
Corticeira Amorim

Política de Remunerações

Triénio de 2022-2024

(Aprovada na Assembleia Geral de 28 de abril de 2022, sob proposta do Conselho de Administração que submeteu à apreciação dos Acionistas a proposta independente de Política de Remunerações formulada pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações)

Esta Política de Remunerações é apresentada em cumprimento do previsto nos artigos 26º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários:

1. Princípios gerais

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 reforçar os valores, competências e condutas dos órgãos sociais e dos colaboradores, em prol do desenvolvimento da estratégia de crescimento sustentável do Grupo Corticeira Amorim.

A Política de Remunerações do Grupo Corticeira Amorim fundamenta-se nos seguintes princípios gerais:

- Atrair, motivar e reter os profissionais mais qualificados e competentes para as funções a desempenhar na Sociedade;
- Assegurar também que a remuneração total e a respetiva estrutura (componentes fixa e variável) são competitivas face às práticas do mercado global e potenciadoras de elevados níveis de desempenho e profissionalismo,
- Incentivar o aumento de eficiência e produtividade e a criação de valor a longo prazo para os acionistas, tendo em vista o alinhamento com o apetite de risco da sociedade e o crescimento sustentável de resultados;
- Estimular a responsabilidade social e ambiental e a atuação sustentável do Grupo Corticeira Amorim.

A presente política contribui para a concretização da estratégia da Sociedade através da definição de critérios de avaliação (indicadores propostos pela Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações) alinhados com os objetivos estratégicos da própria Sociedade, os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Administração e do Revisor Oficial de Contas da Corticeira Amorim são nomeados e reeleitos pelo período estatutário de 3 anos civis. Sem prejuízo, a Assembleia Geral anual, aquando da votação do relatório de gestão, das contas do exercício e da aplicação dos resultados, poderá deliberar a destituição dos membros do Conselho de Administração, com exceção dos administradores integrantes da Comissão de Auditoria que só poderão ser destituídos com fundamento em justa causa.

AMORIM

Corticeira Amorim, SGPS, S.A.

Edifício Amorim I

Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, 380

4535-186 Mozelos, Portugal

www.corticeiraamorim.com

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)

Os pagamentos decorrentes da cessação 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.

Não é política da Sociedade remunerar os membros dos seus órgãos sociais mediante:

- planos de atribuição de ações, e/ou de opções de aquisição de ações da Sociedade ou com base nas variações do preço das suas ações; ou
- sistemas ou planos complementares de reforma.

Os Membros dos órgãos sociais do Grupo Corticeira Amorim não obtêm, a título de remuneração, qualquer benefício não pecuniário relevante.

2. Sustentabilidade

A componente variável da remuneração dos membros executivos terá de ser consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Sociedade (remuneração variável anual e plurianual (para um período de três anos), garantindo o alinhamento do desempenho do órgão de administração com os interesses dos acionistas, tendo ainda em consideração os interesses de outros *stakeholders* relevantes para a sustentabilidade da Sociedade.

Nesses interesses destacam-se os dos colaboradores e colaboradoras da Corticeira Amorim, os quais, juntamente com os acionistas e administradores, formam a base da atividade económica da empresa. Os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras a considerar serão principalmente os respeitantes (i) a retribuições dignas e justas, (ii) a condições de trabalho condignas, seguras, saudáveis e equilibradas do ponto de vista físico, social e psicológico e (iii) à conservação dos respetivos postos de trabalho.

A componente da remuneração variável plurianual difere, por um período de três anos, uma parte significativa da remuneração variável que fica, assim, associada ao desempenho da Sociedade nesse período de longo prazo contribuindo ainda para um desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração alinhado com os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da Sociedade.

3. Colaboradores e Colaboradoras

Na fixação da presente Política de Remunerações foram ainda consideradas as condições de emprego e de remuneração dos colaboradores e colaboradoras através da análise da diferença remuneratória entre estes e os membros dos órgãos de administração e fiscalização e respetiva responsabilidade e nível de risco que as funções concretas de cada um deles representa.

A atividade da Corticeira Amorim é enquadrada pelos contratos coletivos da indústria corticeira (relativos aos trabalhadores fabris e de escritório), celebrados pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e pelas estruturas sindicais do setor.

