

**Secção D
REMUNERAÇÕES**

**Subsecção I
Competência para a Determinação**

66. Indicação Quanto À Competência para a Determinação da Remuneração dos Órgãos Sociais, do Administrador-Delegado e dos Dirigentes da Sociedade

Nos termos do Artigo Vigésimo Nono dos Estatutos, a remuneração dos Órgãos Sociais é fixada pela Assembleia Geral ou por uma Comissão por esta nomeada. Ao abrigo desta última possibilidade, entenderam os accionistas de Jerónimo Martins designar uma Comissão de Vencimentos para fixar a remuneração dos titulares de Órgãos Sociais.

A Comissão de Vencimentos é eleita por um período de três anos, estando em curso o mandato para o triénio 2016-2018.

A remuneração dos dirigentes da Sociedade é determinada pela respectiva Administração.

**Subsecção II
Comissão de Remunerações / Comissão de Vencimentos**

67. Composição da Comissão de Remunerações / Comissão de Vencimentos, Incluindo Identificação das Pessoas Singulares ou Colectivas Contratadas Para Lhe Prestar Apoio e Declaração Sobre a Independência de Cada Um dos Membros e Assessores

Em Assembleia Geral, realizada em 14 de Abril de 2016, foram eleitos para integrar a Comissão de Vencimentos, para o triénio em curso, Elizabeth Bastoni (cooptada Presidente), Erik Geilenkirchen e Jorge Ponce de Leão².

Nenhum dos referidos elementos da Comissão de Vencimentos é Membro do Órgão de Administração da Sociedade ou tem cônjuge, parentes ou afins nessas circunstâncias, nem tem relações com os Membros do Conselho de Administração que possam afectar a sua imparcialidade no exercício das suas funções.

No ano em análise, não foi contratada para apoiar a Comissão de Vencimentos no desempenho das suas funções qualquer pessoa singular ou colectiva.

68. Conhecimentos e Experiência dos Membros da Comissão de Remunerações / Comissão de Vencimentos em Matéria de Política de Remunerações

Os Membros da Comissão de Vencimentos têm vastos conhecimentos e experiência internacional em matérias de gestão e de política de remuneração, o que lhes confere as competências necessárias para um exercício efectivo e adequado das respectivas funções.

Elizabeth Bastoni detém várias graduações por diferentes Universidades Internacionais. Iniciou a sua carreira na área da consultoria fiscal, com especialização em impostos de expatriados. Desempenhou

² Jorge Ponce de Leão apresentou renúncia ao cargo já em Janeiro de 2018 por obrigação de exclusividade derivada da sua nomeação como administrador de uma empresa pública / de capitais públicos.

posteriormente funções na Thales, como Directora de Desenvolvimento Profissional, Compensação e Benefícios, e como Directora de Recursos Humanos. Foi responsável Global de Compensações e Benefícios da The Coca-Cola Company, Directora Executiva e Responsável de Recursos Humanos e Comunicação da Carlson, Chief HR Officer da BMGI (Bill and Melinda Gates Investments), Membro do Conselho de Administração e Presidente das Comissões de Compensações da Carlson Wagonlit Travel e do Grupo Rezidor Hotel, e também Membro da Direcção da Associação de Recursos Humanos WorldatWork. É actualmente Membro Não Executivo do Conselho de Administração, integrando a Comissão de Compensações e Nomeações, da Société BIC.

Erik Geilenkirchen tem um Master em Engenharia Mecânica. Desde 1989 a sua actividade profissional tem dado especial enfoque à área dos recursos humanos, tendo desempenhado funções durante nove anos no Grupo Hay. Posteriormente, assumiu as funções de Vice-Presidente de Recursos Humanos do Grupo Ahold (Ásia/Pacífico), Vice-Presidente Senior (Ásia/Pacífico) no Grupo Philips com responsabilidades na área de recursos humanos e Chief Human Resources Officer do Grupo Cofra Holding. É o fundador do sítio “IntelligentBoardRoom.com”.

