

MOTAENGIL

Driven by *Purpose*,
Built with *History*

Política de Remuneração 2026



Política de Remunerações 2026 aprovada na Assembleia Geral de Acionistas de 23 de abril de 2026, com 90,42% de votos a favor e 9,58% de votos contra.

Política de Remuneração 2026

1. Princípios e filosofia da Política de Remuneração do Grupo Mota-Engil

O Grupo Mota-Engil é um player mundial presente em mais de 20 países, com um portfolio diversificado de negócios nas áreas da Engenharia e Construção, Concessões, Recursos Naturais e Circularidade, cujo sucesso depende da sua capacidade de atrair, desenvolver e reter Talento à escala global.

Para o efeito, a Mota-Engil, SGPS, S.A. (Mota-Engil ou Sociedade) desenvolveu uma Política de Remuneração que constitui um pilar fundamental para a gestão do Talento e que assenta no seguinte conjunto de princípios:

- Reforçar uma cultura de meritocracia baseada na competência e no mérito;
- Promover uma filosofia de não discriminação, diversidade e inclusão;
- Fomentar a prossecução do Propósito, Visão de longo prazo e Valores do Grupo alicerçados em modelos de gestão do desempenho assentes nas competências-chave Mota-Engil (ME Leaders);
- Maximizar o atingimento sustentável dos resultados do Grupo, através de mecanismos de reconhecimento baseados no desempenho que garantam o alinhamento com os interesses dos Acionistas e restantes *Stakeholders*.

Estes princípios encontram-se traduzidos na arquitetura da Política de Remuneração do Grupo, que a seguir se descreve, a qual constitui um instrumento fundamental na prossecução da sua estratégia empresarial e dos seus interesses de longo prazo, corporizados no Plano Estratégico “*Focus 2030. Legacy. Forward.*”, orientado para o ciclo 2026-2030.

Destaca-se, na referida arquitetura a observar na fixação das remunerações, o seguinte:

- Funções desempenhadas

Deverão ser tidas em conta as funções desempenhadas por cada um dos elementos, num sentido mais amplo da atividade efetivamente exercida e das responsabilidades que lhes estão associadas e não apenas num sentido formal. Não estarão na mesma posição todos os administradores entre si, nem mesmo os administradores executivos entre si, ou os membros do Conselho Fiscal. A reflexão sobre as funções deve ser efetuada no seu sentido mais amplo, sendo exigível que se levem em linha de conta critérios tão diversos como, por exemplo, a responsabilidade, o tempo de dedicação ou o valor acrescentado para o Grupo que resulta de um determinado tipo de intervenção ou uma representação institucional. Igualmente, não se poderá furta a esta reflexão a existência de funções desempenhadas noutras sociedades dominadas, significando isso tanto um aumento de responsabilidade como uma fonte cumulativa de rendimento.

Em alinhamento com o princípio enunciado, o Grupo tem definida uma política retributiva cuja abrangência se estende, de forma segmentada, aos membros dirigentes e colaboradores, baseando-se no modelo internacional Korn Ferry, para a pontuação das funções.

De acordo com a metodologia em vigor, as funções são avaliadas com base no conhecimento, complexidade e responsabilidade / autonomia exigidos, e enquadradas, posteriormente, em grupos funcionais predefinidos, constituindo este o vetor referencial para a determinação das condições em matéria retributiva.

- A situação económica da Sociedade

Deve ser tida em consideração a situação económica da Sociedade, bem como os interesses desta numa perspetiva de longo prazo e do real crescimento da mesma e da criação de valor para os seus Acionistas e restantes *Stakeholders*.

Neste âmbito, o Grupo tem vindo a suportar o seu desenvolvimento no planeamento de curto e médio prazo (Plano Estratégico do Grupo), estabelecendo objetivos e definindo iniciativas cuja execução é alvo de avaliação periódica através de um conjunto de indicadores-chave de desempenho (KPI), orientando o desempenho em torno de três prioridades estratégicas e de quatro *enablers* desenvolvidos no ponto 6.2 infra.

