

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
20 de abril de 2023**

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

(Deliberar sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2022, 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 Acionistas deliberem sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2022, 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, 21 de março de 2023.

O Conselho de Administração

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
20 de abril de 2023

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

No exercício de 2022, Jerónimo Martins, SGPS, S.A. apresentou resultados líquidos consolidados de 589.920.002,57 euros e resultados líquidos nas contas individuais de 480.137.057,87 euros.

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

- Reservas Livres 134.498.236,87 euros.
- Dividendos 345.638.821,00 euros.

A distribuição de resultados ora proposta representa o pagamento de um dividendo bruto de 0,55 euros por ação, excluindo-se as ações próprias em carteira.

Lisboa, 21 de março de 2023.

O Conselho de Administração

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
20 de abril de 2023**

**PROPOSTA DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS
PONTO 4 DA ORDEM DE TRABALHOS**
(Deliberar sobre a Política de Remuneração 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 Acionistas a aprovação da seguinte Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade:

Política de Remunerações dos Órgãos da Sociedade

1. Independência e conflitos de interesses

A Comissão mantém e reafirma, a todo o momento, a sua natureza independente, sendo composta apenas por membros, nomeados pelos Acionistas, que não são administradores da Sociedade. Esta independência, a par do acompanhamento permanente do “benchmark” adiante 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.

2. Princípios fundamentais

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 aspetos 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 remuneração (remuneração fixa e variável), que deve considerar as melhores práticas 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 os mercados de referência e / ou exemplos de outras sociedades com posicionamento estratégico semelhante (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 acionistas, 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,
- A necessidade de salvaguardar os interesses da Sociedade em geral.

3. Modelo organizativo e estrutura remuneratória

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 adotado 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.
- A existência 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 atual modelo organizativo e os aludidos princípios da política de remunerações, a Comissão de Vencimentos considera ainda necessário:

- Assegurar que a remuneração dos administradores com funções executivas está alinhada com as melhores práticas de mercado a nível internacional, reforçando a importância de manter um processo de definição de objetivos e de avaliação do desempenho, que deverá ser revisto e/ou atualizado 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.

Baseada nos referidos princípios e pressupostos foi definida a seguinte estrutura remuneratória:

3.1. Administradores não Executivos

- A remuneração de **administradores não executivos** será composta, exclusivamente, por uma componente fixa, revista periodicamente de acordo com as melhores práticas internacionais, tendo por base um benchmark com outras empresas cotadas e considerando as responsabilidades específicas e a disponibilidade de tais administradores;
- 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.

3.2 Administradores com Funções Executivas

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 respetivo 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 objetivos 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.

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

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.

3.2.1 Metodologia de avaliação e atribuição da remuneração variável

A Comissão de Vencimentos entende que a satisfação individualizada de cada um dos objetivos fixados não deve, só por si, determinar a atribuição automática de qualquer percentagem da totalidade da remuneração variável. Assim, fixados os objetivos, quer financeiros, quer de natureza qualitativa, pelo Conselho de Administração, a Comissão entende poder escrutinar o grau de interdependência entre os diversos objetivos e o impacto que a satisfação de um objetivo possa ter no atingimento, ou não, de outros objetivos, determinando que a avaliação final global assume uma natureza holística, sem prejuízo da ponderação adiante

referida para as componentes financeira (quantitativa) e qualitativa:

Os objetivos individuais quantitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual e refletem a performance financeira relacionada com o crescimento real da empresa e o retorno gerado para os acionistas. 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 - baseia-se no aumento de vendas consolidadas reportado; é, no entanto, avaliado o seu crescimento real numa base comparável (“like for like”), a contribuição do crescimento orgânico, a evolução dos novos mercados e dos mercados maduros, a evolução das vendas por metro quadrado e por colaborador (FTE), a rotação de capital, e o impacto na margem bruta para a obtenção das metas propostas e conseguidas.
- a evolução dos resultados – baseia-se nos resultados líquidos consolidados, sendo o objetivo definido em valor absoluto; é igualmente tida em conta a evolução dos resultados antes de impostos, juros, depreciações e amortizações (EBITDA), da margem de EBITDA (com e sem aplicação da IFRS 16), o impacto nela do crescimento dos mercados em desenvolvimento, a ponderação dos diversos mercados no mix de vendas, e a evolução da margem EBITDA em cada área de negócio e país.
- o retorno do capital investido – baseia-se no valor económico acrescentado (“EVA”) definido em valor absoluto e deduzidos os interesses minoritários; são tidas em conta as taxas de retorno ao capital investido em cada negócio e o respetivo custo de capital em cada país (com e sem aplicação da IFRS 16), a evolução em relação aos anos anteriores e às taxas projetadas, a taxa de reinvestimento face ao valor das depreciações, a evolução do valor médio investido por metro

quadrado de área de vendas, a comparação com as taxas de retorno obtidas pelo setor, o impacto no valor atingido dos negócios em desenvolvimento e, finalmente, o cash flow liberto à disposição dos acionistas (a taxa de conversão dos resultados em caixa).

