

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
16 de Abril de 2020**

**PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
PONTO 1 DA ORDEM DE TRABALHOS**

(Deliberar sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2019, incluindo o relatório de gestão, as contas individuais e consolidadas, o relatório de governo societário e outros documentos de informação societária e de fiscalização e auditoria)

O Conselho de Administração de Jerónimo Martins, SGPS, S.A. propõe que os Senhores Accionistas deliberem sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2019, incluindo o relatório de gestão, as contas individuais e consolidadas, o relatório de governo societário e outros documentos de informação societária e de fiscalização e auditoria, tal como apresentados.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2020.

O Conselho de Administração

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
16 de Abril de 2020

PROPOSTA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
PONTO 2 DA ORDEM DE TRABALHOS
(Deliberar sobre a proposta de aplicação de resultados)

No exercício de 2019, Jerónimo Martins, SGPS, S.A. apresentou um lucro consolidado de 389.865.562,94 euros e um lucro nas contas individuais de 754.394.693,64 euros.

O Conselho de Administração propõe aos Senhores Accionistas que os resultados líquidos do exercício sejam aplicados da seguinte forma:

- Reservas Livres 537.584.887,74 euros.
- Dividendos 216.809.805,90 euros.

A distribuição de resultados ora proposta implicará o pagamento de um **dividendo bruto de 0,345 euros** por acção, excluindo-se as acções próprias em carteira.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2020.

O Conselho de Administração

Declaração Sobre a Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da Sociedade

A Comissão de Vencimentos procedeu a uma análise e revisão cuidadas dos princípios da Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da Sociedade que são aplicados. Estes princípios reforçam e destacam os aspectos da política de remunerações que são críticos para a sustentabilidade do negócio de Jerónimo Martins, em particular:

- O contexto internacional que deve servir de base de comparação para a remuneração competitiva dos órgãos sociais, sendo crucial manter a capacidade de atrair e reter o melhor talento num contexto supranacional,
- O alinhamento das remunerações com as responsabilidades inerentes às funções desempenhadas pelos membros dos órgãos sociais, a sua disponibilidade e a competência colocadas ao serviço da Sociedade,
- O nível desejado de competitividade, abrangendo o pacote total de remuneração (remuneração fixa e variável), deve estar alinhado com a prática do mercado de referência (e.g. mercado europeu de executivos de topo) bem como com as políticas de remuneração internas,
- A importância de premiar o compromisso com a estratégia do Grupo e os interesses de longo prazo dos accionistas, a obtenção de resultados de excelência e a demonstração da atitude e comportamentos adequados,
- A necessidade de salvaguardar os interesses da Sociedade em geral.

A Comissão decidiu propor a manutenção dos princípios da política estabelecida, continuando a ter em consideração o quadro legislativo e recomendatório, bem como o modelo organizativo adoptado pelo Conselho de Administração.

No que respeita à organização do Conselho de Administração foram especialmente ponderadas pela Comissão de Vencimentos as seguintes características:

- A existência de um Administrador-Delegado (que, desde 18 de Dezembro de 2013, acumula tal qualidade com a de Presidente do Conselho de Administração da Sociedade), responsável pela gestão corrente da Sociedade, bem como de administrador ou administradores a quem tenham sido atribuídos ou possam vir a ser atribuídos encargos especiais,
- A participação de administradores não executivos em Comissões Especializadas, que assim são chamados a devotar tempo acrescido aos assuntos da Sociedade.

Tendo em conta o actual modelo organizativo e os aludidos princípios da política de remunerações, a Comissão de Vencimentos considerou as seguintes medidas:

- Para assegurar que a remuneração dos administradores com funções executivas está alinhada com as melhores práticas de mercado a nível internacional, foi reforçada a importância de manter um processo de definição de objectivos e de avaliação do desempenho, que deverá ser revisto e/ou actualizado com uma periodicidade regular (trianual).
- A remuneração de **administradores não executivos** será composta, exclusivamente, por uma componente fixa;
- Relativamente à remuneração dos **administradores com funções executivas**, em particular à do **Administrador Delegado**, manter-se-á a existência de duas componentes, uma variável e outra fixa, como a seguir se descreve:
 - i) Componente fixa: a componente fixa da remuneração corresponde a um salário mensal pago 14 vezes, sendo o respectivo montante estabelecido tendo em conta as obrigações e responsabilidades atribuídas ao Administrador Delegado da Sociedade, o seu desempenho e a comparação com o mercado para funções similares;
 - ii) Componente variável: a componente variável corresponde a um montante anual fixado pela Comissão de Vencimentos, e que é limitado ao dobro da componente fixa. O cálculo do montante final é baseado numa avaliação de desempenho individual anual. Essa avaliação atende ao grau de cumprimento de um conjunto de

objectivos quantitativos previstos nos planos de negócio do Grupo e aprovados pelo Conselho de Administração, e em prioridades de natureza qualitativa consideradas relevantes para a sustentabilidade do negócio.

