

# Corticeira Amorim

## Política de Remunerações

### Triénio de 2024-2026

(Aprovado na Assembleia Geral de Acionistas de 22 de abril de 2024, sob proposta formulada pela Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações)

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

#### 1. Princípios gerais

Esta Política de Remunerações alicerça-se em princípios de clareza e transparência, 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 da Corticeira Amorim (adiante também designada por “Sociedade”).

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

- Atrair, motivar e reter os profissionais mais qualificados e competentes para os órgãos sociais e comissões internas da Corticeira Amorim;
- Assegurar 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 da Corticeira Amorim.

A presente política contribui para a concretização da estratégia da Corticeira Amorim através da definição de critérios, metas e indicadores de avaliação 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 interna da Corticeira Amorim são os que decorrem da lei geral, estando vedada a possibilidade de estabelecer acordos específicos que determinem o pagamento de outras compensações.

## AMORIM

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

[www.corticeiraamorim.com](http://www.corticeiraamorim.com)

instagram: [amorimcork](https://www.instagram.com/amorimcork)  
Representante para as Relações  
com o Mercado | IRO:  
Ana Negrais de Matos, CFA  
T: + 351227475423  
F: + 351227475407  
[ana.matos@amorim.com](mailto:ana.matos@amorim.com)

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

---

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

- planos de atribuição de partes sociais da Sociedade; ou
- sistemas ou planos complementares de reforma.

Sem prejuízo dos planos de opções de ações nacionais previstos nesta Política, os membros dos órgãos sociais da Corticeira Amorim não obtêm, a título de remuneração, qualquer outro benefício não pecuniário relevante.

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.

## 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 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 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

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 complementam-se estas remunerações com remunerações variáveis ligadas ao grau de cumprimento determinados objetivos (individuais, de equipa/empresa e decorrentes do desempenho em termos de qualidade, prazo, produtividade, sinistralidade laboral e assiduidade individual). O objetivo é diferenciar e ampliar cada vez mais estas práticas, alinhando as colaboradoras e colaboradores deste segmento com uma lógica de objetivos de empresa 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, de equipa e de empresa, 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 e colaboradoras 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 Assembleia Geral, cabendo-lhe, ainda, propor a respetiva remuneração à Comissão de Nomeações, Avaliações e Remunerações (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais).

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 da 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, pelo que a remuneração total dos membros Não Executivos do Conselho de Administração Comissão Executiva é fixada nos seguintes valores anuais líquidos: Presidente da Comissão de Auditoria (cinquenta mil euros); restantes membros Comissão de Auditoria (quarenta mil euros); *lead independent director*, quando não for membro da Comissão de Auditoria (cinquenta mil euros); restantes membros Não Executivos (sem remuneração específica na Sociedade).

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 acrescerá uma remuneração variável, através de um plano a três anos para atribuição de opções sobre ações nacionais indexadas aos lucros da empresa e a metas de Sustentabilidade | ESG, com uma componente anual e uma componente plurianual (período de três anos) pelo atingimento de metas da Sociedade ao longo do respetivo prazo de vigência. O plano de opções de ações nacionais cuja instituição está prevista nesta Política será formalizado por contratualização, através da adesão individual de cada um dos administradores executivos ao mesmo. Ao emular em grande medida o comportamento da ação cotada "Corticeira Amorim SGPS" (ISIN PTCOR0AE0006), mas sem pressupor alterações ao nível dos direitos de voto e dividendos, este plano assegura que os encargos com esta remuneração são diretamente proporcionais ao retorno que os acionistas obtêm da sua participação na sociedade.

Os administradores executivos da Corticeira Amorim não recebem qualquer remuneração pelo exercício de outros cargos em órgãos de administração em outras sociedades da 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, sem prejuízo do previsto nesta Política para os planos de opções de ações nacionais.

### 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. Nessa análise, face ao papel decisivo dos administradores executivos, com destaque para o Presidente da Comissão Executiva nos resultados excepcionais obtidos pela empresa nos últimos anos, foi identificada a existência de um grande fosso entre a remuneração fixa que auferem atualmente e o *benchmark* de mercado, pelo que a remuneração fixa dos membros da Comissão Executiva é fixada nos seguintes valores líquidos, os quais tiveram também em consideração a evolução da empresa, o percurso individual, a responsabilidade e o nível de risco que as funções concretas de cada um deles representa: Presidente/CEO (seiscentos e trinta e nove mil, trezentos e nove euros); *Chief Financial Officer* (trezentos e noventa e um mil e trezentos euros); *Real Estate Management & Development Officer* (trezentos e nove mil, trezentos e nove euros); e vogal (duzentos e oito mil euros).

