

**PROPOSTA A SUBMETER À ASSEMBLEIA GERAL DE ACCIONISTAS  
PONTO QUATRO DA ORDEM DE TRABALHOS**

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da sociedade Grupo Media Capital, SGPS, S.A. (“Sociedade” ou “Grupo”), no âmbito do Ponto QUATRO da ordem de trabalhos para a Assembleia Geral da Sociedade, e no exercício das respetivas competências, vem submeter à Assembleia Geral da Sociedade uma proposta de alteração à política de remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade.

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais foi elaborada tendo por base as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2020, de 25 de agosto, no que se refere à política de remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, previstas nos artigos 26.º-A e seguintes do Código dos Valores Mobiliários (“CVM”), bem como as Recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* 2018 (e revisto em 2020), adiante designado por Código do IPCG.

A presente Política é submetida à apreciação da Assembleia Geral da Sociedade por contemplar alterações face à Política de Remuneração dos Órgãos Sociais em vigor, a qual foi aprovada pela Assembleia Geral da Sociedade realizada a 29 de junho de 2021. As alterações aqui propostas justificam-se desde logo tendo em conta o processo de consolidação da estrutura acionista da Sociedade mas ainda tendo em consideração a necessidade de alinhamento da política de remunerações, e das condições remuneratórias a aplicar às funções executivos do Conselho de Administração, com a estratégia modernizadora definida para o Grupo com vista à modernização tecnológica. De notar que as alterações propostas não afetam a política de remuneração em vigor para os membros não executivos do Conselho de Administração e para o Órgão de fiscalização (Conselho Fiscal e Revisor Oficial de Contas).

A alteração à Política de Remuneração dos Órgãos Sociais da sociedade foi aprovada pela Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da Sociedade por unanimidade, na reunião realizada a 7 de Abril de 2022.

O relatório sobre as remunerações (elaborado nos termos do disposto no art. 26.ºG do Código dos Valores Mobiliários) tendo em consideração a Política de remunerações em vigor, é submetido à aprovação pela Assembleia Geral, não se refletindo nestas alterações eventuais opiniões expressas sobre o relatório de remunerações.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE  
FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE**

**A. Princípios Gerais da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais**

A presente Política de Remuneração aplica-se aos membros dos órgãos sociais da Sociedade e é desenhada de modo a permitir o alinhamento do compromisso dos

membros dos órgãos sociais com a estratégia modernizadora definida para o Grupo Media Capital com vista a acompanhar a evolução tecnológica do setor em Portugal.

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, e que só com um bom desempenho é possível assegurar o necessário alinhamento com os interesses da sociedade e dos seus acionistas.

Tendo em vista o interesse, a cultura e a estratégia de longo prazo da Sociedade, a Política de Remuneração dos Órgãos Sociais do Grupo visa, tal com estabelecido no artigo 26.º-C, n.º 1, do CVM, “contribuir para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade.”:

- a) Atrair e reter os melhores profissionais para as funções a desempenhar, proporcionando as necessárias condições de estabilidade no exercício das funções;
- b) Premiar o desempenho, mediante uma remuneração adequada aos mecanismos de defesa dos interesses dos Acionistas, desincentivando a assunção excessiva de riscos, ao prever mecanismos de diferimento da remuneração variável;
- c) Premiar o foco na melhoria contínua, na produtividade e na criação de valor de longo prazo para os acionistas;
- d) Premiar a sustentabilidade ambiental e a eficiência energética de atividades relevantes da Sociedade e das suas participadas.

A presente Política está assente em critérios que visam a sustentabilidade da Sociedade e está alinhada com o *benchmarking* comparável, cumprindo os requisitos legais, que assenta nos seguintes vetores:

### 1. Responsabilidade inerente às funções desempenhadas

As funções desempenhadas e as responsabilidades assumidas por cada membro são, necessariamente, tidas em consideração na definição da remuneração.

Não estão na mesma posição todos os membros entre si o que impõe uma definição cuidadosamente casuística.

Na avaliação do nível de responsabilidade deve-se considerar o tempo de dedicação, a exigência imposta pelas áreas sob a sua supervisão e as funções desempenhadas na Sociedade e nas suas participadas.

### 2. Situação económica da Sociedade

A definição das remunerações tem que ser compatível com a dimensão e capacidade económica da Sociedade, não deixando de se assegurar a adequada e justa remuneração.

### 3. Critérios de mercado

A observância de regras de mercado, através de um exercício comparativo (“*benchmark*”), é essencial para retribuir adequadamente e de forma competitiva, tendo em consideração a prática do mercado de referência (a nível nacional e internacional), a atividade desenvolvida e os resultados obtidos.

#### 4. Alinhamento de interesses da gestão com os objetivos estratégicos da Sociedade

A definição das remunerações deve assentar em critérios de avaliação de desempenho e de objetivos, de natureza financeira e não financeira, alinhados com a estratégia empresarial da Sociedade e que assegurem a efetiva sustentabilidade da Sociedade no longo prazo.

