

**PROPOSTA A SUBMETER À ASSEMBLEIA GERAL DE ACCIONISTAS
NO ÂMBITO DO PONTO CINCO DA ORDEM DE TRABALHOS**

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

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da sociedade Grupo Media Capital, SGPS, S.A. (“Sociedade” ou “Grupo”), no exercício das respetivas competências, submete à Assembleia Geral da Sociedade uma proposta de política de remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade a aplicar ao triénio de 2023-2025, na sequência da designação de órgãos sociais para novo mandato, em harmonia com o disposto nos artigos 26.º-F e n.º 1 do artigo 26.º-B do Código dos Valores Mobiliários, sem prejuízo de alterações relevantes que determinem a sua reapreciação pela Assembleia Geral ou derrogações temporárias que, e nos termos da lei, possam ocorrer no decurso do referido mandato.

A Política de Remuneração dos Órgãos Sociais foi elaborada tendo por o disposto 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. 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.

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

Para determinação da presente 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 necessário alinhá-la 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.

Ao membro executivo do Conselho de Administração da Sociedade pode ser atribuída uma componente de remuneração variável anual, não fixa, a título de prémio de performance relativamente ao exercício anterior, baseada em critérios financeiros e não financeiros conforme determinados 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 em função dos resultados da Sociedade e das sociedades participadas.

A Comissão validará, anualmente, a avaliação do desempenho individual e o respetivo alinhamento com os resultados do exercício anterior. Para além da atribuição de remuneração variável anual poderá ser determinada a atribuição de um prémio estratégico em cumprimento das metas estratégicas da Sociedade de modo a alinhar com os interesses a longo prazo.

O valor total da remuneração variável anual não poderá ser superior a 65% da componente de remuneração fixa anual. Com vista a garantir o alinhamento dos interesses individuais com os objetivos da Sociedade e de modo a contribuir para a estratégia empresarial da Sociedade e dos seus interesses de longo prazo, assegurando a sua sustentabilidade, foi ainda determinada a atribuição ao membro executivo do Conselho de Administração da Sociedade de uma componente variável a título de prémio estratégico, indexado ao cumprimento do EBITDA ajustado previsto para 2025 no plano de negócios da sociedade, e a liquidar em 2026 desde que o administrador se encontre em funções.

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais da Sociedade considera que a remuneração das funções executivas do Conselho de Administração é determinada em conformidade com o estabelecido no artigo 26.º-C, n.º 1, do CVM, por 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 é assegurada a atribuição de 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 adotadas, 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 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.

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

Os contratos de prestação de serviços celebrados com os membros dos órgãos sociais da Sociedade refletirão os termos e condições conforme determinados na presente Política de remuneração.

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, 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, 2 de maio de 2023

A Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais