

## **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 2013-2015.

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 10 de Abril de 2013, foram eleitos para integrar a Comissão de Vencimentos, para o triénio em curso, Arlindo do Amaral (Presidente), José Queiroz Lopes Raimundo e Soledade Carvalho Duarte.

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.

Em 10 de Abril de 2014, José Queiroz Lopes Raimundo renunciou ao exercício do referido cargo que, desde então, se encontra vago.

No ano em análise, a Comissão de Vencimentos não considerou necessária a contratação de serviços para a apoiar no desempenho das suas funções.

## 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 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.

Arlindo do Amaral é licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, tendo desempenhado durante mais de trinta anos funções no Grupo Fima Lever Igló no âmbito da gestão de recursos humanos, nomeadamente, Chefe de Serviço de Recursos Humanos, *Remuneration Officer*, e Director de Recursos Humanos.

Soledade Carvalho Duarte é licenciada em Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho pelo ISLA/ESOCT, exercendo desde 1986 actividade profissional na área de *Executive Search*, tendo sido responsável pelo lançamento em Portugal da linha de negócio *Executive Assessment*. Desenvolveu inúmeros processos de selecção de executivos e quadros superiores em diversos sectores de actividade. Foi distinguida como *Practice Leader* nos sectores *Automotive* e *Health Care*.

### Subsecção III

## Estrutura das Remunerações

#### 69. Descrição da Política de Remuneração dos Órgãos de Administração e de Fiscalização a Que se Refere o Artigo 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 que foi adoptada pelo Conselho de Administração, na sequência da eleição dos respectivos membros para o triénio 2013-2015.

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.

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, sob proposta do Presidente do Conselho de Administração, a componente variável é fixada pela Comissão de Vencimentos, tendo em conta o contributo que se espera dos Administradores Executivos 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 Executivos 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 Executivos para a condução dos negócios através: 1) da concretização dos objectivos de EVA incluídos no Plano de Médio e Longo Prazo aprovado pelo Conselho de Administração; 2) da evolução da cotação das acções; 3) 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 Executivos responsabilizados por cada fase de cumprimento, no âmbito das respectivas funções.

A remuneração variável encontra-se, como se refere, dependente de critérios pré-determinados a fixar no início de cada ano pela Comissão de Vencimentos, sob proposta do Presidente do Conselho de Administração, 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 Executivos, 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 Executivos 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 PSI-20, ponderadas as características da Sociedade.

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 Não-Executivos 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 prazo.

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. Ver ponto 69.

### **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 do 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 do 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 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.

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 auferida pelos membros do Órgão de Administração, paga pela Sociedade, durante o exercício de 2015, totalizou 1.741.999,08 euros, correspondendo na sua totalidade a remuneração fixa.

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

Administrador	Remunerações Pagas	
	Componente Fixa (euros)	Componente Variável (euros)
Pedro Soares dos Santos*	456.160,05	-
Alan Johnson**	493.500,00	-
Andrzej Szlezak	70.000,00	-
António Pedro de Carvalho Viana-Baptista	70.000,00	-
Artur Stefan Kirsten	30.000,00	-
Clara Christina Streit	50.000,00	-
Francisco Seixas da Costa	70.000,00	-
Hans Eggerstedt	70.000,00	-
Henrique Soares dos Santos	40.000,00	-
José Soares dos Santos***	242.339,03	-
Nicolaas Pronk	50.000,00	-
Sérgio Tavares Rebelo	100.000,00	-

\* Inclui contribuições do exercício, no montante de 86.362,52 euros, para o Plano de Pensões.

\*\* Inclui contribuições do exercício, no montante de 73.500,00 euros, para o Plano de Pensões.

\*\*\* Inclui contribuições do exercício, no montante de 28.583,32 euros, para o Plano de Pensões.

#### 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 2015 um valor total de 475.500,00 euros, encontrando-se discriminados na tabela infra os valores remuneratórios pagos individualmente:

Administrador	Remunerações Pagas	
	Componente Fixa (euros)	Componente Variável (euros)
Pedro Soares dos Santos*	409.500,00	-
Andrzej Szlezak**	22.000,00	-
Francisco Seixas da Costa**	22.000,00	-
Hans Eggerstedt**	22.000,00	-

\* Por exercício de funções em órgão de administração

\*\* 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.

### **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 de 48.000,00 euros, encontrando-se discriminados na tabela infra os valores remuneratórios pagos individualmente:

<b>Comissão de Auditoria</b>	<b>Remunerações Pagas</b>	
	<b>Componente Fixa (euros)</b>	<b>Componente Variável (euros)</b>
Hans Eggerstedt (Presidente)	16.000,00	-
António Pedro de Carvalho Viana-Baptista	16.000,00	-
Sérgio Tavares Rebelo	16.000,00	-

### **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 5.000,00 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 Artigo 248.º-B do Código dos Valores Mobiliários, 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 Respective 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.