- iii) Os objectivos individuais quantitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual e reflectem a performance financeira relacionada com o crescimento real da empresa e o retorno gerado para os accionistas. Os indicadores financeiros de mensuração são os seguintes: 1) Crescimento das vendas; 2) Resultados Líquidos; 3) Economic Value Added (EVA) e 4) Gearing (rácio de dívida financeira sobre capitais próprios).
- iv) Os objectivos individuais qualitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual. A Comissão avalia a real implementação de projectos transversais às companhias do Grupo que assegurem a competitividade futura dos negócios e a sustentabilidade a longo prazo. Os indicadores de mensuração são os seguintes: 1) visão estratégica e alocação de recursos/investimentos; 2) saúde organizacional e agenda de talento e 3) relações multi-stakeholders. O desempenho e resultados atingidos neste último indicador são medidos por analistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), de acordo com a informação divulgada pela Sociedade sobre políticas, práticas e indicadores de desempenho nestas matérias.

Estas dimensões, quantitativa e qualitativa, de longo prazo por natureza, são consideradas essenciais para assegurar o sucesso futuro do negócio e têm um calendário que pode exceder um ano.

- v) Para cálculo da atribuição da componente variável anual, consideram-se os seguintes critérios: a) se o desempenho atingir menos de 100% dos objectivos fixados, não há lugar à atribuição da componente variável anual; b) se o desempenho for igual ou superior a 100% dos objectivos fixados, é devido um montante situado num intervalo entre 50% a 100% do montante máximo de remuneração variável;

- vi) O processo de avaliação de desempenho do Administrador Delegado é anual, incluindo o acompanhamento, numa base trimestral baseado em evidências concretas e disponibilizadas à Comissão de Vencimentos para monitorização regular do nível de cumprimento das metas aprovadas. De acordo com os procedimentos estabelecidos, o ciclo anual de desempenho é concluído com a atribuição da componente variável no primeiro trimestre do ano seguinte ao avaliado, depois de apurados os resultados do exercício, com o respectivo pagamento a ter lugar no primeiro semestre.
- vii) O total das componentes fixa e variável deve assegurar uma remuneração competitiva no mercado internacional e servir de incentivo ao desempenho individual e colectivo, através da definição e cumprimento de objectivos ambiciosos com vista a garantir elevados crescimentos e níveis de retorno adequados para os accionistas. A Comissão de Vencimentos considera que a política de remunerações adoptada está em linha com as práticas remuneratórias das empresas congéneres cotadas a nível internacional. Dadas as pressões do mercado na procura por talento e competências ao nível executivo, a Comissão de Vencimentos irá, no entanto, periodicamente analisar a competitividade da Sociedade nesta matéria com base em estudos comparativos apropriados, realizados por entidades consideradas independentes e credíveis.

Atento o contributo das diversas geografias e áreas de negócio onde o Grupo opera, a Comissão de Vencimentos entende ainda adequado que o pagamento da remuneração dos administradores com funções executivas, quer na componente fixa, quer na componente variável, possa ser repartido, entre a Sociedade e sociedades subsidiárias cujos órgãos de administração sejam por eles integrados, cabendo a esta Comissão estabelecer os termos de tal repartição.

A Comissão de Vencimentos considera que a remuneração dos Administradores com funções executivas é adequada e permite um forte alinhamento dos interesses destes com os interesses da Sociedade no longo prazo. O alinhamento com os

interesses de longo prazo da Sociedade resulta reforçado pela circunstância de o actual Presidente do Conselho de Administração e Administrador-delegado ser membro da família que constitui o accionista maioritário da Sociedade. Por essa razão, a Comissão de Vencimentos entende não dever haver lugar a diferimento da remuneração variável. Pelo mesmo motivo entende a Comissão de Vencimentos ser desnecessária a fixação de montantes máximos potenciais, agregados e/ou individuais, da remuneração a pagar aos membros dos órgãos sociais (sem prejuízo do acima referido quanto à proporção entre a remuneração fixa e a remuneração variável dos administradores executivos). Finalmente, e pelas mesmas razões, entende desnecessária a previsão de mecanismos que permitam solicitar a restituição de uma remuneração variável.