Sendo o Plano Estratégico do Grupo o instrumento orientador da sua estratégia, os KPI constituem um dos componentes-chave para a avaliação dos membros dirigentes do Grupo e, respetivamente, para a determinação das suas compensações em matéria retributiva, direcionando os mecanismos de incentivo para a efetiva criação de valor, num horizonte de longo prazo.

- Condições gerais de mercado para situações equivalentes

A definição de qualquer remuneração não pode fugir à lei da oferta e da procura, não sendo o caso dos titulares dos órgãos sociais exceção. Apenas o respeito pelas práticas do mercado permite manter profissionais com um nível de desempenho adequado à complexidade das funções e às responsabilidades atribuídas. É importante que a remuneração esteja alinhada com o mercado e seja estimulante, permitindo servir como meio para atingir um elevado desempenho individual e coletivo, assegurando-se não só os interesses do próprio, mas essencialmente os da Sociedade e a criação de valor para todos os seus Acionistas.

Tendo em consideração o princípio supracitado, é âmbito da política retributiva do Grupo a auditoria periódica às práticas de compensação, bem como a comparação das mesmas com o mercado. Para esse efeito, é adotada a metodologia internacional de pontuação de funções Korn Ferry, bem como estudos salariais Korn Ferry direcionados para os grupos funcionais de comparação, garantindo, deste modo, racionais de ajustamento competitivos à estratégia para o desenvolvimento do capital humano e à evolução do mercado salarial.

2. Transversalidade da Política de Remuneração

Os princípios, filosofia e arquitetura da Política de Remuneração são de âmbito transversal, aplicando-se quer aos membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização, quer aos Colaboradores em geral.

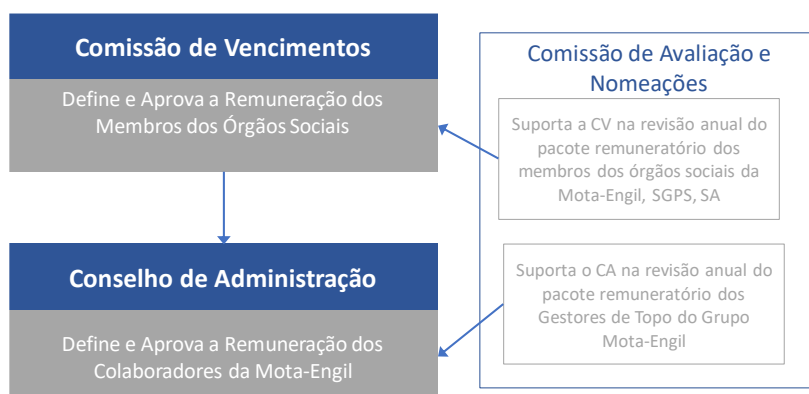
As diferenças relevantes ao longo do espectro dos segmentos funcionais, decorrem de quatro fatores:

- *Governance* do Sistema de Remunerações, de acordo com o qual:
 - compete à Comissão de Vencimentos a definição e revisão da Política de Remuneração aplicável aos Órgãos Sociais da Mota-Engil, função exercida, entre outros, com o apoio da Comissão de Avaliação e Nomeações;
 - compete ao Conselho de Administração a definição e revisão da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores do Grupo, especialmente aos Gestores de Topo, com o apoio da Comissão de Avaliação e Nomeações;
- Nível de responsabilidade e complexidade dos diferentes segmentos funcionais, traduzido no posicionamento salarial estabelecido;
- Nível de expectativa e exigência de resultado dos diferentes segmentos funcionais, vertido nos objetivos e critérios de desempenho preconizados;
- Maximizar o atingimento da performance sustentável do Grupo, através de mecanismos de reconhecimento baseados no desempenho que garantam o alinhamento com os interesses dos Acionistas e restantes *Stakeholders*.

3. Governance e processo de tomada de decisão

O *Governance* ao nível da definição da Política de Remuneração organiza-se através:

- da **Comissão de Vencimentos**, a qual tem a responsabilidade de definir e aprovar periodicamente a remuneração dos membros dos Órgãos Sociais;
- do **Conselho de Administração da Sociedade**, a quem compete a definição e aprovação da Política de Remuneração aplicável aos Colaboradores do Grupo.



Reforçando a independência do processo, a Comissão de Avaliação e Nomeações também não inclui membros executivos do Conselho de Administração, contando a sua composição com uma maioria de membros independentes.

4. Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização

Componentes	Propósito e ligação à Estratégia	Descrição
Remuneração fixa	Atrair e reter Pessoas com o Know-How, experiência e competências para liderar o negócio	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestações Regulares e fixas ao longo do ano - Para os membros do Conselho de Administração (CA) com funções executivas, bem como para os membros não-executivos não independentes, será pagável numa base de 14 meses por ano - Para os membros não-executivos independentes do CA, os membros do Conselho Fiscal e os membros da Mesa da Assembleia Geral será composta apenas por uma parte fixa - A fixação de valor predeterminado por cada participação em reunião aos membros do CA será efetuada para aqueles que sejam considerados independentes e tenham funções essencialmente não-executivas - As remunerações fixas dos membros do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral consistirão num valor fixo, pagável 12 vezes por ano - Podem ser alvo de revisão anual pelo órgão competente <p>Racionais de Atualização</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempenho do titular, decorrente de resultados atingidos e competências individuais - Alteração do âmbito de responsabilidades - Atualizações salariais decorrentes de variações de mercado, IPC, inflação, entre outros
Remuneração variável	Incentivar e reconhecer o desempenho baseado na consecução dos objetivos do Grupo	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bónus de desempenho associados aos critérios estabelecidos - Podem ser alvo de revisão anual, quer ao nível dos critérios, quer ao nível dos montantes <p>Racionais de Aplicação</p> <ul style="list-style-type: none"> - Segmento funcional aplicável - Atingimento/superação dos KPI do Grupo e Negócios correspondentes, tanto os previstos no orçamento anual como, na componente diferida, os descritos no Plano Estratégico - Prossecução dos comportamentos-chave (designadamente Rigor e Compliance, entre outros)
Outras remunerações	Atrair e promover a retenção a longo prazo através de pacote de benefícios competitivo	<p>Características</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apólices de Seguros (Saúde, ramos Vida, etc.), viaturas, complementos em mobilidade, entre outros - Podem ser alvo de revisão anual <p>Racionais de Aplicação</p> <ul style="list-style-type: none"> - Natureza do cargo - Natureza da missão/função desempenhada

5. Composição das Remunerações

Em linha com a filosofia e princípios enunciados, ilustramos seguidamente a composição referencial das Remunerações dos Órgãos de Administração e Fiscalização, que tem subjacente o conceito de *target pay* que estabelece que a remuneração alvo poderá rondar os 60% no caso das remunerações fixas, 30% no caso das remunerações variáveis e 10% no caso das outras remunerações.

A variação relativa a estes percentuais decorre dos aspetos enunciados no ponto 4. Remuneração dos Órgãos de Administração e Fiscalização e visa garantir uma relação de causalidade entre os racionais de compensação e o desempenho dos titulares.

6. Remuneração Variável

6.1. Modelo conceptual

A Política de Remuneração variável dos Órgãos de Administração, compreende uma componente variável, paga a título de bónus, tendo em consideração a evolução do desempenho, baseada em critérios definidos e revistos anualmente pela Comissão de Vencimentos sob proposta da Comissão de Avaliação e Nomeações.

Tais critérios englobam duas componentes:

- Quantitativa, medida através do cumprimento de KPI indexados ao Plano Estratégico do Grupo e que são declinados em metas anuais, fixadas no início de cada ciclo de avaliação de modo a balancear entre a visão de longo prazo e a entrega de resultados no curto prazo;
- Qualitativa, que resulta de uma avaliação individual das competências-chave.

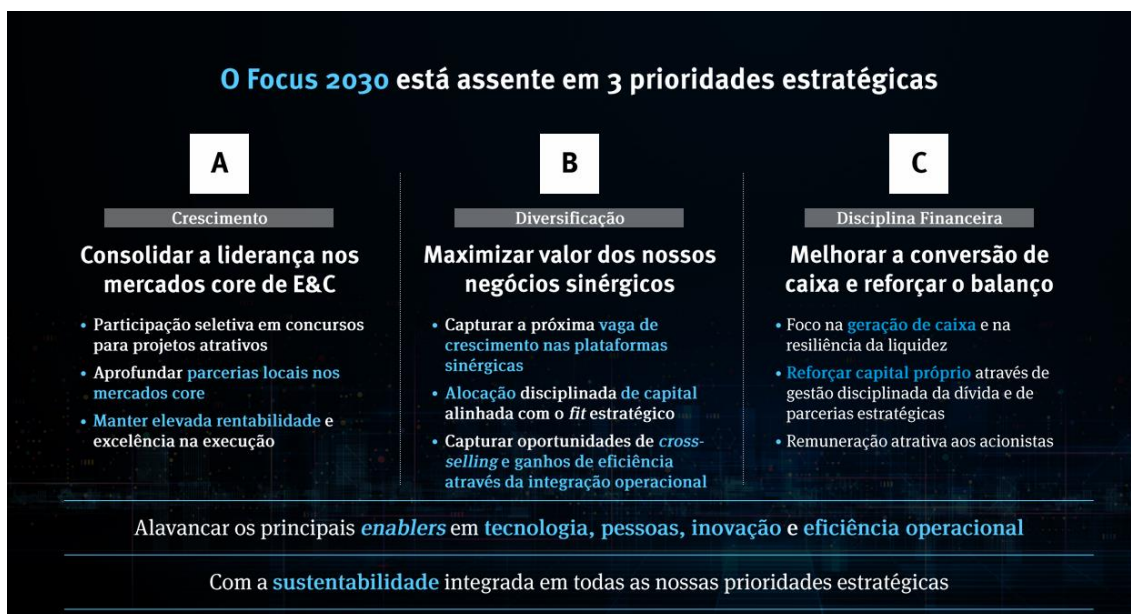
O pagamento da remuneração variável aplicável aos membros dos Órgãos Sociais do Grupo pressupõe a observância de duas condições:

- Metas de desempenho:** o atingimento das metas, definidas no início de cada ciclo de avaliação anual, desdobradas a partir do Plano Estratégico do Grupo; e o atingimento satisfatório das metas quantitativas ponderadas com a avaliação qualitativa individual, podendo resultar num valor de *payout* que varia entre um percentual mínimo e máximo, predefinidos.
- Metas barreira:** o atingimento de metas fixadas ao nível financeiro, de sustentabilidade e de segurança. O cumprimento destas metas determina os limites da retribuição variável a considerar, que poderá ser alvo de majoração/minoração em função dos objetivos pré-definidos e/ou penalização/suspensão parcial dos montantes de retribuição variável, caso se verifique um incumprimento dos objetivos de segurança, nos termos do regulamento vigente no Grupo.

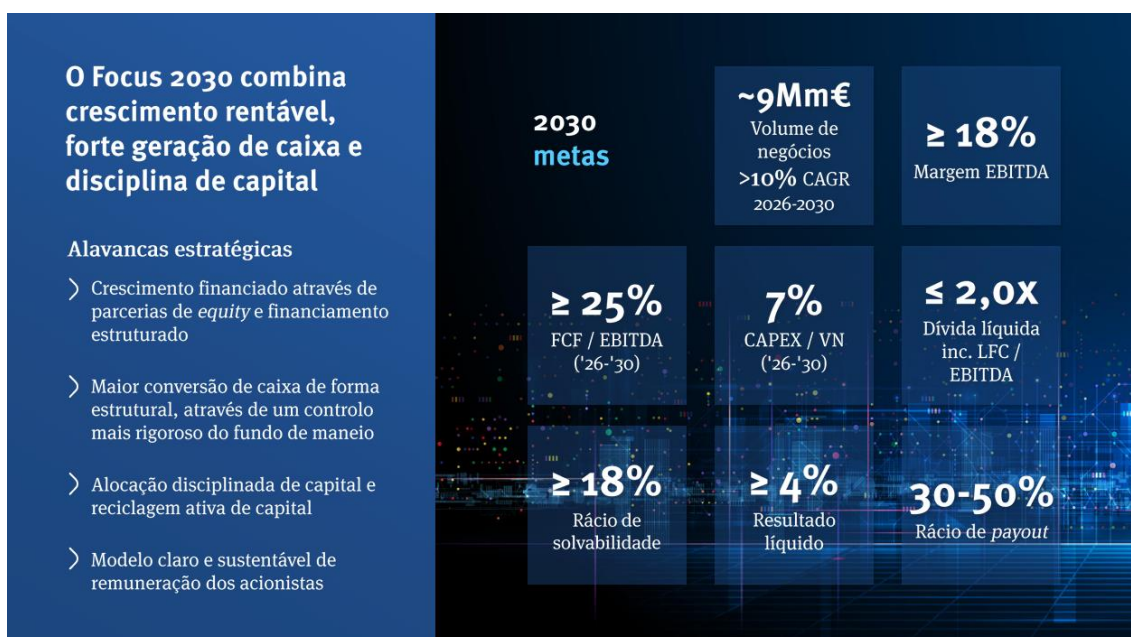
6.2. Alinhamento com os interesse de longo prazo e sustentabilidade

De modo a garantir que a Política de Remuneração variável constitui um incentivo fundamental à promoção de uma visão de longo prazo que salvaguarde os interesses futuros do Grupo e a sua sustentabilidade, encontram-se definidas três prioridades estratégicas e 4 *enablers* e metas a atingir no horizonte de longo prazo aos quais se indexa a aplicação da respetiva retribuição.

Eixos estratégicos



Objetivos e metas de longo prazo



6.3. Diferimento

Com o propósito de incentivar uma visão de longo prazo e compromisso com a criação de valor sustentável e alinhada com os objetivos do novo Plano Estratégico, a Política de Remunerações prevê que parte da componente avaliativa indexada a retribuição variável seja assente no cumprimento das metas em 2030.

Quanto a esta parte, a avaliação das metas será realizada numa base anual, para permitir um seguimento do grau de convergência para os objetivos do Plano Estratégico sendo a respetiva atribuição diferida, ocorrendo em 2030 caso sejam cumpridas as metas vinculativas ao fecho do Plano Estratégico do Grupo.

A Comissão de Vencimentos considera que a forma como se encontra estruturada a remuneração dos administradores, nomeadamente através do mecanismo de diferimento parcial da componente variável, é adequada, garantindo o alinhamento dos interesses destes com os interesses da Sociedade no longo prazo.

Pelo mesmo motivo, entende a Comissão de Vencimentos ser desnecessária a fixação de limites máximos potenciais, agregados e / ou individuais, da remuneração a pagar aos membros dos órgãos sociais, mais considerando que a Política de Remuneração adotada está em linha com as práticas remuneratórias da generalidade das empresas congéneres, quer as cotadas no mercado de capitais português, quer outras operando nos mercados internacionais, ponderadas as características da Sociedade.

6.4. Restituição (*Clawback*)

De modo a salvaguardar os interesses de longo prazo dos acionistas e *stakeholders*, a Mota-Engil estabelece uma política de restituição relativamente à qual, na eventualidade de se verificar uma reexpressão das contas da Sociedade, poder haver lugar à devolução das remunerações pagas a título de retribuição variável.

O horizonte temporal associado ao mecanismo de restituição terá, à luz da política vigente, em consideração o período da reexpressão das contas da Sociedade, bem como os fatores que o originaram.

7. Planos de pensões

Com exceção dos 3 acionistas da empresa fundadora do Grupo (dos quais 2 ex-administradores e 1 administrador em exercício), para os quais foi estabelecido um Plano de Pensões conforme explicitado na nota do anexo ao Relatório e Contas Consolidado 2025 intitulada “Planos de pensões de benefícios definidos”, a Mota-Engil não possui Planos de Pensões para os restantes membros dos órgãos de Administração e Fiscalização.

8. Duração e direitos dos contratos

Os membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização são eleitos para um mandato cuja duração, de acordo com os estatutos da Sociedade, é trienal, podendo, no entanto, aplicar-se uma periodicidade diferente, no caso de cooptações ou outras situações especiais.

Os contratos de gestão vigentes, obrigam a um regime de exclusividade, com exceção para atividades de natureza académica e não estão previstas cláusulas especiais de cessação ou pagamentos extraordinários associados à cessação dos mesmos, para além dos previstos no direito laboral.

MOTAENGI

www.mota-engil.com

