

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
12 de Abril de 2018**

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

(Deliberar sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2017, 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 2017, 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, 27 de Fevereiro de 2018.

O Conselho de Administração

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
12 de Abril de 2018

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

No exercício de 2017, Jerónimo Martins, SGPS, S.A. apresentou um lucro consolidado de 385.355.786,63 euros e um lucro nas contas individuais de 539.215.535,50 euros.

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

- Reservas Livres 153.985.358,64 euros.
- Dividendos 385.230.176,86 euros.

A distribuição de resultados ora proposta implicará o pagamento de um **dividendo bruto de 0,613 euros** por acção, excluindo-se as acções próprias em carteira.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2018.

O Conselho de Administração

Enquadramento da Política de Remunerações dos Órgãos Sociais pela Comissão de Vencimentos

Enquanto Presidente da Comissão de Vencimentos de Jerónimo Martins, SGPS, SA (“Jerónimo Martins” ou “A Sociedade”), tenho o privilégio de, em nome da Comissão, apresentar aos Accionistas a Declaração Sobre a Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da Sociedade para 2018, destacando as áreas que mereceram maior atenção por parte desta Comissão.

Tendo tido oportunidade de manter discussões detalhadas com os responsáveis pela gestão da Sociedade nestes dois últimos anos e com base na sua própria experiência e conhecimento, os membros da Comissão concluíram que “pagar pelo desempenho” é um princípio inerente à estratégia de remuneração do Grupo Jerónimo Martins desde há longa data. A estratégia de remuneração da Sociedade visa reforçar uma cultura orientada para o desempenho e incentivar atitudes empreendedoras que resultam na contribuição significativa de pessoas motivadas e dedicadas, assegurando a manutenção de elevados resultados, ao mesmo tempo que as responsabiliza por comportamentos que evidenciem inovação, qualidade, desempenho, colaboração, coragem e integridade.

Os membros da Comissão de Vencimentos foram também capazes de compreender os desafios estratégicos do Grupo, o que, em conjunto com o seu próprio conhecimento do contexto internacional de compensações, lhes permitiu rever em detalhe as práticas de remuneração dos órgãos sociais de Jerónimo Martins, em particular no que se refere aos Administradores com funções executivas. Isto porque também acreditam que as alterações em termos de remuneração devem, sempre que possível, ser consistentes entre os Administradores com funções executivas e o resto da Organização, nomeadamente as equipas de gestão.

A ambição definida para os próximos anos é bastante elevada. Para atingir as metas estabelecidas, a Sociedade tem de ser capaz de, em simultâneo e no âmbito do mercado de trabalho internacional, atrair e reter os melhores executivos e de os manter

envolvidos e comprometidos com a estratégia de crescimento do Grupo Jerónimo Martins. Desenhada para premiar resultados superiores e incentivar os comportamentos adequados, a estratégia de remuneração desempenha um papel importantíssimo para ir ao encontro das ambições da Sociedade.

Tendo isto em conta, a Comissão iniciou uma revisão sobre práticas de compensação a nível internacional, focando nos órgãos sociais e, em particular nos cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Administrador Delegado. De acordo com esta revisão, mas sempre dentro dos parâmetros da política de remunerações aprovada na última Assembleia Geral, decidi efectuar em 2017 algumas melhorias no processo de definição de objectivos e de avaliação do desempenho a que agora vem dar destaque na declaração sobre a política de remunerações dos órgãos sociais da Sociedade para 2018 que será submetida para aprovação na Assembleia Geral de Accionistas.

Com os melhores cumprimentos,

Elizabeth Bastoni

Presidente da Comissão de Vencimentos de Jerónimo Martins

Declaração Sobre a Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da Sociedade

A Comissão de Vencimentos considerou adequado rever os princípios básicos da Política de Remunerações dos Órgãos Sociais da Sociedade. Estes princípios reforçam e destacam aspectos da política de remunerações que são críticos para a sustentabilidade do negócio de Jerónimo Martins, em particular:

- O contexto internacional deve servir de base e de comparação para a remuneração competitiva dos órgãos sociais, uma vez que é crucial manter a capacidade de atrair e reter o melhor talento num contexto supranacional,
- A importância de premiar o compromisso com a estratégia global do Grupo, a obtenção de resultados de excelência e a demonstração da atitude e comportamentos adequados, e
- A necessidade de salvaguardar os interesses da Sociedade.