Relativamente aos grupos profissionais relativos a funções industriais que requerem tipos de mão-de-obra direta, indireta e administrativa, os referenciais de remuneração base (fixa) funcionam como limites mínimos de remuneração fixa. Na Corticeira Amorim, hoje em dia, complementam-se estas remunerações com prémios variáveis ligados ao grau de cumprimento determinados objetivos (individuais e de equipa), como sejam: subsídios indexados ao tempo de trabalho (turno, trabalho noturno); prémios associados ao presentismo (assiduidade mensal e anual) bem como prémios relacionados com metas de produtividade, qualidade, redução de sinistralidade e assiduidade (prémio de resultados, objetivos e assiduidade). O objetivo é diferenciar e ampliar cada vez mais estas práticas, alinhando os colaboradores e colaboradoras deste segmento com uma lógica de objetivos e de equipa.

Para funções de quadros médios e superiores, a Sociedade valoriza uma componente fixa, em equilíbrio com os valores do mercado, e um sistema de remuneração variável ligado a objetivos a um ano e a ciclos de três anos, privilegiando a concretização de metas individuais e de equipa, mas com um peso superior no atingimento de resultados da Sociedade.

Pretende-se com esta política e este alinhamento de incentivos garantir a atração e retenção de profissionais com as competências requeridas, reforçando uma cultura de empresa em que o desempenho individual é colocado ao serviço de um bem coletivo maior: a sustentabilidade da empresa.

Em função dos resultados globais de cada ano, e sempre que possível, a empresa procura atribuir uma gratificação global e igual para todos os Colaboradores a título de participação nos lucros da empresa.

4. Mesa da Assembleia Geral

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral devem auferir exclusivamente uma remuneração fixa, paga doze vezes por ano, determinada com base numa proposta da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações, a qual deverá estar alinhada com a presente Política de Remunerações, com a situação da Sociedade, com a prática de mercado, com as responsabilidades inerentes aos cargos desempenhados e com as credenciais técnicas e profissionais evidenciadas.

5. Revisor Oficial de Contas

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. Compete à Comissão de Auditoria selecionar os Revisor Oficial de Contas a propor à Assembleia Geral, competindo-lhe, ainda, propor a respetiva remuneração.

A remuneração do Revisor Oficial de Contas será a correspondente aos valores constantes do contrato de prestação de serviços de revisão legal das contas, celebrado com a Sociedade, o qual abrange a quase totalidade das suas subsidiárias.

6. Conselho de Administração

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.

6.1. Administradores Não Executivos

Os membros Não Executivos do Conselho de Administração poderão ser remunerados ou não, tendo em consideração a disponibilidade exigida e as funções efetivamente desempenhadas dentro e fora do Grupo Corticeira Amorim.

No caso de serem remunerados, a remuneração de administradores Não Executivos será composta, exclusivamente, por uma componente fixa, paga doze vezes ao ano, sob proposta da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações de acordo com a presente Política de Remunerações, com as melhores práticas internacionais e considerando as responsabilidades específicas e a disponibilidade exigida para as suas funções específicas.

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. Em linha com as práticas do mercado, a remuneração dos membros Comissão de Auditoria poderá ser diferenciada, designadamente no caso do seu Presidente, pelas especiais funções que lhe são cometidas.

A remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não inclui qualquer componente cujo valor dependa do desempenho da Sociedade ou do seu valor, nem quaisquer benefícios adicionais.

Não foram celebrados contratos com os administradores não executivos.

6.2. Administradores Executivos

Sempre que tal seja adequado e exequível, a remuneração dos membros Executivos do Conselho de Administração deverá ser composta por uma remuneração fixa, à qual acresça uma remuneração variável, a título de participação nos lucros da empresa, sob a forma de: (i) gratificação anual de desempenho das empresas do Grupo Corticeira Amorim, e de (ii) gratificação plurianual (diferida por um período de três anos) pelo atingimento de metas da Sociedade no longo prazo.

6.2.1. Remuneração Fixa

A componente fixa da remuneração corresponde a uma retribuição mensal, paga 14 vezes por ano, sob proposta da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações, tendo em atenção a presente Política de Remunerações, a natureza das funções e responsabilidades cometidas e as práticas observadas no mercado relativamente a posições equivalentes em grandes empresas nacionais e internacionais que operem nos mesmos sectores.

6.2.2 Remuneração Variável

A atribuição da componente variável da remuneração tem em vista a criação de um quadro remuneratório competitivo e a concretização de um sistema de incentivo que assegure o alinhamento dos interesses dos administradores executivos com os interesses da Sociedade e respetivos stakeholders, numa perspetiva de sustentabilidade económica, social e ambiental a médio e longo prazo.

