

**ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
24 de abril de 2025**

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

(Deliberar sobre os documentos de prestação de contas do exercício de 2024, 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 2024, 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, 18 de março de 2025.

O Conselho de Administração

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
24 de abril de 2025

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

No exercício de 2024, Jerónimo Martins, SGPS, S.A. apresentou resultados líquidos consolidados de 599.001.274,01 euros e resultados líquidos nas contas individuais de 705.214.945,63 euros.

Nos termos do artigo trigésimo primeiro dos estatutos, o Conselho de Administração propõe aos Senhores Acionistas que os resultados líquidos do exercício sejam aplicados da seguinte forma:

- Reservas Livres 294.438.755,83 euros;
- Dotação para a Fundação Jerónimo Martins 40.000.000,00 euros;
- Dividendos 370.776.189,80 euros.

A distribuição de resultados ora proposta representa o pagamento de um dividendo bruto de 0,59 euros por ação, excluindo-se as ações próprias em carteira.

Lisboa, 18 de março de 2025.

O Conselho de Administração



ASSEMBLEIA GERAL ANUAL

JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.

24 de abril de 2025

PROPOSTA DA COMISSÃO DE VENCIMENTOS

(Ponto da Ordem de Trabalhos respeitante à Política de Remuneração dos Órgãos da Sociedade)

A Comissão de Vencimentos, nos termos e para os efeitos dos artigos 26º-A e 26ºB 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.

Jerónimo Martins, SGPS, S.A.

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

www.jeronimomartins.com

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:

- 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 triplo 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 esse 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). Ainda pelas mesmas razões, entende desnecessária a previsão de mecanismos que permitam solicitar a restituição de uma remuneração variável paga.

4.1 Diferimento da remuneração variável

Sem prejuízo do exposto, a fim de reforçar o alinhamento do desempenho dos administradores com funções executivas com os interesses de longo prazo da Sociedade, parte significativa da respectiva remuneração variável anual será diferida

no tempo, distribuída por um período de quatro anos, sujeito à confirmação pela Comissão de Vencimentos da sustentabilidade do desempenho (entendida como não deterioração dos resultados, objetivos e métricas que sustentaram o nível de remuneração variável atribuída) nos seguintes termos:

- i) 50% da remuneração variável atribuída vencer-se-á no ano da atribuição;
- ii) 20% da remuneração variável atribuída vencer-se-á no ano seguinte ao da atribuição;
- iii) 15% da remuneração variável atribuída vencer-se-á no segundo ano seguinte ao da atribuição; e
- iv) 15% da remuneração variável atribuída vencer-se-á no terceiro ano seguinte ao da atribuição

Em caso de cessação de funções do administrador com funções executivas, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Se a cessação de funções ocorrer por facto não imputável ao administrador, designadamente, em virtude de reforma, morte, doença, não renovação do mandato ou renúncia decorrente de acordo com a Sociedade, a totalidade da remuneração variável atribuída, incluindo a parte que haja sido diferida, vencer-se-á no ano da cessação, desde que a Comissão de Vencimentos confirme verificar-se, até esse momento, a sustentabilidade do desempenho;
- b) Se o administrador cessar funções executivas, mas permanecer como administrador não executivo, a totalidade da remuneração variável atribuída, incluindo a parte que haja sido diferida, vencer-se-á nas datas previstas, desde que a Comissão de Vencimentos confirme verificar-se, até esse momento, a sustentabilidade do desempenho;
- c) Se a cessação de funções ocorrer por facto imputável ao administrador, designadamente, em virtude de destituição por justa causa ou renúncia ao cargo fora das circunstâncias referidas na alínea a), extinguir-se-á o direito ao recebimento da parte da remuneração variável que haja sido diferida.

- d) Para efeitos de cálculo do salário pensionável, nos termos do Plano C, do Fundo de Pensões de Jerónimo Martins e Associadas, sempre que se deva ter em conta a última remuneração variável auferida, no caso de administradores que deixem de auferir remuneração variável, mas mantenham condições de elegibilidade, considerar-se-á a totalidade da última remuneração variável atribuída, independentemente do seu diferimento parcial.

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.

Lisboa, 17 de Março de 2025.

