



SENDAS DISTRIBUIDORA S.A.

CNPJ/MF Nº 06.057.223/0001-71

NIRE 33.300.272.909

**Proposta da Administração e Manual de Participação para a Assembleia
Geral Extraordinária a ser realizada em 14 de julho de 2023**

Rio de Janeiro, 14 de junho de 2023.

CARTA DA ADMINISTRAÇÃO

A Sendas Distribuidora S.A. ("Companhia" ou "Assaí"), em continuação aos esforços de aprimoramento de suas práticas de governança corporativa para adequá-las às práticas adotadas por empresas de capital pulverizado e às expectativas de seus Acionistas, vem apresentar a sua proposta acerca da remuneração de seus administradores referente aos exercícios de 2022 e 2023.

Primeiramente, gostaríamos de agradecê-los pela confiança demonstrada com a eleição dos 6 novos membros independentes do Conselho de Administração. Somos um time engajado e comprometido com o desempenho da Companhia, a transparência, a prestação de contas e com o alinhamento dos interesses da administração aos interesses da Companhia e de seus Acionistas.

Importante mencionar que, como forma de coordenar os esforços da Companhia e do Conselho de Administração no aprimoramento de suas práticas de governança corporativa, os comitês de assessoramento do Conselho de Administração foram reformulados (o Comitê Financeiro e de Investimentos, o Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, o Comitê de Auditoria e o Comitê de Governança Corporativa, Sustentabilidade e Indicação), sendo todos coordenados por membros independentes, conforme indicados no site de Relação com Investidores da Companhia (<https://ri.assai.com.br/governanca-corporativa/comites/>).

Após a sua eleição, o novo Conselho de Administração foi imediatamente confrontado com a rejeição das propostas relativas à remuneração dos administradores para os anos de 2022 (rerratificação) e 2023, conforme deliberação da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 27 de abril de 2023. Desde o início de seu mandato em maio, frente a este desafio, o Conselho dedicou-se intensamente a compreender a atual configuração da remuneração dos administradores, assim como as práticas correntes, formato e o nível de divulgação desta (*disclosure*), com o intuito de identificar possíveis melhorias. Este esforço contou com a assessoria do Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, coordenado e constituído exclusivamente por membros independentes, e o auxílio de consultores especializados. A urgência em resolver a pendência das aprovações para os exercícios em questão reside na necessidade de fornecer clareza e segurança aos administradores em relação a sua remuneração e, principalmente, aos Acionistas, de que a Companhia está comprometida em seguir suas orientações e respeitar as deliberações assembleares. A proposta que ora apresentamos é fruto deste trabalho cuidadoso.

Embora a proposta atual contemple mudanças significativas, é importante salientar que ela ainda não reflete inteiramente a política de remuneração que este Conselho pretende estabelecer para o Assaí. Vários fatores restringiram a margem de manobra do Conselho neste momento, e a compreensão dos Acionistas em relação a essas limitações é de vital importância. Entre eles, destacamos **(1)** a condição dos diretores estatutários como empregados contratados, sujeitos à Consolidação das Leis do

Trabalho – CLT, o que impõe uma necessária cautela trabalhista à proposta; (2) a existência de compromissos contratuais anteriormente assumidos com esses diretores estatutários, bem como com membros do antigo Conselho de Administração; (3) o dever fiduciário de garantir um nível satisfatório e adequado de retenção e incentivo dos diretores estatutários, não apenas por meio da remuneração, mas também por um tratamento adequado das expectativas geradas no passado; (4) a impossibilidade de alterar alguns parâmetros para 2023, uma vez que já transcorreu mais da metade do ano; e (5) cautela na divulgação de certos objetivos estratégicos e confidenciais.

