
Corticeira Amorim

Política de Remunerações

Triénio de 2021-2023

(Aprovado na Assembleia Geral de Acionistas de 23 de abril de 2021, sob proposta do Conselho de Administração)

1. Os Membros da Mesa da Assembleia Geral devem auferir exclusivamente uma remuneração fixa, paga doze vezes por ano, alinhada com a prática de mercado, com as responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados e com as credenciais técnicas e profissionais evidenciadas;
2. A remuneração do Revisor Oficial de Contas reveste a forma de prestação de serviços, devendo ser fixada anualmente, tendo em conta as características da Sociedade e as práticas de mercado;
3. Os Membros do Conselho de Administração, que inclui uma Comissão de Auditoria, devem ser remunerados tomando em consideração:
 - o estipulado nos acordos remuneratórios celebrados entre a Sociedade e cada Membro do Conselho de Administração;
 - a observância de princípios de equidade interna e de competitividade externa, tomando também em consideração o que os principais grupos económicos portugueses vêm divulgando relativamente às respetivas políticas e práticas remuneratórias;
 - sempre que tal seja adequado e exequível, tal remuneração deverá ser composta essencialmente por uma remuneração fixa atribuível a membros executivo e não executivos, à qual acresça uma remuneração variável atribuível aos membros executivos sob a forma de prémio de desempenho/bónus pelo atingimento de metas a um ano das empresas do Grupo Corticeira Amorim, e a três anos pelo atingimento de metas da Sociedade.
 - a atribuição da componente variável da remuneração prevista no ponto anterior deverá corresponder a um prémio, que resultará da avaliação da performance de curto prazo e do contributo do desempenho anual para a sustentabilidade económica, social e ambiental a médio/longo prazo da Organização;

#

AMORIM

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

www.corticeiraamorim.com

Sociedade Aberta
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 montante efetivo da retribuição variável dependerá sempre da avaliação a realizar anualmente por uma comissão interna criada especialmente para o efeito (Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações, composta maioritariamente por administradores não executivos independentes), sobre o desempenho dos membros do Conselho de Administração, analisando o respetivo contributo quer para os resultados obtidos no exercício económico em apreço quer para o cumprimento das metas e implementação das estratégias definidas pela Sociedade a médio/longo prazo: a evolução dos resultados e o nível de concretização dos objetivos estratégicos de inovação, sustentabilidade, desenvolvimento organizativo e segurança, competitividade, crescimento, solidez financeira, criação de valor;
 - o pagamento da componente variável da remuneração, se existir, poderá ter lugar, no todo ou em parte, após o apuramento das contas de exercício correspondentes a um triénio, havendo, portanto, a possibilidade de limitação da remuneração variável, no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da Sociedade no último exercício apurado ou quando esta seja expectável no exercício em curso;
 - os Membros Não Executivos do Conselho de Administração que integram a Comissão de Auditoria devem auferir exclusivamente uma remuneração fixa, paga doze vezes ao ano, alinhada com a prática de mercado, com as responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados e com as credenciais técnicas e profissionais evidenciadas;
 - aos membros do Conselho de Administração está vedada a possibilidade de celebrar contratos, quer com a Sociedade, quer com as suas subsidiárias e/ou participadas, que possam mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração que lhes for fixada pela Sociedade.
4. Os pagamentos decorrentes da cessão de funções dos membros de qualquer órgão ou comissão da Sociedade são os que decorrem da lei geral, estando vedada à Sociedade a possibilidade de estabelecer acordos específicos que determinem o pagamento de outras compensações;
5. Os demais Colaboradores e Colaboradoras da Sociedade devem ser remunerados tomando em consideração:
- os Colaboradores e Colaboradoras da Corticeira Amorim estão enquadrados pelo contrato coletivo da indústria corticeira, celebrada pelo APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e pelas estruturas sindicais do setor, que enquadra também o quadro remuneratório mínimo obrigatório:
 - relativamente aos grupos profissionais ligados a funções industriais que requerem tipos de mão-de-obra direta, indireta e administrativa, os referenciais de remuneração base (fixa) funcionam - e devem continuar a funcionar - como limites mínimos de remuneração fixa. A Corticeira Amorim complementa estas remunerações com prémios variáveis ligados ao grau de cumprimento determinados objetivos (individuais e de equipa). O objetivo é diferenciar e ampliar cada vez mais estas práticas, fomentando entre os Colaboradores e Colaboradoras deste segmento uma lógica de objetivos e de equipa, e deve continuar a consubstanciar-se num pacote remuneratório que inclui salário base mensal (fixo), subsídios indexados ao tempo de trabalho (turno, trabalho noturno); e prémios ligados ao cumprimento dos objetivos de equipa;

#

-
- relativamente aos Dirigentes, Quadros Superiores e Quadros Médios, a Sociedade pratica - e deve continuar a praticar - uma remuneração com uma componente fixa, em equilíbrio com as práticas remuneratórias de mercado, e um sistema de remuneração variável ligado a objetivos a um ano e três anos, privilegiando o atingimento de metas individuais e coletivas, mas com um peso superior no atingimento de resultados da Sociedade. O seu montante será determinado em função da contribuição, objetiva e mensurável, através do Sistema de Gestão de Desempenho – Gestão de Objetivos, dos Dirigentes, Quadros Superiores e Quadros Médios, em termos individuais e/ou coletivos, para o desenvolvimento sustentável da atividade e para a rentabilidade a médio/longo prazo da Sociedade: a evolução dos resultados e o nível de concretização dos objetivos estratégicos de inovação, sustentabilidade, desenvolvimento organizativo e segurança, competitividade, crescimento, solidez financeira e criação de valor;
 - esta política e alinhamento de incentivos pretende garantir a atração e retenção de profissionais com as competências requeridas, reforçando uma cultura interna em que o desempenho individual é colocado ao serviço de um bem coletivo maior, e deve continuar a consubstanciar-se num pacote remuneratório que inclui uma remuneração fixa anual na mediana do mercado e uma remuneração variável a um ano e diferida (três anos) dependente da concretização de metas individuais e de equipa.
6. A remuneração variável a atribuir nos termos previstos nos pontos 3. e 5. não deve ultrapassar 65% da remuneração fixa anual.
7. Não é política da Sociedade remunerar os membros dos seus órgãos sociais mediante a atribuição de:
- planos de atribuição de ações, e/ou de opções de aquisição de ações a Sociedade ou com base nas variações do preço das suas ações;
 - sistema de benefícios de reforma.

Esta Política de Remunerações alicerça-se em princípios de simplicidade, clareza e transparência e estando alinhada com as melhores práticas e tendências do mercado, visando assegurar também que a remuneração total e a respetiva estrutura (componentes fixa e variável e, dentro desta, componente de curto e de médio prazo) são competitivas face às práticas do mercado global potenciadoras de elevados níveis de desempenho e profissionalismo, em prol do desenvolvimento da estratégia de crescimento sustentável do Grupo Corticeira Amorim.