

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
8 de Abril de 2021**

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

(Deliberar sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2020, 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 2020, 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, 3 de Março de 2021.

O Conselho de Administração

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
8 de Abril de 2021**

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

No exercício de 2020, Jerónimo Martins, SGPS, S.A. apresentou um lucro consolidado de 312.130.456,03 euros e um lucro nas contas individuais de 436.502.478,15 euros.

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

- Reservas Livres 255.513.422,79 euros.
- Dividendos 180.989.055,36 euros.

Esta proposta de distribuição de resultados representa o pagamento de um dividendo bruto de 0,288 euros por acção, excluindo-se as acções próprias em carteira.

Lisboa, 3 de Março de 2021.

O Conselho de Administração

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
8 de Abril de 2021**

PROPOSTA DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS

PONTO 4 DA AGENDA

(Deliberar sobre a Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade)

A Comissão de Vencimentos, nos termos e para os efeitos dos artigos 26º-A e 26º-B do Código dos Valores Mobiliários, propõe à Assembleia Geral de Accionistas a aprovação da seguinte Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade:

Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade

A Comissão de Vencimentos procedeu a uma análise e revisão cuidadas dos princípios da Política de Remunerações dos Órgãos 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 (“benchmark”) 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 competência colocadas ao serviço da Sociedade,
- O nível desejado de competitividade, abrangendo o pacote total de

Jerónimo Martins, SGPS, SA

Rua Actor António Silva, 7, 1649-033 Lisboa • Portugal • T.: +351 21 753 20 00

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,

- O alinhamento com as políticas de remuneração e as condições de emprego dos trabalhadores da Sociedade é garantido ao ter em conta mercados de referência e / ou posicionamento estratégico semelhantes (sempre por comparação com funções equivalentes), o que confere um nível de equidade interna significativo e uma adequada competitividade externa,
- 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, que também é levado em consideração nas políticas de compensação da Sociedade; e
- A necessidade de salvaguardar os interesses da Sociedade em geral.

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

A Comissão mantém e reafirma, a todo o momento, a sua natureza independente, sendo composta apenas por membros nomeados pelos Accionistas, que não são administradores da Sociedade. Esta independência, a par do acompanhamento permanente do “benchmark” acima referido, bem como do recurso, sempre que necessário, aos melhores serviços de consultoria externa, constitui uma forma eficaz de evitar eventuais conflitos de interesse com os membros dos Órgãos Sociais em causa.

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 (a cada mandato);
- Garantir a consistência entre os indicadores quantitativos de desempenho mais relevantes definidos para a avaliação anual do Administrador Delegado da Sociedade e aqueles que também são considerados, de acordo com as suas responsabilidades, na avaliação anual de desempenho dos quadros da Sociedade;
- A remuneração de **administradores não executivos** será composta, exclusivamente, por uma componente fixa, revista periodicamente de acordo com as melhores práticas internacionais e considerando as responsabilidades específicas e a disponibilidade de tais administradores;
- 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. Adicionalmente, a remuneração do Administrador Delegado da Sociedade não pode, ou não deve, constituir um obstáculo para a competitividade das políticas de remuneração da Sociedade;

- 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 assenta num conjunto de indicadores quantitativos chave que devem estar em linha com os objectivos estratégicos do Grupo e os planos de negócio aprovados pelo Conselho de Administração, e em prioridades de natureza qualitativa consideradas fundamentais para a sustentabilidade do negócio a longo prazo.
- 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 desempenho, que serão ponderados de acordo com as prioridades estratégicas da Sociedade, o contexto do negócio e os interesses gerais de todas as partes interessadas, terão em consideração o crescimento do volume de negócios, a evolução dos resultados, o retorno do capital investido e a robustez da estrutura de capital da Sociedade.
- 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: visão

estratégica e alocação de recursos/investimentos; saúde organizacional e agenda de talento e 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) A atribuição da componente variável anual deve atender aos seguintes critérios: a) se o desempenho individual não cumprir nenhum dos objectivos fixados (quantitativos ou qualitativos), não haverá lugar à atribuição da componente variável anual; b) se o desempenho individual for igual ou superior em todos ou em alguns dos objectivos, a remuneração variável poderá oscilar entre 50% e 100% do valor máximo de remuneração variável;
- vi) O processo de avaliação de desempenho do Administrador Delegado é anual, com acompanhamento 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.

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, através da definição de metas adequadas, 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 em linha com as melhores práticas do mercado de referência, variando o valor dos benefícios em função dos rendimentos obtidos. Contribuições extraordinárias podem ser consideradas apropriadas para carreiras contributivas curtas ou em caso de desfasamento entre o período de contribuição e a carreira ao serviço da Sociedade.

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.

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. Estes benefícios não têm peso relevante na remuneração de tais administradores, representando menos de 1% da remuneração total.

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 a 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 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 e ser sujeita à aprovação da Comissão de Auditoria.

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;
- não houve qualquer remuneração paga sob a forma de participação nos lucros.

A Sociedade não adoptou e não adoptará qualquer política ou executará quaisquer contratos ou acordos com administradores, membros da Comissão de Auditoria ou membros de Comissões Internas da Sociedade, relacionados com o desempenho das suas funções, períodos de pré-aviso aplicáveis, cláusulas de cessação e pagamento associados à cessação dos mesmos.

A Comissão de Vencimentos

Jorge Ponce de Leão

Erik Geilenkirchen

Chittaranjan Kuchinad