Adicionalmente, existe na Sociedade um Plano de Pensões de Reforma para os administradores executivos, aprovado em Assembleia Geral. Trata-se de um Plano de Pensões de Contribuição Definida, em que é fixado previamente o valor da contribuição variando o valor dos benefícios em função dos rendimentos obtidos.

A idade da reforma é alcançada de acordo com as regras para o estabelecimento da idade normal de reforma, conforme estabelecido no Regime Geral da Segurança Social. Um Participante encontra-se em estado de invalidez total e permanente, se for reconhecido como tal pela Segurança Social Portuguesa. O salário pensionável é o salário base líquido mensal multiplicado por 14 e dividido por 12. A este valor mensal fixo acresce, no final de cada ano civil, um valor variável constituído por todos os valores auferidos a título de remuneração variável.

A Comissão de Vencimentos entende que este benefício decidido pelos accionistas deve ser mantido. É, no entanto, de opinião que os accionistas deverão ponderar e adoptar algumas alterações no sentido de melhorar as actuais regras do Plano de Pensões.

O primeiro desses melhoramentos deve consistir em alterar a definição de salário pensionável de forma a contemplar a situação daqueles Participantes que, apesar de continuarem a desempenhar funções a tempo inteiro na sociedade, não sejam elegíveis para remuneração variável, de acordo com a política de

remunerações em vigor. Assim sendo, à referida definição, deve ser acrescentado que, sempre que o Participante passe a desempenhar função que, ao abrigo da política de remunerações em vigor, não confira direito a remuneração variável, o salário base anual será acrescido de um montante igual ao da última remuneração variável auferida, actualizada na mesma proporção em que o for a remuneração fixa.

A segunda alteração deve consistir em permitir à Comissão de Vencimentos determinar a realização pela Sociedade de contribuições extraordinárias em nome dos Participantes, incluindo através do resgate de seguros de vida, o que poderá, nomeadamente, conferir maior flexibilidade no tratamento de carreiras contributivas curtas ou desalinhas com o “benchmark”.

Finalmente, e para que não subsistam dúvidas, as regras do Plano devem ser alteradas no sentido de deixar claro que, sem prejuízo de direitos adquiridos, o Plano de Pensões revoga e substitui, a partir da data da sua aprovação, em 30 de março de 2005, o plano de complemento de reforma que já existia na Sociedade.

Tal como estabelecido pela Comissão de Vencimentos em 2010, mantém-se os *fringe benefits* seguro de vida e de saúde para administradores com funções executivas.

A remuneração dos membros da **Comissão de Auditoria**, à semelhança dos administradores com funções não executivas, continuará a ser composta, exclusivamente, por uma componente fixa,.

O montante pago a **administradores que integrem comissões especializadas (compostas ou não exclusivamente por administradores) ou órgãos de fiscalização das sociedades subsidiárias da Sociedade**, e que não exercem funções executivas na Sociedade pode diferir dos restantes, sendo que a Comissão de Vencimentos entende, nesse caso, adequada atribuição de senhas de presença, tendo em atenção que as funções exercidas nos referidos órgãos e comissões implicam uma maior exigência em termos de disponibilidade. Pode também ser atribuída uma remuneração fixa adicional aos administradores não

executivos que sejam encarregados de tarefas específicas.

Ao **Presidente e ao Secretário da Mesa da Assembleia Geral** continuarão a ser atribuídas senhas de presença.

A remuneração do **Revisor Oficial de Contas** será a correspondente aos valores constantes do contrato de prestação de serviços de revisão legal das contas, celebrado com o Grupo Jerónimo Martins, o qual abrange a quase totalidade das suas subsidiárias. A respectiva remuneração deverá estar em linha com o que se pratica no mercado.

Os valores das remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade constantes do Relatório e Contas da Sociedade relativo a 2019 respeitam integralmente as decisões tomadas pela Comissão de Vencimentos nesta matéria.

A Comissão de Vencimentos entende ainda fazer notar aos accionistas:

- que continua a não haver na Sociedade qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou opções de aquisição de acções aos administradores;
- que não houve em 2019 qualquer remuneração paga sob a forma de participação nos lucros.

Mais esclarece que não houve em 2019 qualquer indemnização paga a ex-administradores, executivos ou não, relativamente à cessação das suas funções, não tendo a Sociedade adoptado qualquer instrumento jurídico do qual resulte, directa ou indirectamente, o pagamento aos administradores de quaisquer montantes além dos previstos na lei, pela cessação de funções antes do termo do mandato.

A Comissão de Vencimentos

Jorge Ponce de Leão

Erik Geilenkirchen

Chittaranjan Kuchinad