- a robustez da estrutura de capital da Sociedade – o objetivo é medido pela taxa de endividamento (“gearing” – dívida financeira líquida após distribuição de dividendos, dividida pelos capitais próprios); é igualmente ponderado o valor do capital circulante e a sua contribuição para o financiamento do capital investido e redução da dívida financeira, a estrutura dos financiamentos obtidos, moedas e maturidade, a sua contribuição para a cobertura dos riscos cambiais, e a taxa de cobertura de juros pelo EBITDA.

Os objetivos individuais qualitativos pesam 50% no cálculo do desempenho individual e fundamentam-se na avaliação da real implementação de projetos transversais às companhias do Grupo que assegurem, de acordo com as prioridades estabelecidas, a competitividade futura dos negócios e a sustentabilidade a longo prazo. Os indicadores de mensuração são alguns dos seguintes:

- a visão estratégica e alocação de recursos/investimentos – inclui tanto o desenvolvimento como a implementação de projetos estratégicos como o aproveitamento de novas oportunidades de investimento, consistentes com as capacidades e recursos do grupo; tendo como objetivo o crescimento sustentado e a permanente transformação da Sociedade no sentido de assegurar a sua competitividade e sucesso, assume relevância especial a adoção de decisões de investimento e o lançamento de projetos ou iniciativas cuja execução permitam evitar a diluição do retorno ao capital e garantir a solidez do balanço.
- saúde organizacional e agenda de talento – é avaliada a disseminação dos valores da Sociedade, a consolidação dos elementos fundamentais

da sua cultura, o grau de envolvimento e satisfação dos seus colaboradores, a identificação e promoção de lideranças que garantam o crescimento da sociedade e a normal substituição das equipas executivas e de gestão, ligando a estratégia de recursos humanos à estratégia de negócio, acompanhando a implementação de políticas salariais adequadas à remuneração da lealdade e do mérito, bem como os projetos especiais de responsabilidade social no âmbito dos RH.

- 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. A Comissão tem em conta em especial o progresso evidenciado no exercício, no contexto das aspirações definidas pelo Conselho de Administração nesta matéria e a evolução realizada por entidades inseridas no mesmo setor e/ou país.

A atribuição da componente variável anual deve atender aos seguintes critérios:

a) se o desempenho individual não cumprir nenhum dos objetivos fixados (quantitativos ou qualitativos), não haverá lugar à atribuição da componente variável anual; b) se o desempenho individual atingir alguns ou a totalidade dos objetivos fixados a remuneração variável poderá oscilar entre 50% e 100% do valor máximo de remuneração variável;

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 respetivo 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 coletivo, através da definição e cumprimento de objetivos ambiciosos com vista a garantir elevados crescimentos e níveis de retorno adequados para os acionistas. A Comissão de Vencimentos considera que a política de remunerações adotada 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 quer a manutenção do modelo organizativo atual, quer a competitividade da Sociedade nesta matéria com base em estudos comparativos apropriados, realizados por entidades consideradas independentes e credíveis.

3.3 Membros da Comissão de Auditoria

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.

3.4. Membros da Mesa da Assembleia Geral

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

3.5. Revisor Oficial de Contas

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 respetiva remuneração deverá estar em linha com o que se pratica no mercado e ser sujeita à aprovação da Comissão de Auditoria.

4. Alinhamento de interesses de longo prazo

A Comissão de Vencimentos considera que a estrutura remuneratória 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 atual Presidente do Conselho de Administração e Administrador-delegado ser membro da família que constitui o acionista maioritário da Sociedade. Por essa razão, a Comissão de Vencimentos entende, por princípio, não dever haver lugar a diferimento da remuneração variável. No entanto, e mediante a eventual existência de objetivos plurianuais, poderá considerar a retenção de parte da remuneração variável atribuída, associada à concretização destes objetivos plurianuais em que a realização parcial não garanta a sua execução integral..

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 ainda pelas mesmas razões, entende desnecessária a previsão de mecanismos que permitam solicitar a restituição de uma remuneração variável paga.

5. Fundo de Pensões e “Fringe Benefits”

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 ilíquido 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.

6. Processo de revisão

Ordinariamente, no final de cada mandato, e extraordinariamente, sempre que tal se justifique, a Comissão de Vencimentos apreciará a necessidade de propor à Assembleia Geral a revisão da Política de Remunerações, tendo em conta os princípios enunciados.

Com vista à aplicação, monitorização e definição de eventuais propostas de revisão da Política de Remunerações, a Comissão de Vencimentos reúne, pelo menos, uma vez por trimestre, por forma a fazer o acompanhamento da situação da Sociedade, no necessário à determinação, fixação e aferição da adequação da remuneração dos respetivos órgãos sociais.

