ÍNDICE

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO 2
2. ABRANGÊNCIA 3
3. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO 4
3.1. Remuneração Fixa 4
3.2. Remuneração Variável 5
3.3. Benefícios Pós Emprego e Benefícios Motivados pela Cessação do Cargo 6
3.4. Remuneração Baseada em Ações 6
4. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR ÓRGÃO 7
5. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA 9
6. DISPOSIÇÕES FINAIS 9

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

1.1. Esta "*Política de Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e de Diretoria Estatutária*" ("Política"), aprovada em reunião do Conselho de Administração da Sendas Distribuidora S.A. ("Companhia"), estabelece diretrizes e regras para a fixação da remuneração e dos benefícios concedidos aos membros do Conselho de Administração, de seus comitês de assessoramento ("Comitês de Assessoramento") e dos Diretores Estatutários, em conjunto denominados "Administradores".

1.2. A Política possui como objetivos principais: (i) atrair e reter a *Diretoria Estatutária* na condução de seus negócios de forma inovadora, lucrativa e, principalmente, sustentável, observados os limites de risco adequados e uma visão de longo prazo; (ii) gerar valor aos acionistas da Companhia, por meio de modelo de remuneração que garanta o alinhamento entre *Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária*, e acionistas, sem prejudicar os demais *stakeholders*; (iii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que diferenciem o desempenho, e permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual, através de definição de metas das áreas e de metas individuais que traduzam a estratégia da Companhia; e (iv) assegurar a manutenção de padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação da remuneração aos *Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e de Diretoria Estatutária*.

1.3. Para assegurar que a prática de remuneração da administração da Companhia esteja em conformidade com a legislação, as normas e os regulamentos que disciplinam o assunto e as melhores práticas de mercado, a metodologia utilizada para avaliação da remuneração individual leva em consideração: (i) as responsabilidades dos Administradores, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham; (ii) o tempo dedicado às suas funções; (iii) a competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e (iv) o valor de seus serviços no mercado.

1.4. Esta Política tem como fundamento: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Companhia, conforme alterado; (ii) o "*Código de Ética e Conduta*", que foi

aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia ("Código de Conduta"); (iii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada ("Lei das Sociedades por Ações"); (iv) o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC); (v) o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ("B3"); e (vi) o Regulamento de Emissores da B3.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política se aplica à Companhia e deve ser seguida em relação a todos *Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria Estatutária* quanto as PRÁTICAS GERAIS DE REMUNERAÇÃO

2.2. A Companhia conta com uma área dedicada a temas relacionados à remuneração do *Conselho de Administração e da Diretoria Estatutaria*, cujo objetivo principal é avaliar, estruturar e recomendar as melhores práticas. Estas recomendações são submetidas ao Comitê de Gente, Cultura e Remuneração ("Comitê de Gente") responsável por estabelecer a estrutura de remuneração destes executivos chaves da Companhia.

2.3. Tal estrutura deve ser submetida à apreciação do Conselho de Administração, que formula a Proposta da Administração para a remuneração anual global dos *Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e de Diretoria Estatutária* e a submete à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, observado o disposto no artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações. A remuneração global destes Executivos, observará, em qualquer caso, os limites estabelecidos pela Assembleia Geral da Companhia de cada ano, nos termos da legislação societária.

2.4. De modo a garantir o alinhamento com as práticas de mercado e manter a capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais, as propostas apresentadas pelo Conselho de Administração deverão se basear em pesquisas de mercado e estudos periódicos, realizados anualmente / ao menos uma vez a cada 2 (dois) anos, comparando as práticas da Companhia com as das empresas de porte e setor de atuação similares, inclusive por meio do engajamento de empresas de consultoria especializada ("Pesquisas e Estudos").

2.5. A remuneração global dos *Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e de Diretoria Estatutária* poderá ser constituída pelos seguintes componentes: (i) remuneração fixa (pró-labore ou salário e benefícios); (ii) remuneração variável (participação nos resultados); (iii) benefícios pós-emprego; (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; (v) remuneração baseada em ações; e (vi) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, desde que devidamente justificável.

