

PONTO QUATRO DA ORDEM DE TRABALHOS

O Conselho de Administração, tendo em consideração a proposta apresentada pela Comissão de Nomeação e Remuneração dos Órgãos Sociais, assim como a Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos da sociedade Grupo Média Capital, SGPS, S.A. (“Sociedade”), no exercício das respetivas competências, no âmbito do Ponto QUATRO da ordem de trabalhos, relativamente à aprovação da política de remunerações dos órgãos de administração e fiscalização e dos demais dirigentes da sociedade, informa que:

- I. Nos termos do disposto no Código das Sociedades Comerciais e nos Estatutos da Sociedade, a remuneração dos membros dos Órgãos Sociais é fixada por uma Comissão de Nomeação e Remuneração dos Órgãos Sociais designada pela Assembleia geral da sociedade e com as competências estabelecidas no artigo 17.º do Contrato de Sociedade.
- II. O Conselho de Administração, no âmbito das suas competências e de acordo com o disposto no artigo 24.º dos Estatutos da sociedade, designou ainda uma Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos responsável por, entre outros, determinar os aspetos materiais da política do Grupo Media Capital relativamente às compensações dos diretores seniores.

O Conselho de Administração, a Comissão de Nomeação e Remuneração dos Órgãos Sociais e a Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos da Sociedade, vêm, em benefício da transparência e clareza na comunicação ao mercado e aos seus Acionistas, e ainda em cumprimento do disposto na Lei n.º 28/2009 de 19 de Junho e no Regulamento da CMVM n.º 4/2013, apresentar as principais linhas orientadoras da política de remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade, e ainda dos dirigentes da sociedade na aceção do n.º 3 do artigo 248.º-B do Código dos Valores Mobiliários.

A presente declaração descreve o processo implementado na Sociedade relativamente à determinação das remunerações dos órgãos sociais e dos dirigentes da Sociedade bem como os princípios e objetivos da mesma tendo em consideração as recomendações da CMVM e as boas práticas de governo das sociedades.

A política de remuneração e compensação dos órgãos sociais e demais dirigentes em vigor no exercício de 2016, assim como a política que agora se apresenta, é revista anualmente e submetida à apreciação da Assembleia Geral.

A Sociedade considera que a política apresentada, se encontram em linha com o contexto da economia nacional.

PRINCIPIOS GERAIS

A política apresentada é desenhada de modo a permitir o alinhamento do compromisso dos membros dos órgãos sociais e dos dirigentes com os interesses da Sociedade.

A política de remuneração é baseada no pressuposto de que a relação de confiança, a competência, o esforço e o empenho são os fundamentos essenciais para um saudável desempenho dos negócios da Sociedade.

A remuneração atribuída aos membros dos órgãos sociais é determinada tendo em consideração os seguintes princípios:

- a) Atrair e motivar os profissionais para as funções a desempenhar;
- b) Retribuir adequadamente o trabalho bem como os resultados obtidos no âmbito das respetivas competências;
- c) Premiar a criação de valor.

Para determinação da política de remuneração e compensação dos órgãos sociais e demais dirigentes da Sociedade foram tidas em conta, como elemento comparativo, os dados e critérios conforme divulgados por grupos de sociedades congêneres a operar no mercado português.

A política de remunerações implementada não contempla qualquer tipo de plano de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações da sociedade, a atribuir aos membros do órgão de administração, de fiscalização ou aos demais dirigentes da sociedade. De igual modo, a Sociedade não previu a atribuição de quaisquer planos de reforma aos membros do órgão de administração ou de fiscalização.

No exercício de 2016 a Sociedade não registou pagamentos a título de indemnização por destituição ou cessação por acordo de funções dos seus ex-Administradores, nem celebrou acordos relativamente aos Administradores que prevejam o pagamento de indemnizações por força de destituição ou cessação de funções no exercício, exceto para o caso de uma eventual cessação de funções da sua Administradora Delegada, na sequência de uma mudança de controlo da Sociedade.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Para a determinação da componente global da remuneração dos membros do Conselho de Administração foi definida uma política que visa principalmente os objetivos de motivação, refletindo o envolvimento dos membros do Conselho de Administração no quotidiano da Sociedade e motivação individual, encontrando-se alinhada com os interesses de longo prazo da Sociedade numa perspetiva de sustentabilidade económica e financeira, sem prejuízo do alinhamento com as políticas de contenção em face do contexto da economia nacional.

