento profissionais

A Organização diligenciará no sentido de proporcionar aos Colaboradores 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, 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, 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 Colaboradores deve ser levada em conta para preencher os cargos compatíveis com as suas capacidades e qualificações.

Os Colaboradores 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 Colaboradores, promovendo programas de conciliação dirigidos à concretização deste objetivo.

Os Colaboradores 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.

15. 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.

A Organização pode verificar, nos termos legais, os Colaboradores sobre o uso de drogas e álcool no trabalho e investigar imediatamente qualquer alegado abuso de drogas e álcool, tal comportamento será considerado falta grave e tratado de acordo com a legislação local e práticas disciplinares.

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.

IV – COMPROMISSOS COM OS ACIONISTAS

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

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, 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.

2. Padrões de governo societário

A Organização compromete-se a administrar as suas Empresas de acordo com os padrões de mercado para empresas comparáveis e focada nas melhores práticas de governo societário.

Os membros dos órgãos sociais, diretores e outros Colaboradores 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, clientes, credores e fornecedores.

O cumprimento das práticas de governo societário será apreciado anualmente com base nos Relatórios Anuais 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 por meio de consulta na página da web da Organização.

3. Controlo interno e gestão de risco

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

A Organização tem o compromisso de 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.

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.

5. Transações com partes relacionadas

Sem prejuízo das situações de conflito de interesse acima referidas, existe um procedimento específico que regula o desempenho da Organização em operações e 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.

V – COMPROMISSOS COM OS CLIENTES

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 da Organização.

Uma cultura de qualidade deverá prevalecer na Organização, 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.

Todos os meios devem ser utilizados 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 pelo cliente.

Assegurar o cumprimento escrupuloso das condições contratuais acordadas.

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

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 de produtos ou serviços da Organização devem ser leais e verdadeiras e devem criar relações baseadas na confiança mútua.

Se os clientes não estiverem satisfeitos com os produtos ou serviços prestados, serão colocados à sua disposição canais apropriados para apresentação das respectivas reclamações.

VI – COMPROMISSOS COM OS FORNECEDORES

1. Política de seleção

A Organização implementou um procedimento rigoroso e detalhado para a avaliação e seleção de novos 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 comercial 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 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 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 sua relação contratual com os fornecedores que cometam violações deste Código, repetidamente ou de forma grave, podendo reivindicar indemnização por danos (incluindo danos morais) caso se verifiquem.

2. Princípios Inspiradores

Os fornecedores 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 operações industriais e/ou comerciais. Portanto, cada fornecedor deve tratar cada um dos seus funcionários com dignidade e respeito. Em nenhuma circunstância será permitida a punição física ou psicológica, nem assédio de qualquer tipo ou abuso de poder, sempre respeitando os direitos laborais básicos dos empregados.

A Organização e os fornecedores 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/clientes.

A Organização incentiva o comércio livre, esforçando-se por privilegiar relações responsáveis e sustentáveis com os seus fornecedores.

Cada fornecedor 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 seu trabalho em condições de saúde e segurança e respeitando a respetiva lei de prevenção de riscos;
- respeitar os direitos dos funcionários 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 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 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 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 e desejável, nos contratos celebrados.

VII – COMPROMISSOS COM AS COMUNIDADES, A SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE

1. Sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial

A Organização pretende crescer de forma sustentável, com geração de 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. Desta forma, a Organização compromete-se a integrar a sustentabilidade no processo de tomada de decisão.

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

A Corticeira Amorim como líder mundial na indústria da cortiça pretende ser um modelo para empresas em todo o mundo, contribuindo para a manutenção do montado de sobro, que sustenta um dos ecossistemas com maior biodiversidade do mundo. Com produtos de elevada qualidade e profundo compromisso com a sustentabilidade económica, social e ambiental, a Organização orgulha-se de fazer parte da cadeia que gera rendimento nos lugares onde está estabelecida, respeitando a cultura e as comunidades locais.

Consciente da sua responsabilidade nesta área de atividade, a Corticeira Amorim assume 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, e que combinam de forma singular desempenho técnico, fator *premium* e credenciais de sustentabilidade únicas.