---

## 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, dos acionistas e restantes 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 (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais e composta totalmente por membros independentes), sobre o desempenho dos membros executivos 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 de Sustentabilidade | ESG, definidos pela Sociedade a médio/longo prazo.

A remuneração variável dos administradores executivos integra um plano a três anos de atribuição de opções de aquisição de ações nacionais que combina a consistência dos resultados líquidos consolidados, dos resultados obtidos nas dimensões ESG medidos pelo Índice de Sustentabilidade e do alinhamento dos administradores executivos com o interesse dos acionistas relativo à evolução da cotação das ações do capital social da Corticeira Amorim.

O referido plano de atribuição de opções será composto por duas componentes:

### 6.2.2.1 Remuneração variável anual

A remuneração variável anual depende de um valor mínimo de Resultado Líquido consolidado da Corticeira Amorim (adiante "RLC") de quarenta milhões de euros (vinte milhões de euros no caso do Presidente) no exercício de referência, ou seja, se o RLC for inferior ao respetivo valor mínimo, não haverá acesso a esta componente da remuneração variável anual. Caso o RLC seja igual ou superior ao respetivo valor mínimo, a remuneração variável anual será atribuída da forma seguinte:

- Presidente/CEO: por cada cinco milhões de euros de RLC acima dos vinte milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a cinquenta mil euros a dividir pelo valor da cotação bolsista das ações do capital social da Corticeira Amorim no fecho da sessão do dia anterior ao da deliberação de atribuição da remuneração pela CNAR (adiante "Valor de Cotação Anterior");
- *Chief Financial Officer*: por cada cinco milhões de euros de RLC acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a vinte e cinco mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior;
- *Real Estate Management & Development Officer*: por cada cinco milhões de euros de RLC acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a vinte mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior;
- Vogal: por cada cinco milhões de euros de RLC acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a cinco mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior.

### 6.2.2.2 Remuneração variável trianual

A remuneração variável trianual depende de uma performance positiva da Corticeira Amorim no conjunto dos três exercícios de referência, ou seja, se o RLC médio desses três exercícios for inferior a quarenta milhões de euros (vinte milhões de euros no caso do Presidente), não haverá acesso a esta componente da remuneração variável trianual. Caso o RLC médio do triénio seja igual ou superior ao respetivo valor mínimo, a remuneração variável trianual será atribuída da forma seguinte:

- Presidente/CEO: por cada cinco milhões de euros de RLC médio do triénio acima dos vinte milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a cento e cinquenta mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior;
- *Chief Financial Officer*: por cada cinco milhões de euros de RLC médio do triénio acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a setenta e cinco mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior;
- *Real Estate Management & Development Officer*: por cada cinco milhões de euros de RLC médio do triénio acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a sessenta mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior;
- *Vogal*: por cada cinco milhões de euros de RLC médio do triénio acima dos quarenta milhões de euros, ser-lhe-á atribuído um número de opções de aquisição de ações nacionais equivalente a quinze mil euros a dividir pelo Valor de Cotação Anterior.

### 6.2.2.3 Regras comuns às remunerações variáveis anual e trianual:

- (a) A atribuição de 20% de cada uma destas remunerações variáveis (anual e trianual) fica dependente do atingimento de metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG estabelecidas pela Corticeira Amorim (que para 2024 são as previstas nos Anexos I a 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%; se o cumprimento das metas for inferior a 100% mas, ainda assim, igual ou superior a 80%, haverá a atribuição de apenas metade desses 20%; se o cumprimento das metas for inferior a 80%, não haverá acesso a estes 20% da remuneração variável, sendo que na componente anual será relevante o cumprimento das metas do ano e na componente trianual será relevante a percentagem média atingida nos três anos do período de referência.
- (b) A atribuição das opções de aquisição de ações nacionais, se existir, só poderá ter lugar após a aprovação das contas pela assembleia geral do(s) exercício(s) correspondente(s) ao período de referência (ano anterior ou último ano do triénio aplicável).
- (c) Por forma a expor o administrador executivo à evolução de valor da Sociedade por um período mais longo, o exercício das opções de aquisição de ações nacionais só poderá ocorrer nos trinta dias seguintes ao decurso do período de um ano após a data de aprovação das contas do ano de referência ou do último ano do triénio aplicável, beneficiando das seguintes opções de compra à Corticeira Amorim das ações nacionais, ao preço de meio euro por cada opção de ação:
  - primeiro aniversário da data de atribuição das opções tem a opção de exercer 3/6 das mesmas;
  - segundo aniversário da data de atribuição das opções tem a opção de exercer 1/6 das mesmas;
  - terceiro aniversário da data de atribuição das opções tem a opção de exercer 1/6 das mesmas;
  - quarto aniversário da data de atribuição das opções tem a opção de exercer 1/6 das mesmas.

