
Corticeira Amorim

Política de Remunerações

Triénio de 2022-2024

(Aprovado na Assembleia Geral de Acionistas de 28 de abril de 2023, 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 no Grupo Corticeira Amorim;
- 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 empresa e o crescimento sustentável de resultados;
- Estimular a responsabilidade social e ambiental e a governação sustentável do Grupo Corticeira Amorim.

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

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Administração e o 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.

Os pagamentos decorrentes da cessação de funções dos membros de qualquer órgão social ou comissão especializada da Corticeira Amorim são os que decorrem da lei geral, estando vedada a possibilidade de estabelecer acordos específicos

AMORIM

Corticeira Amorim, SGPS, S.A.

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

www.corticeiraamorim.com

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

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

que determinem o pagamento de outras compensações.

Não é política da Corticeira Amorim 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 da Corticeira Amorim não obtêm, a título de remuneração, qualquer benefício não pecuniário relevante.

2. Sustentabilidade

A componente variável da remuneração dos membros executivos do Conselho de Administração da Corticeira Amorim terá de ser consistente com a maximização dos resultados a longo prazo da Sociedade, conjugando uma 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 do Grupo 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 é parcialmente diferida por um período de três anos, ficando, assim, uma parte significativa da remuneração variável associada à confirmação da sustentabilidade do desempenho da Corticeira Amorim nesse período de longo prazo, o que também contribui para um desempenho dos membros executivos do Conselho de Administração alinhado com os interesses de longo prazo e a sustentabilidade da empresa.

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 da Corticeira Amorim em cada ano, o Conselho de Administração da Corticeira Amorim poderá atribuir uma gratificação global e igual para todos os Colaboradores a título de participação nos lucros da empresa, no valor e termos que forem definidos na respetiva deliberação.

4. Mesa da Assembleia Geral

Os Membros da Mesa da Assembleia Geral da Corticeira Amorim devem auferir exclusivamente uma remuneração fixa, paga doze vezes por ano, determinada pela Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais), 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** da Corticeira Amorim 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 o Revisor Oficial de Contas a propor à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais), 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, definida pela Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita

nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais) tendo em atenção a presente Política de Remunerações, as melhores práticas internacionais e as responsabilidades e a disponibilidade exigidas 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 (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, definida pela Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais), 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 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, a título de participação nos resultados, no valor máximo de 0,5% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim no exercício de referência, distribuída da forma seguinte:
 - 80% desta remuneração fica diretamente ligada a metas de resultado líquido consolidado, com a seguinte regra de atribuição: só haverá acesso a esta componente de remuneração variável se resultado líquido consolidado for maior ou igual a quarenta milhões de euros; ou seja, se o resultado líquido consolidado for inferior a esse valor, não haverá

acesso a esta componente da remuneração variável;

- 20% desta remuneração fica dependente de metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG acordadas para o ano em causa (previstos nos Anexos I e II que se juntam à presente Política de Remunerações), com as seguintes regras de atribuição: se o cumprimento das metas for igual ou superior a 100% serão atribuídos os referidos 20% (ou seja, 0,1% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim do exercício de referência); se o cumprimento das metas for igual ou superior a 75% e inferior a 100%, os 20% serão reduzidos para 10%; se o cumprimento das metas for inferior a 75%, não haverá acesso a esta componente da remuneração variável.

A Remuneração Variável anual está condicionada pelos limites impostos pela Política de Remunerações: para o presidente da Comissão Executiva o limite desta remuneração é de 80% da soma da remuneração fixa auferida no respetivo período de anual de referência; para os restantes membros da Comissão Executiva o limite desta remuneração é de 60% da remuneração fixa auferida no respetivo período de anual de referência.

O pagamento da componente anual da remuneração variável, se existir, só poderá ter lugar após o apuramento das contas do exercício correspondente, sendo o seu pagamento diferido, em quatro tranches, por um período mínimo de três anos, cujos montantes e datas são determinados como se segue:

- 1/4 logo após o apuramento das contas do exercício de referência;
- 1/4 doze meses após o termo do exercício de referência;
- 1/4 vinte e quatro meses após o termo do exercício de referência;
- 1/4 trinta e seis meses após o termo do exercício de referência.