Jorge Ponce de Leão é licenciado em Direito, estando ligado à área do Direito do Trabalho desde o início da década de 1970, nas qualidades de consultor jurídico externo e no seio de algumas empresas nacionais. Foi chefe dos Serviços Jurídicos e Fiscais (Grupo Jerónimo Martins – área industrial), e Administrador de Jerónimo Martins, SGPS, S.A. durante a década de 1990. Desempenhou funções de gestão na área de Recursos Humanos da Radiotelevisão Portuguesa, foi CEO da SAIP SGPS e Presidente do Conselho de Administração da ANA – Aeroportos de Portugal.

Para procurar conhecer melhor o negócio e a cultura e valores da Sociedade, os membros da Comissão de Vencimentos tiveram a oportunidade de visitar as Operações do Grupo nos vários países em que este opera. A Comissão considerou esta iniciativa importante para assegurar que as políticas e processos relacionados com a remuneração dos órgãos sociais, em particular no que se refere a Administradores com funções executivas, estão efectivamente alinhados com a estratégia para o negócio, e com a restante organização.

Subsecção III Estrutura das Remunerações

69. Descrição da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização a Que se Refere o Art. 2.º da Lei n.º 28/2009, de 19 de Junho

A Comissão de Vencimentos entendeu não se justificar uma alteração profunda dos princípios básicos que têm constituído o cerne da Política de Remuneração dos Órgãos Sociais, que continuou a ter em atenção o actual quadro legislativo e recomendatório, bem como a estrutura organizativa adoptada pelo Conselho de Administração.

No que respeita à organização do Conselho de Administração, continuaram a ser especialmente ponderadas pela Comissão de Vencimentos as seguintes características, designadamente:

- a existência de um Administrador-Delegado, 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.

Em face deste modelo organizativo, não considerou a Comissão de Vencimentos existirem razões para se proceder a uma modificação substancial dos princípios que têm vindo a ser adoptados na Política de Remuneração dos Órgãos Sociais.

Na fixação da remuneração dos órgãos sociais em 2017, e de forma a garantir que os níveis remuneratórios da Companhia são adequados e em linha com as melhores práticas internacionais, sendo esse o contexto em que o Grupo trabalha, a Comissão de Vencimentos baseou-se em estudos comparativos³. Tais estudos incluíram não só outras sociedades do PSI-20, como também empresas do mesmo sector cotadas noutros mercados europeus, tendo sempre em consideração as referidas características da Sociedade.

Relativamente à remuneração de Administradores com funções executivas, a Comissão de Vencimentos manteve a existência de duas componentes, uma variável e outra fixa que, em conjunto assegurem uma remuneração competitiva no mercado, e que constituam elemento motivador de um elevado desempenho individual e colectivo, de forma a permitir estabelecer e atingir metas ambiciosas de acelerado crescimento e adequada remuneração do accionista.

Anualmente, a componente variável é fixada pela Comissão de Vencimentos, tendo em conta o contributo que se espera dos Administradores com funções executivas para os resultados, a rentabilidade dos negócios na perspectiva do accionista (EVA), a evolução da cotação das acções, o trabalho desenvolvido durante o exercício, o grau de realização dos projectos integrados no Strategic Scorecard do Grupo e os critérios aplicados na atribuição de remuneração variável aos restantes Quadros.

A Política de Remuneração continua a procurar recompensar os Administradores com funções executivas pelo desempenho sustentado da Sociedade no longo prazo, e a satisfação dos interesses societários e accionistas dentro deste enquadramento temporal. Por isso, a componente variável tem em conta a contribuição dos Administradores com funções executivas para a condução dos negócios designadamente através da concretização dos objectivos de EVA incluídos no Plano de Médio e Longo Prazo aprovado pelo Conselho de Administração e da implementação de um conjunto de projectos transversais às Companhias do Grupo, que tendo sido identificados pelo Conselho de Administração como essenciais para assegurar a competitividade futura dos negócios, têm uma calendarização que pode ultrapassar um ano de calendário, sendo os Administradores com funções executivas responsabilizados por cada fase de cumprimento, no âmbito das respectivas funções.