- 
- (d) Por forma a expor o administrador executivo à evolução de valor da Sociedade por um período mais longo, as opções de venda à Corticeira Amorim das ações nocionais são exercíveis nos trinta dias seguintes ao decurso do prazo de um ano subsequente aos aniversários referidos no parágrafo (c) anterior, por um preço igual ao valor da cotação bolsista das ações do capital social da Corticeira Amorim no fecho da sessão do dia do aniversário que deu origem à respetiva opção de venda.
  - (e) No caso de saída de um administrador executivo da 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.
  - (f) Os direitos de opção de compra de ações nocionais já atribuídos, os direitos de propriedade das ações nocionais, bem como os direitos de venda das mesmas a favor da Sociedade, apenas serão transmissíveis em caso de morte, aos respetivos herdeiros legitimários.
  - (g) 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.

#### 6.2.2.4 Reversão (“claw-back”) ou redução (“malus”) de remunerações variáveis

Ambas as componentes da remuneração variável, a anual e a trianual, ficam condicionadas ao cumprimento do desempenho positivo da sociedade, ao longo desse período (anual ou trianual), nos termos dos indicadores económico-financeiros descritos e ao cumprimento das metas a médio e longo prazo referidos, pelo que, de uma forma automática, a sua não atribuição ou os seus valores são imediatamente ajustados no caso de os resultados evidenciarem uma deterioração relevante do desempenho da Sociedade em algum dos exercícios apurados.

Caso a remuneração variável, no todo ou em parte, tiver sido atribuída indevidamente, a Sociedade poderá não entregar ao administrador executivo a remuneração variável diferida (considerando-se como tal a remuneração variável até ao momento do exercício pelo administrador executivo da opção de compra das ações nocionais); mesmo estando paga poderá ser demandada a sua restituição, estando ou não o beneficiário ao serviço da Sociedade.

Para além disso, a remuneração variável anual e/ou trianual diferida, 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.

## 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 (eleita nos termos do artigo 399º do Código das Sociedades Comerciais), totalmente composta por membros independentes, a quem compete submeter a mesma à 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. Disposição Transitória**

As remunerações (fixas e variáveis) determinadas nesta política de remunerações aplicam-se desde 1 de janeiro de 2024.

A remuneração variável trianual dos administradores executivos prevista na anterior política de remunerações para o triénio 2022-2024 será aplicada proporcionalmente para o biénio 2022-2023, com as necessárias adaptações, iniciando-se um novo período trianual (2024-2026).

## **9. Disposições Finais**

Conforme consta da respetiva ata da Assembleia Geral de acionistas realizada no dia 22 de abril de 2024, a presente Política de Remunerações da Corticeira Amorim recebeu o voto favorável de 100 208 678 ações, representativas de 75,345% do capital da sociedade, tendo participado no procedimento deliberativo 116 538 255 ações, pelo que a percentagem destas que votou favoravelmente a referida Política foi de 85,988%, tendo a mesma entrando imediatamente em vigor para o triénio de 2024-2026.



**Remuneração variável anual e trianual**

Critérios e metas relativas ao Índice de Sustentabilidade | ESG:

KPIs a considerar (targets quantificados no âmbito do Índice Sustentabilidade | ESG) – cada um com um peso de 20% (o cumprimento dos cinco KPI será considerado um cumprimento das metas a 100%):

- % 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)

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  	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)	1,30%
Observações: <ul style="list-style-type: none"> <li>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%.</li> <li>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).</li> <li>Âmbito: conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, conforme Relatório de Sustentabilidade de 2021</li> <li>Observação do KPI: "igual a "</li> </ul>				

## 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 seções, 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	Trabalhadoras expressas em percentagem do total de trabalhadores/as	33,33% de trabalhadoras em 2030 	Número de trabalhadoras Número de trabalhadores/as	24,47%
		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%		
		Observações:		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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%.</li> <li>Trabalhadores/as: inclui colaboradores/as que têm uma relação de trabalho com a organização, de acordo com a lei nacional e trabalhadores/as temporários.</li> <li>Âmbito: conjunto de sociedades com sede em Portugal que fazem parte do perímetro de sustentabilidade em 2021, conforme Relatório de Sustentabilidade de 2021</li> <li>Observação do KPI: "igual a"</li> </ul>		

## 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%