A Organização compromete-se, nas comunidades onde desenvolve as suas atividades, a minimizar o impacto negativo que estas 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 reconhece que os benefícios da sua atividade são também resultado da forma como se insere nas comunidades onde opera, sendo sua responsabilidade retribuir esse suporte comunitário, contribuindo para o progresso, desenvolvimento económico e bem-estar dessas comunidades, estimulando PME e futuros empreendedores locais a obter resultados sustentáveis e, desta forma, impulsionar o empreendedorismo nacional.

A Organização deverá, assim, ser sensível às necessidades das comunidades locais, ouvindo e procurando dar resposta às suas preocupações, de forma inclusiva, e garantindo que, no âmbito das operações da Organização, todos serão ouvidos, no sentido de perceber como se poderá minimizar o impacto negativo que estas possam causar.

2. Cumprimento das normas e regulamentos fiscais e de previdência social

A Organização empenha-se em contribuir para o bem-estar da comunidade mais 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 várias autoridades fiscais e da segurança social.

3. Energia, ambiente e biodiversidade

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 devem ter 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 e os fornecedores estejam plenamente envolvidos ao máximo na aplicação de soluções eficientes e na busca de alternativas sustentáveis e inovadoras para os serviços e produtos produzidos e comercializados pela Organização.

A política ambiental da Organização baseia-se nos seguintes princípios:

- aplicar critérios ambientais e de uso racional de energia, em todos os trabalhos de planeamento e tomada de decisões sobre questões que possam ter impacto no meio ambiente;
- cumprir a legislação ambiental que se aplica ao(s) setor(es) em que a Organização atua, bem como, a compromissos adicionais aceites voluntariamente;
- implementar as ferramentas necessárias para evitar a poluição e reduzir o consumo de energia, apostando em fontes de energia mais limpas e tecnologias mais ecológicas;
- fazer uso racional dos recursos, minimizando o consumo de água, papel e energia, reduzindo a geração de resíduos e emissões, favorecendo a reciclagem e buscando soluções ecologicamente corretas;
- promover boas práticas ambientais entre fornecedores e clientes, estimulando um consumo responsável e a economia circular por meio da redução dos resíduos, reduzindo a quantidade de matérias-primas utilizadas, limitando as embalagens e privilegiando os materiais reciclados e/ou recicláveis e matérias-primas “sustentáveis” (por exemplo, provenientes de florestas geridas de forma sustentável);
- contribuir para a pesquisa, o desenvolvimento e favorecer o desenvolvimento e disseminação de tecnologias que respeitem o meio ambiente e a eficiência energética e que procurem a neutralidade carbónica;
- no caso de a sua atividade gerar resíduos, deve ser privilegiada a sua reutilização e/ou valorização, devendo os mesmos sempre ser supervisionados, controlados e processados na forma indicada pela legislação correspondente.

A Organização está comprometida em assegurar a proteção ambiental nos 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, desta forma, a sua própria sustentabilidade. A existência de uma Política de Responsabilidade Ambiental formalizada e ativa será um elemento positivo neste processo.

VIII - VALIDADE / VINCULAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

VALIDADE

Este novo Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional entra em vigor em 01 de junho de 2020, data em que foi aprovado pela Comissão Executiva do Conselho de Administração da Corticeira Amorim, substituindo o anterior Código de Conduta Profissional da Corticeira Amorim e será completado com as disposições dos seguintes documentos:

- Política de Privacidade Para Gestores e Colaboradores
- Código Interno de Conduta no Mercado de Valores Mobiliários (em fase de elaboração)
- Manual de Identidade (imagem corporativa)
- Política de Diversidade e Inclusão (em fase de elaboração)
- Política de Recrutamento (em fase de elaboração)
- Relatórios Anuais de Governo Societário
- Regulamento sobre Transações com Titulares de Participações Sociais
- Procedimento sobre Conflitos de Interesse e Transações com Partes Relacionadas,
- Procedimento de Comunicação de Irregularidades
- Política de Energia, Ambiente e Biodiversidade e
- Outras regras, políticas ou procedimentos que se considerem úteis ou necessários e que regulem a conduta, processos e operações que são executados pelas pessoas sujeitas ao presente Código.