A política de remuneração e compensação dos membros executivos do Conselho de Administração da Sociedade obedece a um plano assente na conciliação da vertente fixa e variável da remuneração. Assim, a remuneração integra (i) uma componente fixa, definida em função dos níveis de responsabilidade de cada membro executivo, e que engloba a remuneração bruta base paga por referência ao período de um ano; e (ii) uma componente variável paga no ano seguinte àquele a que diz respeito, a título de prémio de *performance*,

baseada em critérios objetivos económicos definidos por aplicação de uma fórmula de *performance* profissional definida pela competente Comissão.

Anualmente, a Comissão fixa o montante máximo potencial da componente de remuneração variável, fixando os critérios e as circunstâncias em que esses montantes máximos podem ser devidos, os quais são indexados à *performance* do Grupo por aplicação da fórmula de *performance* profissional determinada com base em indicadores económicos. A natureza dos indicadores económicos e a sua ponderação para efeitos de apuramento da fórmula de *performance* alcançada asseguram o alinhamento dos interesses dos membros executivos com os interesses da Sociedade, estando indexada uma parte ao desempenho efetivo da Sociedade desincentivando a excessiva assunção de riscos.

Aos Administradores executivos é ainda assegurado um conjunto de benefícios não pecuniários, nomeadamente, ao nível dos seguros de saúde e de vida, em termos semelhantes aos atribuídos aos demais colaboradores integrados no Grupo Média Capital.

Os Administradores não executivos independentes auferem uma remuneração fixa e regular. A remuneração do Presidente do Conselho de Administração é diferenciada por força das especiais funções que lhe são acometidas, em linha com as práticas de mercado.

A política de remunerações implementada não integra uma remuneração variável, uma vez que a intervenção no Conselho de Administração dos membros não executivos se deve à vasta experiência profissional que detêm, representando para o Grupo uma fonte de apoio e partilha de conhecimento (*know how*) valiosa, não dependendo do desempenho ou valor da Sociedade.

Os Administradores não executivos não independentes renunciaram no exercício de 2016 à remuneração que lhes foi atribuída.

As remunerações dos membros do Conselho de Administração são liquidadas mensalmente, em prestações iguais e sucessivas e encontram-se descritas no Relatório de Governo da Sociedade.

COMISSÃO DE AUDITORIA E REVISOR OFICIAL DE CONTAS

Considerando que a Comissão de Auditoria é integrada pelos membros do Conselho de Administração não executivos, estes são remunerados nessa qualidade, não auferindo qualquer outra remuneração pelo facto de desempenharem o cargo de membros da Comissão de Auditoria.

O Revisor Oficial de Contas da sociedade Deloitte & Associados, SROC, SA é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, conforme negociado anualmente sob supervisão da Comissão de Auditoria.

A remuneração liquidada ao Revisor Oficial de Contas encontra-se descrita no Relatório de Governo da Sociedade.

DIRIGENTES

São considerados dirigentes, nos termos do disposto no nº 3 do art. 248º-B do Código dos Valores Mobiliários, para além dos membros dos órgãos de administração e de fiscalização, os responsáveis que, não sendo membros daqueles órgãos, possuem um acesso regular

a informação privilegiada e participam nas decisões sobre a gestão e estratégia negocial da sociedade, designadamente, os quadros diretivos membros dos Comités de Estratégia e de Negócios da Sociedade.

A Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos revê anualmente a política relativamente às compensações dos seus dirigentes.

A remuneração é composta por uma componente fixa e uma componente variável, a qual é paga no ano seguinte àquele a que diz respeito, a título de prémio por aplicação de uma fórmula de *performance* profissional para o exercício em causa, definida pela competente Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos, após o apuramento dos resultados individuais do exercício anterior.

A remuneração encontra-se alinhada com o contexto da economia nacional.

Queluz de Baixo, 22 de fevereiro de 2017

O Conselho de Administração,

A Comissão de Nomeação e Remuneração dos Órgãos Sociais,

A Comissão de Governo Corporativo e Remuneração dos Quadros Diretivos