2.6. Caberá ao Conselho de Administração, a partir das recomendações do Comitê de Gente e das Pesquisas e Estudos, fixar a remuneração individual dos membros do *Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento*, bem como remuneração individual do *Diretor Presidente*, dentro do limite global da remuneração da administração aprovado pela Assembleia Geral, podendo fixar ou delegar ao *Diretor Presidente* a atribuição de fixação da remuneração individual dos demais *Diretores Estatutários*, observada a aderência a esta Política.

3. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

3.1. Remuneração Fixa

3.1.1. A remuneração fixa dos *Diretores Estatutários* poderá ser composta por salário mais benefícios.

3.1.2. O salário fixo mensal tem por objetivo reconhecer e refletir o valor do tempo e dedicação dos dos *Diretores Estatutários* , baseado em parâmetros de mercado, visando a remunerar a contribuição individual para o desempenho e o crescimento do negócio da Companhia. A fixação do valor de tal parcela da remuneração leva em consideração *o know-how*, a capacidade de solucionar problemas e a responsabilidade exigidos para cada cargo.

3.1.3. A Companhia organiza a estrutura de remuneração fixa dos *Diretores Estatutários* por grades salariais, com base nas Pesquisas e Estudos, com o intuito de garantir o alinhamento das estratégias da Companhia de manutenção dos salários próximos à mediana praticada pelo mercado e de atração e retenção destes executivos.

3.1.4. Os benefícios diretos e indiretos visam complementar a remuneração fixa com benefícios da assistência social pública para dar maior segurança aos *Diretores Estatutários*

e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios que podem ser concedidos aos Administradores são (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência ou de reembolso médico e/ou odontológico; (iii) Alimentação; e (iv) auxílio combustível, dentre outros que sejam aprovados pelo Conselho de Administração.

3.1.5. Os *Diretores Estatutários* que eventualmente venham a integrar Comitês de Assessoramento poderão fazer jus a uma remuneração fixa mensal incremental referente à participação em Comitês de Assessoramento, inclusive pela atuação como coordenadores de tais comitês, cujo montante será definido levando-se em consideração, principalmente, a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a dedicação de tempo esperada do profissional, a experiência e qualificação necessárias ao exercício da função.

3.2. Remuneração Variável

3.2.1. Sem prejuízo do disposto no item 4.4 abaixo, a remuneração variável, considerada como incentivo de curto prazo (ICP), visa a promover o maior interesse e alinhamento dos objetivos da Companhia com os interesses dos *Diretores Estatutários*. Como detalhado no item 5 abaixo, apenas os Diretores Estatutários, incluindo o Diretor Presidente, farão jus a remuneração variável. Tal parcela da remuneração objetiva reconhecer o alcance e/ou a superação de metas pré-estabelecidas, relacionadas (i) ao planejamento estratégico da Companhia, com base em seu plano de negócios (com peso de 50%), (ii) aos indicadores específicos das áreas da Companhia, abrangendo indicadores quantitativos e qualitativos (com peso de 30%), e (iii) à contribuição individual dos Administradores, contemplando resultados quantitativos e qualitativos de performance (com peso de 20%).

3.2.2. A remuneração variável consiste em pagamentos a título de participação nos lucros ou resultados da Companhia, e planos específicos de retenção ou incentivo, dentre outros que sejam aprovados pelo Conselho de Administração.

3.2.3. A remuneração variável terá seus regramentos definidos em planos e/ou programas específicos a serem aprovados pelo Conselho de Administração e em conformidade com legislação específica.

3.2.4. Além de outros indicadores de performance estabelecidos anualmente pela

Companhia, a remuneração varíavel estará atrelada a pelo menos um indicador de desempenho ligado a temas relacionados a aspectos ambientais, sociais e de governança ("ASG"), em linha com as metas e o planejamento estratégico da Companhia com relação a essa temática.

3.3. Benefícios Pós Emprego e Benefícios Motivados pela Cessação do Cargo

3.3.1. A critério do Conselho de Administração poderão ser atribuídos aos *Diretores Estatutários* benefícios pós-emprego e/ou benefícios motivados pela cessação do cargo, nos termos das normas aplicáveis e desde que justificáveis.