A remuneração variável encontra-se, como se refere, dependente de critérios, objectivos e metas pré-determinados a fixar no início de cada ano pela Comissão de Vencimentos, os quais têm em consideração o crescimento real da empresa, a riqueza criada para os accionistas e a sustentabilidade a longo prazo.

Atento o contributo das diversas geografias e áreas de negócio onde o Grupo opera para o volume de negócios e para os resultados consolidados, a Comissão de Vencimentos entende 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 as respectivas sociedades subsidiárias, cujos órgãos de administração por aqueles sejam integrados, em proporção a fixar pela Comissão de Vencimentos.

No que respeita ao diferimento de parte da remuneração variável, a Comissão de Vencimentos, após estudo efectuado em 2011, não chegou a uma conclusão sobre as vantagens ou inconvenientes da sua adopção, considerando que a forma como se encontra estruturada a remuneração dos Administradores com funções executivas é adequada e permite o alinhamento dos interesses destes com os interesses da Sociedade no longo prazo. Pelo mesmo motivo, entende a Comissão de Vencimentos ser desnecessária a fixação de limites máximos potenciais, agregados e/ou individuais, da remuneração a pagar aos Membros dos Órgãos Sociais, mais considerando que a Política de Remunerações adoptada está em linha com as práticas remuneratórias da generalidade das empresas congéneres do PSI20, ponderadas as características da Sociedade.

³ Baseados em informação pública disponível e em documentos publicados por firmas especializadas de consultadoria.

A Sociedade não celebrou com os Administradores quaisquer contratos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração fixada pela Sociedade, nem tem conhecimento de que os mesmos o hajam feito com terceiros.

A ausência de um período de diferimento da remuneração variável torna desnecessária a existência de mecanismos destinados a impedir a celebração por Administradores Executivos de contratos que subvertam a razão de ser dessa componente da remuneração.

Relativamente à Comissão de Auditoria, a remuneração dos seus Membros continua a ser composta, exclusivamente, por uma componente fixa. Tal como a remuneração dos Administradores que não desempenham funções executivas na Sociedade.

No que concerne aos Administradores que integrem Comissões Especializadas (compostas ou não exclusivamente por Administradores) e que não exercem funções executivas na Sociedade, a Comissão de Vencimentos entendeu 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.

De igual forma, no que diz respeito aos Administradores com funções não executivas que integrem órgãos de fiscalização das sociedades subsidiárias da Sociedade, uma vez que tal encargo decorrerá do exercício das suas funções enquanto Administradores, a Comissão de Vencimentos entendeu adequado atribuir-lhes senhas de presença.

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

O Revisor Oficial de Contas é 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.

Na Assembleia Geral Anual de 2005, foi aprovado um Plano de Pensão de Reforma para os Administradores Executivos, melhor descrito no ponto 76.

A Política de Remunerações foi sujeita à apreciação da Assembleia Geral Anual realizada no ano transacto.

70. Informação Sobre o Modo Como a Remuneração É Estruturada de Forma a Permitir o Alinhamento dos Interesses dos Membros do Órgão de Administração com os Interesses de Longo Prazo da Sociedade, bem como Sobre o Modo Como é Baseada na Avaliação do Desempenho e Desincentiva a Assunção Excessiva de Riscos

Como resulta da Política de Remunerações descrita no ponto 69, a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos interesses dos Membros do Conselho de Administração com os interesses de longo prazo da Sociedade.

