

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

PROPOSTA DE POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E
DE FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE
A SUBMETER À ASSEMBLEIA GERAL DE ACCIONISTAS

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 2026-2028, na sequência da eleição de órgãos sociais para um novo mandato. A presente política foi elaborada 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 tem em conta 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 e em 2023), 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 Grupo Media Capital, SGPS, S.A. 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. A determinação da remuneração tem em consideração os seguintes elementos:

1. Responsabilidade

As responsabilidades assumidas por cada membro e em função do órgão social em causa e das respetivas funções são, necessariamente, tidas em consideração na definição da remuneração.

Na avaliação do nível de responsabilidade considera-se a exigência imposta pelas áreas de negócio respetivas, as funções desempenhadas na Sociedade e a cada uma das suas participadas e o tempo de dedicação.

2. Situação económica da Sociedade

A determinação das remunerações tem necessariamente que ser compatível com a capacidade económica da Sociedade.

3. Alinhamento com o Plano estratégico

A avaliação de desempenho e o cumprimento de objetivos, de natureza financeira e não financeira, são elementos essenciais a considerar na determinação da remuneração, devendo estar alinhados com o plano estratégico da Sociedade de modo a assegurar a efetiva sustentabilidade da Sociedade a longo prazo.

4. 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 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*.

5. Critérios de mercado

A observância das políticas implementadas no mercado, através de um exercício de “*benchmark*”, é essencial para retribuir adequadamente e de forma competitiva os seus executivos, considerando a prática do mercado de referência quer a nível nacional quer a nível internacional.

6. Condições remuneratórias

A política de determinação das remunerações dos órgãos sociais tem ainda em consideração as condições de remuneração dos trabalhadores da Sociedade por forma a garantir a equidade interna.

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.

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.

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 componente de remuneração variável a atribuir ao membro executivo do Conselho de Administração da Sociedade é determinada anualmente, a título de prémio de performance por referência ao exercício anterior, baseando-se em critérios financeiros e não financeiros conforme determinados pela Comissão de Remuneração dos Órgãos Sociais. Esta componente tem 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.

A remuneração variável anual incorpora uma componente correspondente a um prémio estratégico em cumprimento das metas estratégicas da Sociedade de modo a alinhar os 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.

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

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 determina-se uma componente fixa de remuneração por comparência nas reuniões correspondente a Euro 1.400,00 para o Presidente e aos Vogais do Conselho Fiscal o montante de Euro 850,00. 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.

B3. Mesa da Assembleia Geral

Aos membros da Mesa da Assembleia Geral é determinada uma remuneração fixa, a liquidar em função da presença nas respetivas reuniões e de acordo com as práticas de mercado.

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, será analisada a implementação de 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 Comissão de Remunerações procederá à revisão da Política de Remuneração no final de cada mandato, procedendo às alterações que entender pertinentes atendendo às melhores práticas de *governance* e aos objetivos que estão na base da remuneração dos membros dos órgãos sociais da Sociedade

Queluz de Baixo, 11 de maio de 2026