- Remuneração variável trianual é referente a metas estabelecidas para cada ciclo de três anos do Grupo Corticeira Amorim, combinando a consistência dos resultados líquidos consolidados e resultados obtidos nas dimensões ESG medidos pelo Índice de Sustentabilidade, ao longo do período de referência. A remuneração variável trianual tem um valor máximo de 0,5% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim no conjunto dos três exercícios de referência, sendo distribuída da forma seguinte:

- 80% desta remuneração fica diretamente ligada a metas de resultado líquido consolidado, com a seguinte regra de atribuição: a meta será a média do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim no triénio anterior acrescido de 5%; se essa meta for atingida cada um dos membros da Comissão executiva recebe os referidos 80% (ou seja, 0,4% do Resultado Líquido trianual consolidado da Corticeira Amorim); se essa meta não for atingida cada um dos membros da Comissão executiva recebe 0,4% do Resultado Líquido trianual consolidado da Corticeira Amorim deduzido de 5% por cada 1% abaixo da meta; se o resultado líquido consolidado for inferior à meta em 10% ou mais, não haverá acesso a esta componente da remuneração variável;
- 20% desta remuneração ficaria dependente de metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG acordadas para o triénio em causa (previstos nos Anexos I e III que se juntam à presente Política de Remunerações), com as seguintes regras de atribuição: se o cumprimento das metas for igual ou superior a 100% serão atribuídos os referidos 20% (ou seja, 0,1% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim do conjunto dos três exercícios de referência); se o cumprimento das metas for inferior a 100%, não haverá acesso a esta componente da remuneração variável.

A Remuneração Variável trianual está condicionada pelos limites impostos pela Política de Remunerações: para o presidente da Comissão Executiva o limite desta remuneração é de 80% da soma das remunerações fixas auferidas no respetivo período de três anos; para os restantes membros da Comissão Executiva o limite desta remuneração é de 60% da soma das remunerações fixas auferidas no respetivo período de três anos.

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 quatro tranches, por um período mínimo de três anos, cujos montantes e datas são determinados como se segue:

-
- 1/4 logo após o apuramento das contas do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável;
 - 1/4 doze meses após o termo do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável;
 - 1/4 vinte e quatro meses após o termo do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável;
 - 1/4 trinta e seis meses após o termo do exercício correspondente ao último ano do triénio aplicável.

Nos termos do número três do artigo décimo nono dos Estatutos da Corticeira Amorim, a remuneração a título de participação nos lucros da Corticeira Amorim aos membros do Conselho de Administração não integrantes da Comissão de Auditoria, não pode exceder, para todos os administradores em exercício, três por cento, pelo que a remuneração variável de cada um dos administradores executivos poderá ter de ser proporcionalmente diminuída para esse efeito.

Ambas as componentes da remuneração variável, a anual e a trianual, ficam condicionadas ao cumprimento do desempenho positivo da sociedade, ao longo desse período, nos termos dos indicadores económico-financeiros acima descritos e ao cumprimento das metas a médio e longo prazo acima referidos, pelo que 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 última situação, a remuneração variável (diferida) poderá não 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, desde que seja devidamente fundamentada essa decisão 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 existir, relativamente aos exercícios que completou em funções no período trianual do período trianual em curso.

Os administradores executivos da Corticeira Amorim não recebem qualquer remuneração pelo exercício de outros cargos em órgãos de administração em outras sociedades do Grupo Corticeira Amorim.

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

Em futuras aprovações ou revisões a proposta da Política de Remunerações dos membros dos órgãos sociais compete à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais) que a submete 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

Sendo a presente Política de Remunerações para o triénio 2022 a 2024 aprovada na Assembleia Geral de Acionistas a realizar em 28 de abril de 2023, a mesma será divulgada no sítio da Sociedade na internet permanecendo disponível ao público, gratuitamente, pelo menos enquanto estiver em aplicação. Tal divulgação incluirá menção expressa do resultado da deliberação da mesma na referida Assembleia Geral.

#

ANEXO I

1. Remuneração variável anual - Critérios e metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG:

a) KPIs a considerar (targets quantificados no âmbito do Índice Sustentabilidade | ESG):

- % de Energia Verde (energia elétrica consumida de fontes renováveis ou controladas ou certificadas – ver ANEXO II);
- Igualdade de Género (perímetro Mulheres vs Homens) - ver ANEXO II
- Eficiência energética: + 2% /ano - ver ANEXO II
- Formação (evolução positiva anual na percentagem de trabalhadores com acesso a formação, com um target de 95% dos trabalhadores em 2024)
- Evolução positiva da Produtividade (calculada como Valor Acrescentado Bruto per capita no total de empregados da Corticeira Amorim / em 2022 foi de 68,4)

b) Ponderação em função do cumprimento do Índice de Sustentabilidade|ESG:

- Cumprimento 100%: 0,1% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim no exercício de referência;
- Cumprimento inferior a 100%, mas até 75% (inclusive): 0,05% do Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim no exercício de referência;
- Cumprimento inferior a 75%: zero.