A fixação de componentes de remuneração fixa e variável, a dependência da definição da remuneração variável da verificação de vários factores objectivos, nomeadamente o crescimento real da empresa, a riqueza criada para os accionistas, a implementação de projectos transversais às Companhias do Grupo que assegurem a competitividade futura dos negócios e a sustentabilidade a longo prazo, determinam que o desempenho da gestão da Sociedade seja efectuado tendo em atenção os interesses da Sociedade e dos accionistas, não só no curto prazo, mas também no médio e no longo prazos.

Dentro dos princípios da política de remunerações em vigor, e de forma a assegurar alinhamento com as melhores práticas de mercado, a Comissão de Vencimentos considerou adequado rever o processo de definição de objectivos e avaliação do desempenho de Administradores com funções executivas, em particular do Administrador-Delegado, tendo acompanhado o progresso das metas qualitativas e quantitativas, numa base trimestral. Definiu ainda metas qualitativas claras e mensuráveis, nomeadamente com base em relatórios de analistas ESG (Ambiental, Social e de Governo da Sociedade).

Com base na análise rigorosa e detalhada de múltiplas fontes de evidência internas e também independentes, a Comissão de Vencimentos acompanhou o progresso dos vários indicadores de desempenho, quer quantitativos (crescimento das vendas, resultados líquidos, EVA e gearing), quer qualitativos (orientação estratégica e alocação de recursos / investimentos, saúde organizacional e gestão do talento, e relações multi-stakeholder).

Como referido no ponto 69, a Sociedade não celebrou com os Administradores quaisquer contratos que tenham por efeito mitigar o risco inerente à variabilidade da remuneração fixada pela Sociedade.

71. Referência à Existência de Uma Componente Variável da Remuneração e Informação Sobre Eventual Impacto da Avaliação de Desempenho Nesta Componente

A remuneração de Administradores com funções executivas compreende uma componente variável dependente, para além do mais, de avaliação de desempenho em função do cumprimento efectivo dos objectivos e metas, medido pelo comportamento dos indicadores qualitativos e quantitativos. Ver pontos 69 e 70.

72. Diferimento do Pagamento da Componente Variável da Remuneração, com Menção do Período de Diferimento

Não existe um período de diferimento de pagamento da remuneração variável. Ver ponto 69.

73. Critérios em Que se Baseia a Atribuição de Remuneração Variável em Acções Bem Como Sobre a Manutenção, Pelos Administradores Executivos, Dessas Acções, Sobre Eventual Celebração de Contratos Relativos a Essas Acções, Designadamente Contratos de Cobertura (Hedging) ou de Transferência de Risco, Respectivo Limite, e Sua Relação Face ao Valor da Remuneração Total Anual

A Sociedade não tem qualquer tipo de plano de atribuição de acções aos Administradores e dirigentes na acepção do n.º 3 do Artigo 248.º-B CVM.

74. Critérios em Que se Baseia a Atribuição de Remuneração Variável em Opções e Indicação de Período de Diferimento e do Preço de Exercício

A Sociedade não tem qualquer tipo de plano de atribuição de opções de aquisição de acções aos Administradores e dirigentes na acepção do n.º 3 do Artigo 248.º-B CVM.

75. Principais Parâmetros e Fundamentos de Qualquer Sistema de Prémios Anuais e de Quaisquer Outros Benefícios Não Pecuniários

Ver pontos 69 a 71. Os Administradores com funções executivas beneficiam ainda dos *fringe benefits* seguro de vida e de saúde.

76. Principais Características dos Regimes Complementares de Pensões ou de Reforma Antecipada Para os Administradores e Data em Que Foram Aprovados em Assembleia Geral, em Termos Individuais

Em Assembleia Geral Anual de 2005, foi aprovado um Plano de Pensão 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. Cabe à Comissão de Vencimentos a definição da taxa de contribuição da empresa e da contribuição inicial.

São considerados Participantes do Plano, tal como definidos no respectivo regulamento, os Administradores Executivos da Sociedade, sendo que, no caso específico dos Administradores Executivos que se encontrassem em funções à data da Assembleia Geral de 2005, aqueles que optassem pelo presente Plano de Pensões deixariam de estar em condições de elegibilidade relativamente ao Plano de Complemento de Reforma, ao renunciarem expressa e irrevogavelmente a este.