27

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

REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

O presente Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional será periodicamente revisto, levando em conta os relatórios anuais e as sugestões de seus *stakeholders*. Sempre que possível e desejável, a Organização comunicará aos Colaboradores as atualizações deste Código, e promoverá os cursos de formação *on line*, a fim de garantir que eles estejam cientes das regras contidas no mesmo.

Os Colaboradores, por outro lado, comprometem-se a frequentar os referidos cursos e a manter-se constantemente informados sobre eles e outros materiais didáticos que a Organização lhes possa fornecer.

COMUNICAÇÃO

A Organização tomará as medidas apropriadas para garantir que todos os Colaboradores 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.

O Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional estará disponível nos principais idiomas dos Colaboradores, garantindo o acesso por todos.

Além disso, o Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional estará 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.

Todos os Colaboradores vinculados por este Código podem fazer perguntas,, de forma anónima ou confidencial, pedir esclarecimentos e conselhos e dirigir questões associadas à conformidade de atuações específicas (reais ou hipotéticas) com o Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional e políticas associadas, ao Departamento Jurídico da Organização. Sempre que tal seja solicitado, o Departamento Jurídico assegura a não divulgação da identidade do Colaborador e das questões comunicadas. Email expressamente configurado para este fim: legal@amorim.com.

MODELO DE GESTÃO

O Conselho de Administração garantirá a aplicação do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional e, sempre que necessário, estabelecerá critérios de interpretação, enviando conclusões à Comissão de Auditoria, podendo tais interpretações ser divulgadas pelos mesmos meios que o Código. Além disso, o Conselho de Administração adotará quaisquer diretrizes e procedimentos apropriados para desenvolver as disposições deste Código.

A Comissão de Auditoria da Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A., eleita pela assembleia geral desta sociedade, é o órgão social a quem compete receber e dar o devido seguimento às comunicações de irregularidades do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, desta forma zelando pela aplicação do mesmo.

O Departamento de Auditoria Interna passará a incluir no seu plano anual de atividades a recolha de informação sobre incidentes e/ou infrações ao Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional, produzindo um relatório anual sobre o tema, que será submetido à Comissão de Auditoria para avaliação e aprovação. Uma vez aprovado pela Comissão de Auditoria, será comunicado ao Conselho de Administração.

PROCEDIMENTO DE REMEDIAÇÃO

As infrações deste Código por parte de Colaboradores (incluindo membros dos órgãos sociais, diretores e trabalhadores) da Organização, na medida do possível, devem ser imediatamente corrigidas, devendo cessar imediatamente toda a prática contrária ao preconizado neste Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional. Independentemente de outra responsabilidade em que o infrator possa incorrer, as infrações serão sancionadas de acordo com as leis e regulamentos laborais, bem como outras disposições legais que devam ser aplicadas. Nos termos da lei, as sanções disciplinares poderão incluir o término da relação laboral.

COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Todos os indivíduos vinculados pelo Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional devem cumprir e contribuir para a conformidade deste Código ou de Regulamentos, Políticas ou Princípios a ele associados. Para esse fim, a Organização estabeleceu um **Procedimento de Comunicação de Irregularidades** que permite que tanto os Colaboradores vinculados pelo Código como outros destinatários notifiquem anónima ou confidencialmente qualquer violação dos princípios contidos neste Código, sem medo de represálias. Esse procedimento

é anexado ao presente Código e publicado na Intranet e na página corporativa da Corticeira Amorim, para que todos os seus destinatários a ele possam ter acesso.

Mozelos, 06 de dezembro de 2021

PROCEDIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Compete à Comissão de Auditoria da CORTICEIRA AMORIM, nos termos do respetivo regulamento de funcionamento, receber as comunicações de irregularidades apresentadas por Acionistas, Colaboradores, Stakeholders da Organização ou por outras pessoas/entidades, dando-lhes o tratamento adequado.

As Comunicações deverão ser dirigidas ao:

Comissão de Auditoria **da CORTICEIRA AMORIM, SGPS, S.A.**

Morada - Sede social da Sociedade: Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, n.º 380 – Apartado 20 - 4536-902 MOZELOS

Telefone: 22 747 54 00

Email expressamente configurado para este fim: supervision@amorim.com

A Organização assegura que o conteúdo das comunicações recebidas é, em primeiro lugar, do conhecimento da Comissão de Auditoria (a nenhum Colaborador da Organização está autorizada a abertura de correspondência dirigida especificamente a este órgão social ou a qualquer um dos seus membros individualmente identificados).