2. Remuneração variável trianual - Critérios e metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG:

a) KPIs a considerar (targets quantificados no âmbito do Índice Sustentabilidade | ESG):

- em função dos targets estabelecidos para o triénio em causa – ver ANEXO III

b) Ponderação em função do cumprimento do Índice de Sustentabilidade|ESG:

- Cumprimento 100%: 0,1% do Resultado Líquido trianual consolidado da Corticeira Amorim no conjunto dos três exercícios de referência;
- Cumprimento inferior a 100%: zero.

* * *

#

Corticeira Amorim

Sustainable by nature

Plano 2018-2030

KPIs anuais 2020-2030 (2022)

KPI #1: Energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas



Energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas expressa em percentagem do total do consumo de energia elétrica.

Cobertura, calibração e exclusões: a meta é aplicada ao conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, que corresponde, no final de 2021, a 93% do total de emissões de âmbito 1 e 2 expressas no Relatório de Sustentabilidade da Corticeira Amorim. A meta é atingir 100% de energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas em 2030, considerando o desempenho do ano base (2020) de 0% e o desempenho do último ano de referência (2021) de 1,30%.

Year	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
KPI#1	0%	1,30%	1,50%	5,00%	10,00%	20,00%	30,00%	40,00%	55,00%	75,00%	100,00%

Racional: o desafio relacionado com as alterações climáticas é amplamente reconhecido e compartilhado por toda a sociedade e pelos governos. A Corticeira Amorim tem vindo a aumentar o seu foco na redução do impacto das alterações climáticas, reforçando os seus compromissos de redução das emissões de gases com efeito de estufa na sua atividade. O percurso de descarbonização da empresa assenta no desenvolvimento de nova capacidade renovável, na otimização do rendimento do pó de cortiça para queima e na otimização da utilização de todas as outras fontes de energia através da adoção de soluções eficientes.

Plano de cumprimento de metas: a Corticeira Amorim desenhou um caminho ambicioso para a redução das emissões de gases com efeito de estufa. Em particular, estabeleceu como meta intermédia, manter energia renovável controlada acima de 66,7% e eficiência energética acima de 2% no período 2021-24. Adicionalmente, definiu como meta atingir 100% de energia elétrica de fontes renováveis até 2030. As metas fazem parte de uma meta global de redução de emissões de gases com efeitos de estufa, ou seja, fazem parte da estratégia da Corticeira Amorim de ter zero pegada de carbono (emissões de âmbito 1 e 2) em 2030. Em termos de iniciativas, destaca-se: 1) plano anual com medidas de eficiência energética, 2) estratégia de utilização do pó de cortiça como biomassa; 3) cogeração de calor/frio e energia a partir de bioenergia, 4) geração de energia elétrica através da tecnologia solar fotovoltaica e 5) compra de certificados de energia renovável.

KPI	Objetivo	Cálculo	Performance em 2021
KPI#1	Energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas expressa em percentagem do total de consumo de energia elétrica	100% de energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas em 2030	1,30%
		2022: 1,50% 2023: 5,00% 2024: 10,00% 2025: 20,00% 2026: 30,00% 2027: 40,00% 2028: 55,00% 2029: 75,00% 2030: 100,00%	Energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas (GJ) ----- Total energia elétrica consumida (GJ)
	Observações: <ul style="list-style-type: none"> Objetivo é atingir 100% de energia elétrica consumida de fontes renováveis controladas ou certificadas em 2030, considerando o desempenho do ano base (2020) de 0% e o desempenho do ano de referência (2021) de 1,3%. Fontes renováveis controladas ou certificadas: inclui energia produzida de fontes controladas pela empresa (ex. biomassa, cogeração, painéis fotovoltaicos) e energia elétrica adquirida comprovadamente de fontes de energia renováveis (ex. através de certificados de energia renovável). Âmbito: conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, conforme Relatório de Sustentabilidade de 2021 Observação do KPI: "igual a " 		

1

ANEXO II

KPI #2: Trabalhadoras

Trabalhadoras expressas em percentagem do total de trabalhadores/as




Cobertura, calibração e exclusões: a meta é aplicada ao conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, que corresponde, no final de 2021, a 87% do total de trabalhadores da Corticeira Amorim conforme expresso no Relatório de Sustentabilidade. A meta é atingir um terço (33,33%) de trabalhadoras em 2030, considerando o desempenho do ano base (2020) de 24,05% e o desempenho do último ano de referência (2021) de 24,47%.

Year	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
KPI#2	24,05%	24,47%	25,00%	25,50%	26,00%	27,00%	28,00%	29,00%	30,00%	31,50%	33,33%

Racional: o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades para os Trabalhadores/as é um princípio inspirador das políticas de Recursos Humanos da Corticeira Amorim e que deve ser aplicado no recrutamento, 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. Neste âmbito, a diversidade de género e a igualdade entre homens e mulheres são temas centrais na realidade do trabalho e a Corticeira Amorim inscreve-o como umas das suas prioridades estratégicas.