A Comissão de Vencimentos

Jorge Ponce de Leão

Erik Geilenkirchen

Chittaranjan Kuchinad

ASSEMBLEIA GERAL ANUAL
JERÓNIMO MARTINS, SGPS, S.A.
24 de abril de 2025

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

Considerando que:

- a) As leis portuguesa e comunitária consagram um regime de rotatividade obrigatória do Revisor Oficial de Contas;
- b) Nos termos da lei aplicável, a Ernst & Young Audit & Associados, SROC, S.A. atingiu o limite máximo para o exercício de funções na Sociedade;
- c) Neste âmbito, a Comissão de Auditoria procedeu ao lançamento, e sua conclusão em tempo devido, de um concurso para a seleção de um novo Revisor Oficial de Contas a ser proposto aos Acionistas em Assembleia Geral, do qual resultaram as duas alternativas referidas infra.

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, e do artigo 16.º do Regulamento (UE) n.º 537/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, propõe aos Acionistas a seguinte designação para Revisor Oficial de Contas da Sociedade (responsável também pelo relatório de garantia limitada de fiabilidade do relato de sustentabilidade) para o **triénio 2025-2027**:

Alternativa A

Revisor Oficial de Contas

PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, LDA., inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 183, representada pelo seu sócio, João Rui Fernandes Ramos, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1333.

Suplente

Rui Jorge dos Anjos Duarte, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1532.

Alternativa B

Revisor Oficial de Contas

KPMG & Associados, Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A., inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 189, representada pelo seu sócio, Rui Filipe Dias Lopes, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1715.

Suplente

Carlos Miguel Lopes Pereira da Costa, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1377.

A Comissão de Auditoria, considerando as alternativas supra referidas vem, pelo presente, **recomendar**, em observância do disposto no artigo 3.º, n.º 3, al. f) da Lei n.º 148/2015, de 9 de setembro de 2015, a eleição de PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, LDA., inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 183, representada pelo seu sócio, João Rui Fernandes Ramos, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1333, para Revisor Oficial de Contas e de Rui Jorge dos Anjos Duarte, inscrito na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1532 como Suplente (**Alternativa A**), os quais receberam, em termos gerais, a classificação mais elevada, por aplicação dos critérios adotados para o concurso, demonstrando possuir um perfil adequado para cumprimento das atribuições cometidas ao Revisor Oficial de Contas da Sociedade.

Declara ainda a Comissão de Auditoria que a presente recomendação é isenta da influência de terceiros e que não existe qualquer cláusula de contrato celebrado entre a Sociedade e um terceiro que limite a escolha pela Assembleia-Geral de Acionistas, à revisão legal de contas da Sociedade por determinadas categorias ou listas de revisores oficiais de contas ou sociedades de revisores oficiais de contas, no que respeita à designação de um revisor oficial de contas, ou uma sociedade de revisores oficiais de contas em especial.

Lisboa, 14 de março de 2025

A Comissão de Auditoria

Representantes da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, LDA. (inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 183)

Representante do Revisor Oficial de Contas	Revisor Oficial de Contas Suplente
 <p>João Ramos Partner joao.ramos@pwc.com</p>	 <p>Rui Duarte Partner rui.duarte@pwc.com</p>
Years of Experience: 26 years	Years of Experience: 25 years
Qualificações gerais (Profissionais e Académicas) <ul style="list-style-type: none">Sócio Líder da área de Assurance da PwC Portugal.Revisor Oficial de Contas.Licenciatura em Gestão e Administração de Empresas no ISCTE.Pós-graduação em Gestão Fiscal.Programa Genesis Park em Washington DC.Programa de Liderança (PADE) na AESE.Programa Avançado de Gestão na Universidade Nova.	Qualificações gerais (Profissionais e Académicas) <ul style="list-style-type: none">Partner no departamento de Assurance na PwC Portugal.Revisor Oficial de Contas.Licenciatura em Contabilidade e Administração de Empresas.Especialização em Fiscalidade.Programa de Gestão e Liderança para Executivos.Programa de Direção de Empresas (PDE) na AESE.
Experiência no Grupo Jerónimo Martins <ul style="list-style-type: none">João tem um elevado conhecimento do Grupo Jerónimo Martins, tendo sido membro da equipa de auditoria entre 1998 e 2016.	Outra experiência relevante: <ul style="list-style-type: none">Responsável pelo Comité Técnico da PwC Portugal.Business Transformation Leader da PwC Portugal até 2023.Partner responsável pela implementação da metodologia de auditoria na PwC Portugal.Human Capital Champion do departamento de auditoria.Membro do grupo internacional da PwC para o Next Generation Audit.Membro do grupo Global Assurance Quality Review da PwC.Formador interno e externo (certificado) com destaque em IFRS e SNC.
Outra experiência relevante: <ul style="list-style-type: none">Membro da Comissão executiva da PwC Portugal desde 2019.Sócio co-responsável pelo setor de Retailo em Portugal.João foi responsável pela área de Human Capital por quatro anos até julho de 2023 e representante no programa de gestão de mudanças da PwC Internacional.Com mais de 25 anos de experiência, João tem prestado serviços para alguns dos grupos mais importantes em Portugal e na Europa, com foco em serviços de Assurance, controlo interno, reestruturação e projetos de emissão de dívida.Responsável por equipes internacionais e multidisciplinares com experiência em projetos na Europa, EUA, Brasil e Angola.João foi ainda responsável e co-responsável por revisões de qualidade internacionais em França, Brasil e Moçambique.	