3.3.2. O Conselho de Administração poderá também, no contexto da rescisão, destituição ou não renovação de mandatos de *Diretores Estatutários*, aprovar, observado o melhor interesse da Companhia e nos termos das normas aplicáveis, a concessão aos *Diretores Estatutários* de pacote de benefícios motivados pela cessação do cargo, considerando, dentre outros aspectos, o tempo de permanência na Companhia.

3.4. Remuneração Baseada em Ações

3.4.1. A remuneração baseada em ações, considerada como incentivo de longo prazo (ILP), tem o objetivo de gerar incentivos para a retenção dos *Diretores Estatutários*, além de alinhar seus interesses aos interesses da Companhia e dos acionistas, de modo a maximizar a criação de valor ao nosso negócio, por meio de resultados consistentes e sustentáveis.

3.4.2. Esses incentivos poderão assumir a forma de (i) planos e/ou programas de outorga de ações de emissão da Companhia (incluindo ações restritas e ações de performance), (ii) planos e/ou programas de outorga de ações virtuais (*phantom shares*) atreladas às ações de emissão da Companhia; e (iii) planos e/ou programas de outorga de opções de compra de ações de emissão da Companhia que, a depender de suas características, poderão assumir caráter exclusivamente mercantil, não sendo caracterizados como remuneração para fins trabalhistas, fiscais e previdenciários. As outorgas aqui mencionadas poderão, sujeto às aprovações societárias aplicáveis, ser realizadas ao longo de determinados períodos, ou de forma única e extraordinária.

3.4.3. A Companhia poderá, ainda, mediante aprovação do Conselho de Administração e/ou da Assembleia Geral de Acionistas, conforme o caso, implementar outros modelos de incentivo de longo prazo, com o objetivo de gerar incentivos para a retenção dos *Diretores Estatutários*, bem como de alinhar seus interesses aos interesses da Companhia e dos acionistas. Tais incentivos também poderão, a depender de suas características, assumir caráter exclusivamente mercantil, não se caracterizando como remuneração para fins previdenciários, fiscais e trabalhistas.

3.4.4. A concessão dos incentivos de longo prazo descritos neste item 4.4 poderá, conforme deliberações específicas do Conselho de Administração e/ou da Assembleia Geral de Acionistas, conforme o caso, vincular o direito ao recebimento de ações (restritas e/ou de performance), de ações virtuais (*phantom shares)* e de opções de compra de ações (i) ao cumprimento de condições de permanência (*vesting*), de manutenção de quantidade mínima de ações e de performance pelos *Diretores Estatutários*, (ii) à verificação de indicadores financeiros, e/ou (iii) ao atingimento de indicadores de performance, que podem consistir em indicadores compostos por métricas ASG.

3.4.5. O direito ao recebimento de valores a título de remuneração baseada em ações não impacta, de qualquer forma, os direitos dos *Diretores Estatutários* aplicáveis ao recebimento das demais parcelas que podem compor sua remuneração total pelo exercício de cargos na administração da Companhia, nos termos desta Política. Ainda, para fins de clareza, um mesmo *Diretores Estatutários* poderão fazer jus ao recebimento de mais de um tipo de remuneração baseada em ações, nos termos aqui descritos.

3.4.6. A remuneração baseada em ações terá seus regramentos definidos em planos e/ou programas específicos a serem aprovados pelo Conselho de Administração e/ou pela Assembleia Geral de Acionistas, conforme o caso, sendo seus termos específicos formalizados em contratos a serem celebrados com os respectivos *Diretores Estatutários*.

4. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR ÓRGÃO

4.1. Conselho de Administração

4.1.1. A remuneração fixa dos membros do Conselho de Administração poderá ser composta por (i) pró-labore fixo mensal, e (ii) pagamentos fixos mensais a título de

participação em Comitês de Assessoramento, o que pode incluir pagamentos pela atuação como coordenadores de tais comitês, se aplicável.

4.1.2. Os membros do Conselho de Administração não serão elegíveis ao recebimento de benefícios indiretos ou indiretos, de remuneração variável ou remuneração baseada em ações.

4.1.3. Os membros do Conselho de Administração não farão jus a benefícios pós-emprego ou a benefícios motivados pela cessação do cargo.

4.2. Diretoria Estatutária

4.2.1. A remuneração fixa dos Diretores Estatutários poderá ser composta por (i) salário fixo mensal, e (ii) benefícios diretos e indiretos.