Plano para cumprimento das metas: a Corticeira Amorim planeou um caminho ambicioso para alcançar a zero discriminação, comprometendo-se a atingir um terço de trabalhadoras e garantir que um terço dos cargos de chefia sejam mulheres em 2030. Em particular, a Companhia estabeleceu, como meta intermedia, atingir 25% de mulheres em cargos de chefia até 2024 e foi definido um caminho para aumentar o número de trabalhadoras que inclui atingir 26% em 2024, 29% em 2027 e 33,33% em 2030. Ao nível das iniciativas para atingir as metas, a Corticeira Amorim desenvolveu um Plano para a Igualdade, que é revisto anualmente, e criou um Grupo Executivo para a Igualdade de Género. Este Grupo é responsável pela proposta anual de objetivos a apresentar ao Conselho de Administração da empresa, bem como pela realização de reuniões de seguimento do Plano de Igualdade e de eventuais propostas de evolução. Compete ainda a este Grupo, assegurar a ligação às diferentes Unidades de Negócio no sentido de monitorizar a implementação das ações locais. O Plano de Igualdade é desenvolvido em linha com os valores da empresa e os princípios de igualdade entre homens e mulheres. Está dividido em secções, que englobam ações específicas para cada área, e centram-se na missão e estratégia do Grupo, na gestão dos recursos humanos, na conciliação da vida profissional, no respeito pela integridade e dignidade dos colaboradores, no diálogo e participação social e comunicações externas. O objetivo geral de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia até 2024 tem vindo a refletir-se nas iniciativas de recrutamento, exigindo especificamente que qualquer *short list* garanta sempre a inclusão de um membro do género sub-representado neste grupo funcional. Houve também sessões de formação interna sobre preconceito inconsciente para gestores de recrutamento.

KP2	Objetivo	Cálculo	Performance em 2021
KPI#2	<p>Trabalhadoras expressas em percentagem do total de trabalhadores/as</p> <p>33,33% de trabalhadoras em 2030</p>  <p>2022: 25,00% 2023: 25,50% 2024: 26,00% 2025: 27,00% 2026: 28,00% 2027: 29,00% 2028: 30,00% 2029: 31,50% 2030: 33,33%</p>	<p>Número de trabalhadoras</p> <hr/> <p>Número de trabalhadores/as</p>	24,47%
<p>Observações:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivo é atingir 33,33% de trabalhadoras em 2030, considerando o desempenho do ano base (2020) de 24,05% e o desempenho do ano de referência (2021) de 24,47%. Trabalhadores/as: inclui colaboradores/as que têm uma relação de trabalho com a organização, de acordo com a lei nacional e trabalhadores/as temporários. Âmbito: conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, conforme Relatório de Sustentabilidade de 2021 Observação do KPI: "igual a" 			

Índice de sustentabilidade - Corticeira Amorim

Racional e observações:

1 - Em linha com as metas do plano 21-24 e com dois targets para 2030

2 - Considera-se que cada uma das áreas ESG tem um peso igual (33,3%, cada) sendo o peso de cada um dos targets de cada uma das áreas igual.

3 - Perímetro: Portugal (coincidente com o perímetro dos targets definidos para 2024)

O índice calcula-se no final do do triénio - pelo atingimento dos targets: os que estão definidos em termos anuais e, relativamente aos restantes, se registarem evolução positiva em todos os anos do triénio

Se target atingido, o seu valor será 100% do peso no índice; se ficar aquém, será zero.

	Targets	Peso
Amb	-1% de variação na intensidade do consumo de água/ano	7%
Amb	+ 2% de eficiência energética /ano	7%
Amb	≥ 2/3 de energia consumida fontes renováveis controladas / ano	7%
Amb	-5% do peso dos consumos dos materiais não renováveis virgens/ano	7%
Amb	≥ 90% de taxa de valorização dos resíduos (não cortiça) /ano	7%
Soc	Acidentes de trabalho - redução do índice de frequência em todos os anos do triénio	8%
Soc	Acesso dos trabalhadores a formação - evolução positiva em todos os anos do triénio	8%
Soc	25% de mulheres em cargos de chefia em 2023	8%
Soc	25,5% de mulheres trabalhadoras em 2023	8%
Gov	90% de participação nas reuniões dos órgãos sociais e comissões (média do triénio)	8%
Gov	90% de participação nos programas de formação (média do triénio)	8%
Gov	Constituição e funcionamento de comissões especializadas em matérias de ...	8%
Gov	Transição digital (grau de implementação vs plano de implementação)	8%
		100,0%