O montante efetivo da retribuição variável dependerá sempre da avaliação a realizar anualmente pela 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 remuneração variável dos administradores executivos integra duas componentes:

- Remuneração variável anual. Em cada ano são estabelecidos objetivos e metas do Grupo Corticeira Amorim que são declinados e cascadeados pelas diferentes áreas de responsabilidade, sendo a respetiva avaliação do desempenho do Grupo Corticeira Amorim realizada com base no resultado líquido consolidado atingido em cada ano. O pagamento da componente anual da remuneração variável, se existir, só poderá ter lugar após o apuramento das contas do exercício correspondente.
- Remuneração variável trianual. Nesta componente são estabelecidas metas para cada ciclo de três anos do Grupo Corticeira Amorim. A avaliação de desempenho trianual será baseada no atingimento de resultados consistentes ao longo de três anos combinando a evolução dos resultados líquidos consolidados e os resultados obtidos nas dimensões ESG medidos pelo Índice de Sustentabilidade, indicador composto pelos principais objetivos e metas das dimensões ESG. O pagamento da componente trianual da remuneração variável, se existir, só poderá ter lugar após o apuramento

das contas do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável, sendo o seu pagamento diferido em duas tranches, cujos montantes e datas são determinados como se segue:

- 1/2 logo após o apuramento das contas do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável (“Pagamento Inicial”);
- 1/2 no prazo de doze meses após a data do “Pagamento Inicial”.

O valor da remuneração variável anual a atribuir não deve ultrapassar o limite máximo potencial de 60% da remuneração fixa anual e o valor da remuneração variável trianual não deve ultrapassar o limite máximo potencial de 60% da soma das remunerações fixas no respetivo período de três anos, o que se entende constituir uma proporção razoável entre a remuneração variável e a remuneração fixa, estando em linha com as práticas geralmente reconhecidas no mercado nacional e internacional. Tendo em conta o atual modelo organizativo e as especiais funções que lhe são cometidas, a remuneração variável anual do Presidente do Conselho de Administração não deve ultrapassar o limite máximo potencial de 80% da remuneração fixa anual e o valor da remuneração variável trianual não deve ultrapassar o limite máximo potencial de 80% da soma das remunerações fixas no respetivo período de três anos.

Uma vez que a concretização da remuneração variável depende do cumprimento de metas a médio e longo prazo, o seu valor é automaticamente ajustado no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da Sociedade em algum dos exercícios apurados. Nesta situação, a componente trianual da remuneração variável (diferida) não chegará a ser entregue ao administrador executivo. Caso a remuneração variável, no todo ou em parte, tiver sido atribuída indevidamente, mesmo estando paga poderá ser demandada a sua restituição, estando ou não o beneficiário ao serviço da Sociedade.

A determinação da remuneração variável anual e/ou trianual pode considerar ajustamentos que sejam razoáveis respeitantes a fatores exógenos e decisões económicas não previstas, assim como os necessários para garantir a comparabilidade, que sejam adequados para incentivar os objetivos da gestão, sob proposta devidamente fundamentada da Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações.

No caso de saída de um administrador executivo do Grupo Corticeira Amorim: (i) antes do final de um exercício fiscal determinará a perda da remuneração variável anual desse ano, (ii) antes do final do período trianual, determinará a atribuição apenas em proporção (*pro rata*) da remuneração variável trianual desse período, se a mesma vier a ser a existir, relativamente aos exercícios que completou em funções no período trianual do período trianual em curso.

A remuneração dos administradores executivos do Grupo Corticeira Amorim inclui todas as remunerações devidas pelo exercício de cargos em órgãos de administração noutras sociedades do referido grupo.

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.

Não foram celebrados contratos com os administradores executivos.

7. Processo decisório

A formulação da proposta da Política de Remunerações dos membros dos órgãos sociais compete à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações, nomeada pelo Conselho de Administração e composta maioritariamente por Administradores independentes. Esta é posteriormente enviada ao Conselho de Administração para que este a aprecie e a submeta a aprovação da Assembleia Geral de Acionistas como proposta independente.

Sempre que a presente Política de Remunerações seja revista, a respetiva proposta deverá ser acompanhada de documentação que descreva e explique todas as alterações relevantes introduzidas e de que forma essas alterações refletem as votações e as opiniões expressas pelos acionistas sobre a Política de Remuneração, bem como os relatórios previstos no artigo 26º-G do CVM emitidos sobre a referida política, desde a última votação sobre a mesma na assembleia geral.

8. Disposições Finais

Conforme consta da respetiva ata da Assembleia Geral de acionistas realizada no dia 28 de abril de 2022, a presente Política de Remunerações do Grupo Corticeira Amorim recebeu o voto favorável de 107 623 767 ações, representativas de 80,920% do capital da sociedade, tendo participado no procedimento deliberativo 109 766 905 ações, pelo que a percentagem destas que votou favoravelmente a referida Política foi de 98,036%, tendo a mesma entrando imediatamente em vigor para o triénio de 2022-2024.