Deste modo, a política de remuneração está alinhada com a estratégia empresarial da Sociedade pelo facto de ter em consideração a premiação pela criação de valor, sem, contudo, descurar o contexto económico desfavorável especialmente impactado pelos efeitos da pandemia.

A Política de remuneração definida remunera o membro executivo do Conselho de Administração, o qual deve estar motivado para as funções que desempenha, não tendo sido considerada a remuneração de qualquer dos membros não executivos da Sociedade, em garantia da sustentabilidade da Sociedade.

#### 5. Compromisso ESG

Os objetivos associados à definição das remunerações devem estar associados ao desempenho da Sociedade em indicadores ambientais, sociais e de governo corporativo (ESG), traduzindo o compromisso de desenvolvimento sustentável, em especial no âmbito da sustentabilidade ambiental, da Sociedade e das suas participadas, bem como o permanente cumprimento dos valores e princípios éticos da Sociedade e que constituem uma pedra angular na forma como esta se estrutura e relaciona com todos os *stakeholders*.

#### 6. Condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores

As remunerações definidas devem ter em consideração as condições de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade, o que é alcançado através de um exercício comparativo (“*benchmark*”) com o mercado de referência (a nível nacional e internacional), tendo por referência funções equivalentes, por forma a garantir a equidade interna e um elevado nível competitivo.

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da Sociedade entende que estes princípios estão de acordo com o quadro legislativo e recomendatório em vigor, refletindo, de igual modo, aquela que é a visão da Sociedade sobre esta matéria.

A política de remuneração tem em consideração as condições específicas de emprego e de remuneração dos trabalhadores da Sociedade de modo a assegurar uma consistência entre a remuneração dos órgãos sociais, de acordo com princípios de equidade.

## **B. Política de remuneração**

A alteração à política de remuneração ora apresentada à Assembleia Geral da Sociedade corresponde à política conforme aprovada pela Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais em exercício, por unanimidade dos membros da Comissão, na reunião realizada em 1 de junho de 2021, e submetida à apreciação da Assembleia Geral da Sociedade, realizada a 29 de junho de 2021.

Para determinação da presente alteração à política de remuneração dos órgãos sociais da Sociedade, que se submete à Assembleia Geral da Sociedade, foram tidas em conta, como elemento comparativo, os dados e critérios conforme divulgados por grupos de sociedades congéneres a operar no mercado português, bem como o contexto económico que se vive a nível nacional.

Assim,

### **B1. Órgão de Administração**

No que respeita à remuneração dos membros não executivos do Conselho de Administração mantém-se a política de não fixar remuneração, fixa ou variável, pelo exercício das respetivas funções. Aos membros não executivos do Conselho de Administração da Sociedade não são atribuídos benefícios não pecuniários.

Para a determinação da componente global da remuneração das funções executivas do Conselho de Administração da Sociedade a política definida visa principalmente os objetivos de motivação, refletindo o seu envolvimento na gestão da Sociedade e das respetivas participadas, tendo em especial consideração a estratégia modernizadora definida para o Grupo, com vista à modernização tecnológica, sendo pois necessário atualizar a política, de modo a alinha 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 remuneração do membro executivo do Conselho de Administração está alinhada com a remuneração dos demais diretivos e membros chave da Sociedade e das suas participadas, conforme divulgado no anexo às contas consolidadas da Sociedade.

A remuneração das funções executivas do Conselho de Administração da Sociedade integra duas componentes:

- Componente fixa, a liquidar mensalmente.
- Componente variável, não fixa, que inclui um prémio variável de performance.

A remuneração das funções executivas do Conselho de Administração da Sociedade contempla uma componente fixa de remuneração, definida em função dos níveis de responsabilidade exigidas para o desempenho das respetivas funções, e que engloba a remuneração bruta, a liquidar mensalmente.

Ao membro executivo do Conselho de Administração da Sociedade pode ainda ser determinada uma componente variável, não fixa, a título de prémio de performance, baseada em critérios financeiros e não financeiros conforme venham a ser determinados

a cada ano pela Comissão tendo em consideração a avaliação de desempenho levada a cabo pela Comissão com base no cumprimento do plano estratégico da Sociedade e no desempenho efetivo e cumprimento das metas aplicáveis às atividades das participadas. A Comissão determinará, anualmente, os critérios de atribuição e os períodos de diferimento, em cumprimento das boas praticas. Quando seja determinada a atribuição de componente variável da remuneração, parte da referida componente será parcialmente diferida no tempo, idealmente, por um período não inferior a três anos.

O valor total da componente variável da remuneração, quando seja determinada, não poderá ser superior a 65% da componente de remuneração fixa anual.

Não se encontram determinados critérios específicos para determinação da fórmula de performance do membro executivo do Conselho de Administração, podendo aplicar-se os critérios determinados para os membros diretivos do Grupo por aplicação da fórmula de performance.