Esta revisão e decisão de manter o compromisso com os princípios da política estabelecida tem também em consideração o actual quadro legislativo e recomendatório, bem como o modelo organizativo que foi adoptado pelo Conselho de Administração, na sequência da eleição dos respectivos membros para o triénio 2016-2018.

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.

Considerando o actual modelo organizativo e os princípios adoptados e entretanto reforçados, 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 estabelecido e aprovado um processo de definição de objectivos e de avaliação do desempenho para revisão e/ou actualização com uma periodicidade regular (trianual).
- A remuneração de **Administradores não executivos** será composta, exclusivamente, por uma componente fixa anual;
- 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:
 - i) Componente fixa: a componente fixa da remuneração corresponde a um salário mensal pago 14 vezes, sendo o montante estabelecido tendo em conta as obrigações e responsabilidades atribuídas ao Administrador Delegado da Sociedade;
 - ii) Componente variável: anualmente, a componente variável é fixada pela Comissão de Vencimentos, com base numa estrutura de dimensões qualitativas e quantitativas relevantes para o negócio e de indicadores chave de desempenho. Estes indicadores são definidos no início do período de desempenho. A componente variável é baseada no grau de cumprimento de objectivos quantitativos e de projectos previstos nos planos de médio e longo prazos do Grupo, aprovados pelo Conselho de Administração e que incluem:
 - 1) Crescimento das vendas; 2) Resultados líquidos; 3) EVA e 4) *Gearing* (rácio de dívida financeira sobre capitais próprios). As metas qualitativas incluem:
 - 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 nesta última 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 e indicadores chave de desempenho são considerados essenciais para assegurar a competitividade futura dos negócios e têm um calendário que pode exceder um ano. Tendo isto em conta, foi adoptado um processo relativamente ao ciclo de desempenho do Administrador Delegado, que inclui a avaliação do seu desempenho anual, com revisões trimestrais, baseada em evidências concretas e na monitorização regular do nível de cumprimento das metas aprovadas pela Comissão de Vencimentos, no início de cada ano. De acordo com os procedimentos estabelecidos, o ciclo 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. Se o Presidente do Conselho de Administração e Administrador Delegado não atingirem as metas para os indicadores chave de desempenho, não é atribuído qualquer prémio / componente variável no ano.

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 garantir elevados crescimentos e níveis de retorno adequados para os accionistas.

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 por aqueles sejam integrados, em proporção fixada por esta Comissão.

A Comissão de Vencimentos considera que a forma como se encontra estruturada 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. Por essa razão, a Comissão de Vencimentos decidiu não 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 do órgãos sociais, mais considerando que a política de remunerações adoptada está em linha com as práticas remuneratórias da generalidade das restantes sociedades que integram o PSI-20 e das empresas congéneres cotadas a nível internacional, ponderadas as características da Sociedade. Dadas as pressões do mercado na procura por talento executivo, a Comissão de Vencimentos irá periodicamente analisar a competitividade da Sociedade face às fontes relevantes de talento.

Adicionalmente, existe na Sociedade um Plano de Pensões de Reforma para os Administradores Executivos. Trata-se de um Plano de Pensões de Contribuição Definida, em que é fixado previamente o valor da contribuição -sendo actualmente a percentagem de desconto mensal para o Fundo de 17,5%- variando o valor dos benefícios em função dos rendimentos obtidos.

A data da reforma coincide com o próprio dia ou o dia um do mês seguinte àquele em que o Participante complete a idade normal de reforma, conforme estabelecido no Regime Geral da Segurança Social. Um Participante será considerado 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.

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, paga anualmente.

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

adequado manter a atribuição de senhas de presença, tendo em atenção que as funções exercidas nas referidas Comissões implicam uma maior exigência em termos de disponibilidade.

Os valores das remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização da Sociedade constantes do Relatório e Contas da Sociedade relativo a 2017 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. Também não houve em 2017 qualquer remuneração paga sob a forma de participação nos lucros, nem qualquer indemnização paga a ex-Administradores, executivos ou não, relativamente à cessação das suas funções.

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

O **Revisor Oficial de Contas** será remunerado de acordo com contrato de prestação de serviços de revisão das contas 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.

A Comissão de Vencimentos

Elizabeth Bastoni

Erik Geilenkirchen