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 ilíquido mensal pago pela Sociedade e por quaisquer sociedades suas subsidiárias directas ou indirectas, 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 da referida Sociedade e sociedades subsidiárias.

Adicionalmente, para Administradores que se encontrassem em exercício de funções à data da referida Assembleia Geral de 2005, aplica-se o regime complementar de pensões ou de reforma, nos termos de cujo Regulamento têm direito a Complemento de Reforma os Administradores que, cumulativamente, tenham: i. mais de 60 anos; ii. exercido funções executivas; e iii. desempenhado cargos de Administrador há mais de 10 anos. Este complemento foi estabelecido na Assembleia Geral Anual de 1996 e apenas podem beneficiar do mesmo Administradores que não tenham optado pelo Plano de Pensão de Reforma anteriormente referido.

Subsecção IV
Divulgação das Remunerações

77. Indicação do Montante Anual da Remuneração Auferida, de Forma Agregada e Individual, pelos Membros dos Órgãos de Administração da Sociedade, Proveniente da Sociedade, Incluindo Remuneração Fixa e Variável e, Relativamente a Esta, Menção às Diferentes Componentes que lhe Deram Origem

A remuneração ilíquida auferida pelos Membros do Órgão de Administração, paga pela Sociedade, durante o exercício de 2017, totalizou 1.567.750,00 euros, correspondendo 890.500,00 euros a remuneração fixa, 378.000,00 euros a remuneração variável e 299.250,00 euros de contribuições para o plano de pensão de reforma.

Na tabela abaixo encontram-se discriminados os valores remuneratórios ilíquidos pagos individualmente aos Membros do Conselho de Administração:

Administrador	Remunerações Pagas (euros)		
	Componente Fixa	Componente Variável *	Plano de Pensões de Reforma
Pedro Soares dos Santos	220.500,00	378.000,00	299.250,00
Andrzej Szlezak	80.000,00	-	-
António Viana-Baptista	80.000,00	-	-
Artur Stefan Kirsten	80.000,00	-	-
Clara Christina Streit	80.000,00	-	-
Francisco Seixas da Costa	80.000,00	-	-
Hans Eggerstedt	80.000,00	-	-
Henrique Soares dos Santos	80.000,00	-	-
Sérgio Tavares Rebelo	110.000,00	-	-

* Remuneração variável anual atribuída e paga em 2017, na sequência da avaliação de desempenho no exercício de 2016

78. Montantes a Qualquer Título Pagos Por Outras Sociedades em Relação de Domínio ou de Grupo ou Que Se Encontrem Sujeitas a um Domínio Comum

Adicionalmente em relação aos valores referidos no ponto 77, foi pago a Administradores por outras sociedades em relação de domínio ou de grupo com a Sociedade durante o exercício de 2017 um valor total ilíquido de 1.251.500,00 euros, encontrando-se discriminados na tabela infra os valores remuneratórios ilíquidos pagos individualmente:

Administrador	Remunerações Pagas (euros)	
	Componente Fixa	Componente Variável *
Pedro Soares dos Santos ¹	409.500,00	702.000,00
Andrzej Szlezak ²	50.000,00	-
Sérgio Tavares Rebelo ²	90.000,00	-

* Remuneração variável anual atribuída e paga em 2017, na sequência da avaliação de desempenho no exercício de 2016

¹ Por exercício de funções em Órgão de Administração

² Por exercício de funções em Órgão de Fiscalização

79. Remuneração Paga Sob a Forma de Participação nos Lucros e/ou de Pagamento de Prémios e os Motivos Por Que Tais Prémios e/ou Participação nos Lucros Foram Concedidos

A Sociedade não pagou a Administradores quaisquer remunerações sob a forma de participação nos lucros ou prémios (para além da remuneração variável referida nos pontos 77 e 78, definida nos termos da Política de Remunerações descrita no ponto 69).