Deste modo, e de acordo com o supra elencado, é entendimento da Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da Sociedade que a remuneração das funções executivas do Conselho de Administração é fixada em conformidade com o estabelecido no artigo 26.º-C, n.º 1, do CVM, “contribuir para a estratégia empresarial da sociedade, para os seus interesses de longo prazo e para a sua sustentabilidade” sendo adequada à estratégia de modernização tecnológica em curso.

Às funções executivas do Conselho de Administração pode vir a ser determinado um conjunto de benefícios não pecuniários, em termos semelhantes aos atribuídos aos demais colaboradores integrados no Grupo Media Capital, em moldes que respeitem as práticas adoptadas, como seguro de saúde; viatura de serviço e despesas de viagem, o que pode representar até 5% do cômputo global da remuneração.

## **B2. Órgão de Fiscalização**

Aos membros do Conselho Fiscal em exercício no mandato de 2020/2022 é determinada uma remuneração fixa, a liquidar em função da comparência nas respetivas reuniões daquele órgão.

Aos membros do Conselho Fiscal foi determinada uma componente fixa de remuneração (o montante de Euro 1.250,00 para o Presidente e aos Vogais do Conselho Fiscal o montante de Euro 750,00). Aos membros do Conselho Fiscal não é atribuída qualquer outra componente de remuneração indexada ao cumprimento de objetivos, ou qualquer outro benefício não pecuniário de modo a salvaguardar a sua independência.

O Revisor Oficial de Contas da sociedade é remunerado de acordo com os níveis de honorários normais para serviços similares, por referência à informação do mercado, conforme aprovado anualmente sob supervisão do órgão de fiscalização, no exercício das suas competências. A remuneração do Revisor Oficial de Contas é a correspondente aos valores constantes do contrato de prestação de serviços de revisão legal das contas, celebrado com a Sociedade, o qual abrange a totalidade das sociedades suas participadas. A remuneração liquidada ao Revisor Oficial de Contas encontra-se descrita no Relatório de Governo da Sociedade.

### ***C. Outras componentes de remuneração***

A política de remuneração implementada na Sociedade não contempla, à presente data, planos de atribuição de ações ou opções de aquisição de ações da Sociedade, a atribuir aos membros do órgão de administração ou de fiscalização.

De igual modo, a Sociedade não previu a atribuição de quaisquer regimes de pensão complementar ou planos de reforma antecipada para os membros do órgão de administração ou de fiscalização da Sociedade.

Considera-se, no entanto que, com vista a garantir que as condições remuneratórias se alinham com a estratégia de modernização da Sociedade em curso com a premiação pela criação de valor e de liderança no setor, é de ponderar implementar um plano que contemple a atribuição de opções de aquisição de ações da Sociedade ou das respetivas participadas aos cargos executivos dos órgãos sociais. Assim, considera-se como possível a definição de componentes remuneratórias com base num plano de atribuições de ações da Sociedade ou das suas participadas, em termos, e nos prazos e demais condições de subscrição ou de conservação das ações que venham a ser determinado pela Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais.

### ***D. Compensações pela cessação de funções***

Em caso de destituição sem justa causa ou renúncia dos membros do Conselho de Administração em exercício, não será devida compensação pela cessação de funções para além daquela que seja legalmente devida, caso existiam relações laborais previamente à assunção dos cargos de administração.

Poderá ainda haver lugar ao pagamento de uma compensação equivalente à remuneração já determinada em caso de i) em caso de invalidez ou morte, ii) em caso de destituição sem justa causa; ou iii) em caso de alteração relevante na estrutura acionista da Sociedade.

Tendo em consideração que os membros do Conselho de Administração não executivos não são remunerados, não há lugar ao pagamento de qualquer compensação pela cessação das respetivas funções, independentemente da causa.

### ***E. Contratos ou acordos em vigor com membros dos órgãos de administração e fiscalização***

O acordo em vigor com o Administrador-Delegado em exercício tem em consideração o facto de o mesmo ser quadro da Sociedade e das respetivas participadas, enquadrando-se este acordo numa comissão de serviços na Sociedade, existindo um acordo laboral em vigor; em caso de cessação da comissão de serviços, é levantada a suspensão da relação laboral original pelo que o Administrador-Delegado terá direito a compensações ou indemnizações nos termos gerais da lei laboral.

O contrato de prestação e serviços de certificação legal de contas celebrado com o Revisor Oficial de Contas, uma vez que o mesmo tem em consideração o mandato para o qual o órgão foi nomeado sendo os respetivos honorários divulgados no relatório de

Governo de Sociedade e as respetivas condições em linha com os acordos em prática no mercado.

## ***F. Vigência e Publicação***

A presente Política de Remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade poderá ser revista nos termos da lei, ou no início de cada mandato, sem prejuízo de a mesma poder ser alterada sempre que ocorra uma alteração relevante.

A Política de Remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade será publicada no sítio da Internet da Sociedade, nos termos do disposto no art.º 26.º-E do Código dos Valores Mobiliários.

Queluz de Baixo, 7 de abril de 2022

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais,