

Inspirar o Progresso

Relatório de Remunerações 2021

1998 Ponte Vasco da Gama, Portugal.

RELATÓRIO DE REMUNERAÇÕES 2021

O presente relatório tem por objetivo dar cumprimento ao disposto no Artigo 26º - G do Código dos Valores Mobiliários e transmitir uma visão abrangente das práticas remuneratórias do GRUPO MOTA-ENGINL e do respetivo alinhamento com a Política de Remunerações aprovada para o exercício de 2021.

Nesse sentido, organizou-se o presente relatório de modo a promover um entendimento sobre a remuneração dos órgãos de administração e fiscalização, sobre a composição das respetivas retribuições, sobre o cumprimento da Política de Remunerações vigente, sobre a evolução do número de Colaboradores e da massa salarial média, bem como sobre a conformidade das práticas adotadas à luz das diretrizes do bom governo das sociedades cotadas.

I. Remuneração dos membros dos órgãos de administração e fiscalização

Apresenta-se de seguida o mapa de remunerações dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, com a devida segregação entre remunerações fixas, variáveis, senhas de presença e outras remunerações, bem como a proporção relativa da remuneração fixa e variável. Por outro lado, evidencia-se igualmente a proveniência das remunerações pelas diversas sociedades do GRUPO MOTA-ENGINL.

| Membros | Obs. | Empresa | Componente Fixa | Outras Remunerações | Senhas de presença | Total | % remuneração fixa |
|---|------|---------|------------------|---------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Administradores executivos | | | | | | | |
| Carlos António Vasconcelos Mota dos Santos | | (d) | 384 500 | 240 000 | | 624 500 | 100% |
| Di Xiao | (a) | (d) | 228 682 | 9 787 | | 238 468 | 100% |
| Eduardo João Frade Sobral Pimentel | (b) | (d) | 127 000 | 82 404 | | 209 404 | 100% |
| Emídio Jose Bebianio Moura Costa Pinheiro | (b) | (d) | 142 500 | 113 158 | | 255 658 | 100% |
| Gonçalo Nuno Gomes de Andrade Moura Martins | | (d) | 468 500 | 380 243 | | 848 743 | 100% |
| Ismael Antunes Hernandez Gaspar | (b) | (e) | 143 000 | 1 795 | | 144 795 | 100% |
| João Pedro Santos Dinis Parreira | (b) | (f) | 150 571 | 5 666 | | 156 237 | 100% |
| José Pedro Matos Marques Sampaio de Freitas | (b) | (d) | 117 500 | 103 587 | | 221 087 | 100% |
| Luís Filipe Cardoso da Silva | (b) | (g) | 119 000 | 110 000 | | 229 000 | 100% |
| Manuel António Fonseca Vasconcelos da Mota | | (h) | 395 002 | 240 000 | | 635 002 | 100% |
| Administradores não executivos não independentes | | | | | | | |
| António Manuel Queirós Vasconcelos da Mota | | (d) | 523 000 | | | 523 000 | 100% |
| Arnaldo José Nunes da Costa Figueiredo | (b) | (d) | 143 000 | | | 143 000 | 100% |
| Maria Manuela Queirós Vasconcelos Mota dos Santos | (b) | (d) | 125 500 | | | 125 500 | 100% |
| Maria Paula Queirós Vasconcelos Mota de Meireles | | (d) | 251 000 | 7 157 | | 258 157 | 100% |
| Maria Teresa Queirós Vasconcelos Mota Neves da Costa | (b) | (d) | 125 500 | | | 125 500 | 100% |
| Administradores não executivos independentes | | | | | | | |
| Ana Paula Chaves e Sá Ribeiro | | (d) | | | 60 000 | 60 000 | 100% |
| António Bernardo Aranha da Gama Lobo Xavier | (b) | (d) | | | 25 000 | 25 000 | 100% |
| António Manuel da Silva Vila Cova | (b) | (d) | | | 28 000 | 28 000 | 100% |
| Francisco Manuel Seixas da Costa | | (d) | | 20 000 | 60 000 | 80 000 | 100% |
| Helena Sofia Salgado Cerveira Pinto | | (d) | | | 60 000 | 60 000 | 100% |
| Isabel Maria Pereira Anibal Vaz | (a) | (d) | | | 35 000 | 35 000 | 100% |
| Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho | (c) | (d) | | 1 403 | 15 000 | 16 403 | 100% |
| Luís Francisco Valente de Oliveira | (b) | (d) | | | 25 000 | 25 000 | 100% |
| Membros do Conselho Fiscal | | | | | | | |
| Cristina Maria da Costa Pinto | | (d) | 30 000 | | | 30 000 | 100% |
| Jose Antonio Ferreira de Barros | | (d) | 30 000 | | | 30 000 | 100% |
| Susana Catarina Iglesias Couto Rodrigues de Jesus | | (d) | 30 000 | | | 30 000 | 100% |
| | | | 3 534 255 | 1 315 199 | 308 000 | 5 157 454 | 100% |
| Dos quais em funções em 31 de dezembro de 2021 | | | 2 340 684 | 897 186 | 215 000 | 3 452 870 | 100% |

(a) - passou a exercer funções em 30 de junho de 2021 (e) - através da Mota-Engil Capital, S.A.

(b) - deixou de exercer funções em 30 de junho de 2021 (f) - através da Global Technical Services Latam, B.V.

(c) - deixou de exercer funções em 7 de abril de 2021 (g) - através da MESP - Mota-Engil Serviços Partilhados A.G., S.A.

(d) - através da Mota-Engil SGPS, S.A.

(h) - através da Mota-Engil África GTS, B.V.

O ano de 2021 foi um ano de carácter excecional, na medida em que ocorreu o processo de aumento de capital e de alienação de parte do capital do GRUPO MOTA-ENGIL a um novo parceiro, bem como a formulação do Plano Estratégico – *Building 26*, projetando as metas objetivo para o horizonte plurianual 2026.

Como corolário, a estrutura de remunerações foi sujeita a um conjunto de alterações, quer na componente fixa, variável e outras remunerações, bem como delimitada para permitir, à luz do novo Plano Estratégico – *Building 26*, constituir uma ferramenta de gestão e monitorização da consecução das metas plurianuais, com o propósito de fomentar uma visão de longo prazo assente na responsabilização dos intervenientes.

Na decorrência da operação de aumento de capital, foi decido compensar alguns órgãos de administração pelo esforço e desempenho manifestados, de carácter excecional, na gestão do processo de alienação, refletido tal sobre esforço na sua maioria na rubrica de outras remunerações.

Deste modo, exceto quanto ao referido no parágrafo anterior, a remuneração total atribuída aos membros dos órgãos de administração e fiscalização do GRUPO encontrou-se alinhada com a Política de Remunerações vigente.

Adicionalmente, atendendo ao desempenho passado do GRUPO (prejuízo de cerca de 20 milhões de euros no exercício de 2020 – fortemente influenciado pelos efeitos decorrentes da pandemia Covid-19) e à sua sustentabilidade no médio e longo prazo, não houve lugar em 2021 à atribuição e pagamento de remuneração variável.

II. Variação anual do desempenho do GRUPO e da remuneração

O GRUPO MOTA-ENGIL apresentou nos últimos 5 anos um desempenho consistente, evidenciando um volume de negócios e um EBITDA crescentes, com exceção para o período Covid (entre 2020 a 2021), o que em virtude da inevitável retração da atividade e suspensão de projetos relevantes, penalizou a trajetória de crescimento. Sem prejuízo, é possível constatar que em 2021 o GRUPO aproximou-se dos níveis de volume de negócios e de EBITDA pré-Covid.

| | (milhares de euros) | | | | |
|--|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Indicadores de desempenho do Grupo (*) | | | | | |
| Volume de negócios | 2 597 294 | 2 801 749 | 2 912 440 | 2 429 134 | 2 591 776 |
| EBITDA | 404 738 | 407 077 | 417 071 | 380 256 | 411 632 |
| Resultado Líquido | 1 588 | 23 612 | 26 728 | -19 944 | 21 641 |
| Massa salarial média (**) | | | | | |
| Membros dos órgãos de administração e fiscalização | 222 646 | 190 500 | 184 243 | 187 572 | 187 427 |
| Outros colaboradores | 11 499 | 11 373 | 10 117 | 9 961 | 10 362 |

* Volume de Negócios corresponde à rubrica da demonstração consolidada dos resultados por naturezas de “Vendas e prestações de serviços”; EBITDA corresponde à soma algébrica das seguintes rubricas da demonstração consolidada dos resultados por naturezas: “Vendas e prestações de serviços”, “Custo das mercadorias vendidas e das matérias consumidas e variação da produção”, “Fornecimentos e serviços externos”, “Gastos com pessoal” e “Outros rendimentos / (gastos) operacionais”; Resultado Líquido corresponde à rubrica da demonstração consolidada dos resultados por naturezas de “Resultado líquido consolidado do exercício - Atribuível ao Grupo”.

** O conceito de massa salarial, ao contrário dos gastos com pessoal retratados no Relatório e Contas, integra apenas as componentes fixas e permanentes da retribuição (excluindo nomeadamente contribuições para a Segurança Social, outros regimes de previdência similares no estrangeiro, componentes variáveis de remuneração e outros benefícios, designadamente seguros de acidentes de trabalho, seguros de saúde, seguros de acidentes pessoais, entre outros). No caso dos órgãos de administração e fiscalização corresponde às remunerações fixas auferidas no período de mandato ou a título de senhas de presença.

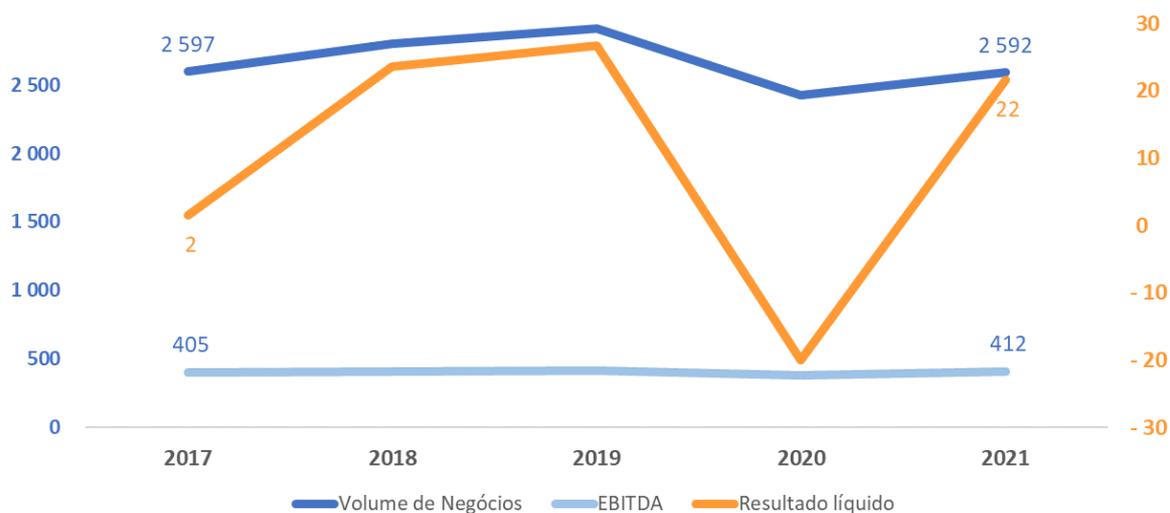
Ao nível da variação do número de colaboradores, verificou-se um decréscimo substantivo da força de trabalho durante o período Covid, passando de 41.306 (2019) para 35.331 (2020), encontrando-se o GRUPO a retomar o quadro de pessoal pré-Covid (registando-se em 2021 38.574 colaboradores).

Estas oscilações ao nível do quadro de pessoal explicam em certa medida as diferenças encontradas ao nível da variação anual das remunerações, no período, sendo que a Região que se manteve mais constante foi a Europa, quer na estabilidade do quadro de pessoal, quer, correspondentemente, ao nível das remunerações.

No comparativo entre remuneração média por Região, as principais diferenças advêm da heterogeneidade dos mercados em que o GRUPO opera, ao nível económico, social e laboral.

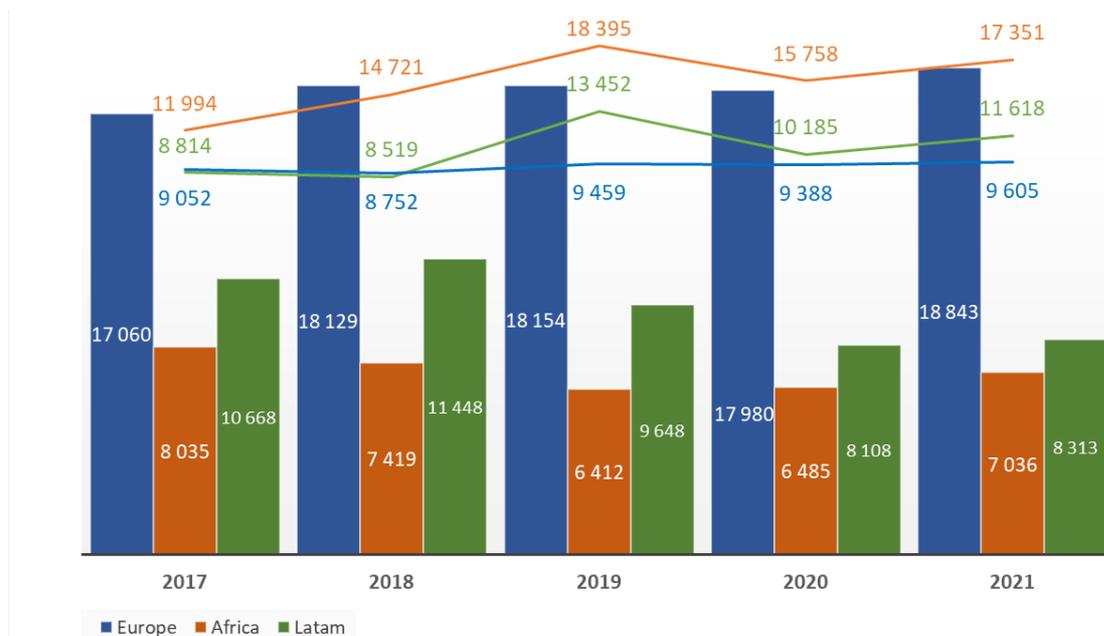
Com efeito, e em alinhamento com a Política de Remunerações vigente no GRUPO, os sistemas retributivos adotados procuram assegurar por um lado, a competitividade das remunerações à luz do mercado salarial da geografia em que opera e, por outro, a equidade das mesmas por comparação com os níveis funcionais comparáveis.

Evolução do desempenho do GRUPO (valores em milhões de euros)



Evolução do *Headcount* e remunerações médias por Região (valores em milhares de euros)

(excluindo os membros dos órgãos de administração e de fiscalização, durante os últimos cinco exercícios)



A remuneração média acima apresentada baseia-se no conceito de massa salarial que, ao contrário dos gastos com pessoal, retratados no Relatório e Contas, integra apenas as componentes fixas e permanentes da retribuição dos colaboradores (excluindo nomeadamente contribuições para a Segurança Social, outros regimes de previdência similares no estrangeiro, componentes variáveis de remuneração e outros benefícios, designadamente seguros de acidentes de trabalho, seguros de saúde, seguros de acidentes pessoais, entre outros), constituindo a dimensão adotada para a comparação externa e interna da remuneração e sua evolução temporal.

III. Restituição de compensações variáveis

Conforme estipulado na Política de Remunerações do GRUPO MOTA-ENGIL, encontra-se previsto um mecanismo de devolução de compensações pagas a título de retribuição variável caso se verifique um restatement das contas do GRUPO. Este mecanismo visa acautelar os interesses de longo prazo dos stakeholders.

No exercício ao qual reporta o presente relatório, não foram verificadas tais situações, pelo que, não ocorreu qualquer mecanismo de restituição.

IV. Informações sobre a aplicação da Política de Remunerações e sobre derrogações

O caráter excecional que envolveu em 2021 a operação de aumento de capital e de alienação de parte do capital do GRUPO MOTA-ENGIL, desencadeou a decisão de premiar o sobre esforço de alguns membros dos órgãos de administração diretamente implicados na referida operação. Deste modo, no mapa do Capítulo 1 na coluna de “Outras remunerações” encontra-se evidenciada a contraprestação decorrente do esforço acima referido.

V. Programas de atribuição de ações e opções sobre ações

O GRUPO não tem instituído qualquer programa de atribuição de ações e de opções sobre ações.

V. Apreciação e divulgação do Relatório de Remunerações

O presente Relatório de Remunerações será submetido à apreciação da Assembleia Geral e será publicado no site institucional da MOTA-ENGIL (www.mota-engil.com) por um período não inferior a 10 anos, de modo a que fique disponível para consulta pública, no quadro dos princípios da transparência e divulgação de informação relevante.

MOTAENGIL

www.mota-engil.com



www.facebook.com/motaengil



linkedin.com/company/mota-engil



www.youtube.com/motaengilsgps