4.2.2. O salário mensal fixo dos Diretores Estatutários deverá ser definido de acordo com a negociação individual com cada um dos Diretores Estatutários, orientada dentre outros fatores, pelas Pesquisas e Estudos e recomendações do Comitê de Gente, observada esta Política.

4.2.3. Os Diretores Estatutários poderão ser elegíveis aos seguintes benefícios: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência ou de reembolso médico e/ou odontológico; (iii) Alimentação; e (iv) auxílio combustível, dentre outros que sejam aprovados pelo Conselho de Administração.

4.2.4. Os Diretores Estatutários da Companhia serão elegíveis ao recebimento de remuneração variável, de acordo com o atingimento de metas corporativas, setoriais e individuais, observado o disposto nesta Política.

4.2.5. Os Diretores Estatutários poderão fazer jus à remuneração baseada em ações, observados os regramentos que vierem a ser definidos nos respectivos planos e programas, bem como observado o disposto nesta Política.

4.2.6. A título de benefícios pós-emprego, a Companhia pode conceder aos Diretores Estatutários planos de previdência privada, sendo as modalidades, termos e condições

determinadas pelo Conselho de Administração e divulgadas, quando aplicável, em seu Formulário de Referência.

4.2.7. Ainda, no contexto da rescisão, destituição ou não renovação de mandatos dos Diretores Estatutários, o Conselho de Administração poderá conceder benefícios motivados pela de cessação do cargo a tais diretores, observado os termos desta Política.

4.3. Comitês de Assessoramento

4.3.1. Os membros do Conselho de Administração que participarem de Comitês de Assessoramento e/ou cumprirem responsabilidades específicas voltadas à estratégia da Companhia farão jus a parcela adicional de remuneração fixa.

4.3.2. Os membros dos Comitês de Assessoramento que possuam apenas essa função na Companhia têm direito ao recebimento apenas de um pró-labore mensal, não sendo elegíveis a qualquer outro tipo de remuneração.

5. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

5.1. O Conselho de Administração poderá avaliar, após ouvir o Comitê de Gente, a adequação desta Política sempre que entender necessário, anualmente ou, no mínimo, uma vez a cada mandato.

5.2. Essa avaliação consiste em verificar se o previsto nesta Política condiz com as responsabilidades de cada membro da administração, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. A observância desta Política deverá levar em consideração o previsto na "*Política de Restituição de Remuneração Variável (Clawback Policy)*" e na *"Política de Investimento em Ações (Stock Ownership Guidelines)"* da Companhia, conforme aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia e devidamente divulgada.

6.2. A presente Política poderá ser alterada mediante prévia aprovação do Conselho de Administração da Companhia, sempre que entender necessário e/ou em decorrência de

alterações legislativas e regulatórias ou de documentos de governança corporativa da Companhia.

6.3. O Comitê de Gente é o órgão responsável pela implantação dos procedimentos necessários à observância das regras dessa Política e pelo seu acompanhamento.

6.4. Qualquer dúvida sobre o disposto nesta Política ou sobre a aplicação de qualquer de seus dispositivos deverá ser encaminhada diretamente ao Presidente do Comitê de Gente, que dará o devido esclarecimento ou orientação, devendo consultar o Conselho de Administração em caso de contradições ou omissões, bem como quando entender necessário.

6.5. As violações dos termos da presente Política, serão examinadas em reunião do Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, após avaliação do Comitê de Gente.

6.5.1. O(a) administrador(a) ou colaborador(a) que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar ao Canal de Ética pelos canais: 0800 777 3377, canaldeetica@assai.com.br ou https://www.assai.com.br/canaldeetica sendo garantido o anonimato e não retaliação ao denunciante.

6.5.2. Ademais, em respeito às diretrizes do Código de Conduta, o descumprimento das regras e instruções impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação das devidas sanções disciplinares.

6.5.3. Todas as medidas disciplinares serão tomadas sem prejuízo das sanções cíveis e/ou criminais que poderão ser aplicadas caso a caso.

6.6. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e poderá ser consultada nos websites da Companhia (https://ri.assai.com.br/), da CVM (gov.br/cvm) e da B3 (b3.com.br).