Nenhum dos representantes de PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, LDA. detém ações de Jerónimo Martins, SGPS, S.A.

Representantes da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas KPMG & Associados, Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, S.A. (inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 189)

Rui Lopes



Contactos

Edifício FPM41
Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 41-15.^o
1069-006 Lisboa
Portugal

Tel: +351 212 487 377
Telemóvel: +351 912 181 739
rui.lopes@kpmg.com

QUALIFICAÇÕES

- Partner de Auditoria da KPMG Portugal
- Licenciado em Economia pelo ISEG-UTL
- Curso de formação para Executivos na Nova School of Business & Economics cobrindo matérias como Liderança e Inovação
- Revisor Oficial de Contas N.º 1715
- Registo na CMVM N.º 20161076

EXPERIÊNCIA

- O Rui é atualmente Partner da área de *Corporate Audit & Assurance* e responsável pela área de *Audit Innovation & Transformation* da KPMG Portugal.
- Tem um experiência relevante em auditoria e assurance, nomeadamente nos sectores *Industrial*, *Consumer Markets*, e de *Energy & Natural Resources*, assim como em Grupos cotados na Euronext Lisbon Stock Exchange.
- Liderou diversos projetos de auditoria e assurance a grupos e empresas nacionais, bem como a diversas subsidiárias de grupos internacionais em diferentes princípios contabilísticos, tais como IFRS/IAS, NCRCF e PGC.
- Responsável por diversos projetos de garantia de fiabilidade de informação financeira e não financeira, nomeadamente de informação reportada a entidades reguladoras, relatórios de sustentabilidade e outros trabalhos de âmbito específico, nomeadamente, *Due Diligence*, emissões de dívida, avaliação de sistemas de controlo interno e diversos trabalhos de verificação do cumprimento de requisitos contratuais no âmbito de contratos de financiamento bancário e atribuição de subsídios nacionais e europeus.
- Participou em processos de conversão de GAAP para IFRS e SNC, bem como em projetos de suporte contabilístico em operações consolidação, de aquisições e reestruturações.
- Participa regularmente como formador em diversas sessões de formação da KPMG relacionadas com as NCRCF/SNC, IFRS e Auditoria.

Nº de ações da Jerónimo Martins detidas

Não detém quaisquer acções da Jerónimo Martins

Carlos Costa



Contactos

Edifício FPM41
Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 41-15.º
1069-006 Lisboa
Portugal

Tel: +351 212 487 339
Telemóvel: +351 913 025 368
carloscosta@kpmg.com

QUALIFICAÇÕES

- Associate Partner de Auditoria da KPMG Portugal
- Licenciado em Economia pelo FEUNL
- Curso de formação para Executivos na Nova School of Business & Economics cobrindo matérias como Liderança e Inovação
- Revisor Oficial de Contas N.º 1377
- Registo na CMVM N.º 20160987

EXPERIÊNCIA

- O Carlos é atualmente Associate Partner da área de Audit & Assurance e responsável pela área de IT Audit da KPMG Portugal.
- A sua atividade tem-se focado nos setores do retalho, industria, energia e serviços, tendo supervisionado e participado em diversos trabalhos de auditoria financeira, em entidades que preparam suas contas de acordo com o SNC e com base nas IFRS.
- Participou no projeto de avaliação do sistema de controlo interno sobre o relatório financeiro de uma empresa do setor energético, bem como em outros projetos para implementar e validar o sistema de controlo interno no âmbito da SOX em empresas dos setores industrial e farmacêutico.
- Participou em projetos internacionais, assim como em alguns projetos com equipas internacionais coordenados a partir do escritório da KPMG em Portugal.
- É responsável pela execução de auditorias ao sistema de controlo interno na óptica dos sistemas de informação e de auditorias à qualidade de dados.
- É responsável pela execução de procedimentos substantivos usando CAATS (Técnicas de Auditoria Assistidas por Computador) para várias entidades com um volume relevante de dados.

Nº de ações da Jerónimo Martins detidas

Não detém quaisquer acções da Jerónimo Martins