No exercício das suas funções, a Comissão de Vencimentos solicita, ainda, a informação e os estudos internos e externos (neste caso, assegurando a competência e independência dos prestadores de serviços que os realizarem) que entenda relevantes e, quando tal seja pertinente, procede à audição de quaisquer

direções, departamentos ou serviços da Sociedade.

7. Informações finais

A Comissão de Vencimentos entende ainda fazer notar aos acionistas:

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

A Sociedade não adotou e não adotará 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

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
20 de abril de 2023**

**PROPOSTA DA COMISSÃO DE AUDITORIA
(Para o Ponto da Ordem de Trabalhos Relativo à Designação do novo ROC
Suplente)**

Considerando:

- a) Que Ernst & Young Audit & Associados, SROC, S.A., comunicou que a partir de 20 de Abril de 2023 passará a ser representada pelo seu sócio, Pedro Miguel Borges Marques, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1801, no exercício das suas funções de Revisor Oficial de Contas da Sociedade;
- b) Que Pedro Miguel Borges Marques, por seu turno, a fim de assumir a mencionada nova qualidade de representante, renunciou, com efeitos à mesma data, ao cargo de Revisor Oficial de Contas Suplente da Sociedade.

A Comissão de Auditoria, nos termos do disposto no artigo 423.º-F, n.º 1, al. m) do Código das Sociedades Comerciais, do artigo 3.º, n.º 3, al. f) da Lei n.º 148/2015, de 9 de Setembro de 2015, a qual aprovou o Regime Jurídico da Supervisão de Auditoria, dos artigos 16.º, n.º 2, segundo parágrafo e 17.º, n.ºs 1 e 2 do Regulamento (UE) n.º 537/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Abril de 2014, e do artigo 54.º, n.º 3, da Lei n.º 140/2015, de 9 de Setembro de 2015, propõe aos Acionistas a seguinte designação até ao final do triénio em curso (2022-2024):

Revisor Oficial de Contas Suplente

Rui Abel Serra Martins, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1119.

Passando a Sociedade de Revisores Oficiais de Contas Ernst & Young Audit & Associados, SROC, S.A. a ser representada pelo seu sócio, Pedro Miguel Borges Marques, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1801, no exercício das suas funções de Revisor Oficial de Contas da Sociedade.

Lisboa, 20 de Março de 2023

A Comissão de Auditoria

Representante da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas Ernst & Young Audit & Associados, SROC, S.A. (inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 178)

Pedro Miguel Borges Marques, licenciado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), com especialização em Gestão. É acreditado oficialmente como profissional de Auditoria e Contabilidade em Portugal (Revisor Oficial de Contas desde 2016 com o número 1801 e registado na CMVM com o número 20161640). É detentor de acreditação em IFRS, tendo também formação específica nos sectores de retalho e telecomunicações.

Ingressou na EY em 2010, sendo sócio desde junho de 2020. É, desde 2018, o Quality Enablement Leader para Portugal, sendo também o responsável pela implementação de utilização de Data Analytics nos processos de auditoria, com uma participação ativa no processo de implementação de novas ferramentas informáticas de apoio ao processo de auditoria e subsequente processo de formação.

Tem experiência na coordenação de auditorias de Entidades de Interesse Público e entidades reguladas, as quais envolvem reporte e comunicação com reguladores e experiência na gestão de equipas internacionais.

Entre os seus clientes encontram-se grandes grupos nacionais e internacionais, pertencentes ao sector de retalho e bens de consumo, telecomunicações e media & entertainment.

Não possui ações de Jerónimo Martins, SGPS, S.A.

Revisor Oficial de Contas Suplente

Rui Abel Serra Martins, licenciado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), com especialização em Finanças. É acreditado oficialmente como profissional de Auditoria e Contabilidade em Portugal (Revisor Oficial de Contas desde 2011, número de registo CMVM 20160731) e Angola (Perito Contabilista). É detentor de acreditação em IFRS e USGAAS, tendo também formação específica nos sectores de retalho e Oil & Gas. Educação executiva no INSEAD (França), IMD (Suíça) e FranklinCovey (Munique) e Harvard (Leadership).

Ingressou na EY em 1993, tendo 30 anos de experiência em Auditoria (dos quais 20 como Partner). É líder de Auditoria da EY Portugal. Os seus cargos anteriores incluem: líder de auditoria da EY em Angola de 2012 a 2016, líder da implementação da Analytics e do processo de Audit Transformation, responsável pelas áreas de Formação e de Controlo de Qualidade em Auditoria.

Ao longo da sua carreira, a sua base de clientes inclui grandes empresas de Retalho e Bens de Consumo, Energia, Construção e Private Equity principalmente, incluindo Entidades de Interesse Público e empresas cotadas (Galp, Jerónimo Martins e REN).

Detém extensa experiência na coordenação de auditorias internacionais de grandes empresas multinacionais, incluindo experiência direta em países em vias de desenvolvimento.

Não possui acções da Jerónimo Martins, SGPS, S.A.