80. Indemnizações Pagas ou Devidas a Ex-Administradores Executivos Relativamente à Cessação Das Suas Funções Durante o Exercício

Não foi paga durante o exercício, nem existe qualquer obrigação de pagamento de indemnização, em caso de cessação das funções durante o mandato do Órgão de Administração.

81. Indicação do Montante Anual da Remuneração Auferida, de Forma Agregada e Individual, Pelos Membros dos Órgãos de Fiscalização da Sociedade, Para Efeitos da Lei N.º 28/2009, de 19 de Junho

A remuneração auferida pelos Membros da Comissão de Auditoria, nessa qualidade, de forma agregada foi no montante ilíquido de 60.000,00 euros, encontrando-se discriminados na tabela infra os valores remuneratórios ilíquidos pagos individualmente:

Comissão de Auditoria	Remunerações Pagas (euros)	
	Componente Fixa	Componente Variável
Sérgio Tavares Rebelo (Presidente)	20.000,00	-
Hans Eggerstedt	20.000,00	-
Clara Christina Streit	20.000,00	-

82. Indicação da Remuneração No Ano de Referência do Presidente da Mesa da Assembleia Geral

A remuneração paga pela Sociedade ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral no ano em referência foi no montante de 7.500,00 euros.

Subsecção V Acordos com Implicações Remuneratórias

83. Limitações Contratuais Previstas Para a Compensação a Pagar por Destituição Sem Justa Causa de Administrador e Sua Relação Com a Componente Variável da Remuneração

Não existem limitações contratuais previstas para a compensação a pagar a Administradores em caso de destituição sem justa causa, sendo esta matéria regulada pela legislação aplicável.

84. Referência à Existência e Descrição, Com Indicação dos Montantes Envolvidos, de Acordos Entre a Sociedade e os Titulares do Órgão de Administração e Dirigentes, na Acepção do n.º 3 do Art. 248.º-B CVM, que Prevejam Indemnizações em caso de Demissão, Despedimento Sem Justa Causa ou Cessação da Relação de Trabalho na Sequência de Uma Mudança de Controlo da Sociedade (Art. 245.º-A, n.º 1, al. I) CVM)

Não existem acordos entre a Sociedade e os titulares dos Órgãos de Administração, dirigentes ou trabalhadores que prevejam indemnizações em caso de demissão, despedimento sem justa causa ou cessação da relação de trabalho em sequência de mudança de controlo da Sociedade.

Subsecção VI

Planos de Atribuição de Acções ou Opções sobre Acções (“Stock Options”)

85. Identificação do Plano e dos Respectivos Destinatários

A Sociedade não tem em vigor qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções.

86. Caracterização do Plano (Condições de Atribuição, Cláusulas de Inalienabilidade de Acções, Critérios Relativos ao Preço das Acções e o Preço de Exercício das Opções, Período Durante o Qual as Opções Podem Ser Exercidas, Características das Acções ou Opções a Atribuir, Existência de Incentivos Para a Aquisição de Acções e ou o Exercício de Opções)

A Sociedade não tem em vigor qualquer tipo de plano de atribuição de acções ou de opções de aquisição de acções.

87. Direitos de Opção Atribuídos Para a Aquisição de Acções (“Stock Options”) De Que sejam Beneficiários os Trabalhadores e Colaboradores da Empresa

A Sociedade não tem em vigor qualquer tipo de plano de atribuição de opções de aquisição de acções.

88. Mecanismos de Controlo Previstos Num Eventual Sistema de Participação dos Trabalhadores no Capital na Medida em que os Direitos de Voto Não Sejam Exercidos Directamente Por Estes (Art. 245.º-A, n.º 1, al. e) CVM)

Na Sociedade não existe qualquer sistema de participação de trabalhadores no capital.