Compete à Comissão de Auditoria analisar as comunicações recebidas, solicitar aos restantes órgãos sociais e estruturas da Organização os esclarecimentos necessários à situação reportada, sendo competente para, face a cada situação concreta:

- Sugerir medidas acauteladoras de ocorrência de irregularidades;
- Dar conhecimento das irregularidades efetivas ao Conselho de Administração e às entidades, internas ou externas, que cada situação concreta justifique.

É convicção da CORTICEIRA AMORIM que (i) a atribuição de tal competência à Comissão de Auditoria – órgão integralmente constituído por membros independentes, garantindo assim a análise e tratamento imparcial de irregularidades que possam ser comunicadas –, (ii) a não imposição da forma que deve assumir tal comunicação, deixando ao critério do declarante a utilização do suporte que julgue mais adequado a tal comunicação, (iii) a obrigação de se assegurar a proteção de dados (cumprindo escrupulosamente as indicações do declarante em matéria de confidencialidade) e de Colaboradores, constituem medidas que, mantendo a simplicidade da comunicação, salvaguardam os direitos quer do declarante quer dos Colaboradores da Organização e efetivamente promovem a investigação e o esclarecimento imparcial das situações declaradas.

Aqueles que solicitarem aconselhamento ou desejarem denunciar um incidente serão tratados com respeito e dignidade, de acordo com os seguintes princípios:

- **Confidencialidade:** Os detalhes e as declarações feitas serão examinados com a maior confidencialidade em todas as fases da investigação., sendo garantida a máxima confidencialidade das informações transmitidas e da identidade do transmissor da informação, sempre que este o solicite. A comunicação anónima também será considerada, sendo importante ter em conta que esta opção pode limitar a capacidade de efetuar uma investigação.

- **Exaustiva:** As informações recebidas sobre violações potenciais do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional ou de Regulamentos, Políticas ou Princípios a ele associados, devem ser investigados em detalhe e de forma completa para determinar a veracidade da situação relatada.
- **Respeito e dignidade:** Aqueles que solicitem aconselhamento ou que desejem denunciar um incidente serão tratados com o máximo respeito e dignidade, respeitando sempre os direitos fundamentais das pessoas envolvidas em possíveis violações. Antes de fazer avaliações sobre as informações relatadas situações, os terceiros e / ou Colaboradores afetados terão o direito de apresentar as razões e explicações que julgarem necessárias.
- **Fundamentos:** Qualquer decisão deve ser adotada de forma razoável, proporcional e apropriada, considerando as circunstâncias e a configuração dos eventos.

A Organização assume o compromisso de não retaliação ou represálias contra quem reclama/denuncia, bem como o de tratamento justo de quem é visado(a). Em particular, o(a) Colaborador(a) que comunicar a realização de atividades ilícitas de outrem, procedendo de boa-fé e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, não pode ser, por esse facto, ser alvo de qualquer procedimento disciplinar.

Tal compromisso não prejudica, no entanto, o direito a quaisquer ações legais, civis ou criminais, que possam corresponder à(s) parte(s) afetada(s), pelo que a Organização recomenda que: (i) o uso do Procedimento de Comunicação de Irregularidades seja prudente, profissional e de acordo com os mais altos padrões de integridade e (ii) a Comunicação seja fundamentada e feita de boa-fé e não seja abusiva ou formulada com base em conjeturas ou suposições.

O comunicador poderá, ainda, se assim o entender, pedir previamente, ao Departamento Jurídico da Organização, um parecer sobre os riscos da comunicação e/ou sobre a razoabilidade dos fundamentos. Sempre que tal seja solicitado, o Departamento Jurídico assegura a não divulgação da identidade dos comunicadores e das informações por estes fornecidas, mantendo-se nestes últimos a decisão de avançar ou não com a comunicação. Email expressamente configurado para este fim: legal@amorim.com.

Mozelos, 06 de dezembro de 2021