Com o trabalho intenso e colaborativo das últimas semanas, que procurou endereçar as principais objeções dos Acionistas e aprimorar a atual estrutura de remuneração de forma geral (dentro do possível, diante das restrições mencionadas acima), as seguintes soluções foram identificadas e são objeto da presente proposta: (1) transparência na divulgação de informações, inclusive mediante a reorganização e reapresentação destas sob novas óticas, para garantir o entendimento desta proposta e de suas implicações práticas; (2) negociação com os antigos controladores da Companhia, para que assumam determinados pagamentos que foram frutos de decisões passadas conforme as praxes do grupo, para desonerar o Assai; (3) negociação com os diretores estatutários para que assumam o compromisso de investir determinadas premiações que excederam a autorização assemblear de 2022 na aquisição de ações do Assaí; (4) não realização de novas outorgas de *Stock Options* em 2023 e, alternativamente, a realização de outorga única e de caráter transitório de um incentivo baseado em ação com liquidação financeira (Ações Virtuais), com período de *vesting* mais longo (de 3 para 5 anos), de modo a promover uma sólida retenção dos diretores estatutários e, ainda, o fortalecimento do sentimento de sócio através da exposição à variação de mercado do valor das ações do Assaí; e (5) compromisso de construção de uma política de remuneração definitiva – incluindo novo Plano de Remuneração Baseado em Ações, a ser submetido aos Acionistas em 2024, entre outras que serão detalhadas ao longo da proposta.

Em relação à rerratificação do valor global anual da remuneração de 2022, a presente proposta propõe o quanto segue:

- **Conselho de Administração** – Após as negociações com o antigo controlador, este assumiu por escrito a obrigação de restituir à Companhia o valor de aproximadamente R\$ 862 mil relativos à remuneração de membros do antigo Conselho de Administração em 2022, o que neutralizará o impacto econômico para a Companhia.
- **Diretoria** – Temos o objetivo de criar um alinhamento mais significativo entre os incentivos dos diretores estatutários e os interesses dos Acionistas no longo prazo. Para atingir isso, os diretores concordaram em (i) adquirir ações da Companhia no valor equivalente a 80% do valor líquido recebido em 2022 do montante que superou o limite do Programa de Incentivo à Expansão,

aprovado para 2022, resultando em um investimento total de aproximadamente R\$ 8,1 milhões em ações da Companhia; e (ii) assumir a obrigação de manter as referidas ações (*lock-up*) por um período de (a) 5 anos para o Diretor Presidente e (b) 3 anos para os demais diretores. Além disso, os diretores receberam valores que ultrapassaram o limite global aprovado para 2022 no âmbito do Programa de Participação nos Resultados – PPR da Companhia, em relação ao qual se esperava um resultado menor. Contudo, como este é um incentivo regido por legislação específica e sujeito a uma negociação com uma comissão paritária de empregados e representantes da empresa, integrada também por representante sindical, a superação de limites anteriormente estimados implicou uma obrigação maior para a Companhia, e por isso, a Administração propõe a rerratificação do valor adicional de aproximadamente R\$ 8,7 milhões para esse incentivo, provisionado para 2022. As demais parcelas do valor excedente a serem rerratificadas surgem de variações (i) no valor justo de opções de compra de ações outorgadas (*Stock Options*), de acordo com a regra de contabilização prevista no Pronunciamento Técnico nº 10 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC 10); e (ii) no custo do benefício de saúde dos diretores, ambas as despesas que a Companhia previu em montante inferior na época da realização do orçamento de 2022 e que são obrigações contábeis que não podem ser ignoradas. Abaixo há uma explicação resumida sobre os valores excedentes oriundos do Programa de Incentivo à Expansão e do PPR.

- Programa de Incentivo à Expansão – O pagamento em excesso no âmbito do Programa de Incentivo à Expansão ocorreu porque, quando da aprovação da remuneração global para 2022, o desenho do programa para tal ano ainda não havia sido realizado, pois não havia previsão de quando todas as lojas de hipermercado seriam recebidas para início das obras. Adicionalmente, não havia previsão de participação dos membros da Diretoria, porém, como a expansão tem sido a principal via de crescimento da Companhia, a fim de manter os diretores estatutários engajados e fortalecer esse crescimento, o antigo Conselho de Administração deliberou por incluí-los no público-alvo do programa. Ademais, em razão do desempenho histórico da Companhia no ano de 2022 com relação à expansão, conforme será detalhado na proposta, o valor do pagamento realizado contribuiu significativamente para a superação do que foi inicialmente previsto para 2022. Porém, com o compromisso de investimento de parte de referido valor em ações do Assaí, nos termos resumidos acima, este será transformado em ações e ficará sujeito aos mesmos riscos aos quais os Acionistas da Companhia estão sujeitos por prazo não inferior a 3 anos aos Diretores e mínimo de 5 anos para o Diretor-Presidente traduzindo-se em um alinhamento de interesse no longo prazo.
- PPR – O valor relativo ao PPR submetido à aprovação dos Acionistas na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia

realizada em 28 de abril de 2022 considerava o atingimento de 100% do valor alvo, muito embora o *range* de variação do PPR pudesse ser de até 200% do valor alvo. A antiga Administração informou no item 13.3 do Formulário de Referência, anexado à proposta da administração para referida assembleia, que o PPR para 2022 previa um pagamento de 0% a 200% do valor alvo, indicando que o valor máximo que poderia ser pago seria de R\$ 19,9 milhões, caso houvesse o atingimento de 200% do valor alvo. Portanto, muito embora o valor máximo de PPR tenha sido divulgado no Formulário de Referência, a autorização assemblear ficou restrita ao valor alvo.

Em relação à fixação do valor global anual da remuneração para 2023, a Administração propõe:

- **Incentivo de Curto Prazo** – Simplificar a política de incentivo de curto prazo, com a descontinuação de todas as políticas de bônus para o Conselho de Administração, inclusive com redução no valor de aproximadamente R\$ 3,9 milhões referente ao período de janeiro a abril, após as negociações com o antigo controlador. Para a Diretoria, será mantido apenas o PPR, o qual será revisado para prever um *range* de atingimento de 80% a 120% do valor alvo (*target* definido com base no salário), e não mais de 0% a 200%. Os indicadores do PPR não serão alterados para 2023. Muito embora o Conselho preferisse uma revisão e simplificação dos indicadores do PPR, entende não ser apropriado realizar alterações de indicadores e metas no meio do ano, de tal modo que essa revisão e simplificação desejadas serão avaliadas ao longo do segundo semestre de 2023 para os próximos anos; e
- **Incentivo de Longo Prazo** – Em relação ao incentivo de longo prazo, não utilizar mais os planos existentes de opções de compra de ações da Companhia (*Stock Options*) em função de alguns parâmetros críticos como período de *vesting* limitado a 3 anos e preço de exercício com desconto. Em substituição às outorgas de opções que estavam previstas para este ano, realizar uma outorga única de Ações Virtuais, que correspondem ao direito de receber um pagamento em caixa equivalente ao valor da ação da Companhia em cada data de *vesting*, com um ciclo de 5 anos e com liberações parciais a partir do 3º ano (3º ano: 20%; 4º ano: 20% e 5º ano: 60%). Além do ciclo de *vesting*, o direito às Ações Virtuais dependerá do atingimento de metas de performance (métricas ESG e Fluxo de Caixa Operacional), a serem verificadas a cada data de *vesting*.
 - O Conselho de Administração propõe uma estrutura composta por (i) 50% com objetivo de retenção dos executivos e (ii) 50% decorrente de indicadores de performance. Os indicadores de performance serão compostos por métricas de ESG (pessoas portadoras de deficiência, matriz de energia renovável e mulheres na liderança), com peso de 30%, e indicador de Fluxo de Caixa Operacional como percentual da receita

líquida, com peso de 70%. Os 50% decorrentes do atingimento dos indicadores de performance terão metas definidas para cada data de *vesting* e o não atingimento no 3º ou 4º poderão ser compensados pelo atingimento no ano subsequente ou ambos no 5º ano. O atingimento da meta está vinculado ao range de 10% de variação absoluta. A escolha dos indicadores tem como fundamento (i) a responsabilidade da Companhia na construção de uma sociedade responsável e inclusiva e (ii) o alinhamento dos executivos no compromisso com o crescimento sustentável do negócio.

Importante frisar que o Conselho de Administração, ao entender os elementos de remuneração até então existentes, concluiu ser de suma importância ter um componente de retenção relevante para o longo prazo, uma vez que grande parte dos incentivos concedidos focavam principalmente no curto prazo. A proposta de outorga de Ações Virtuais foi desenhada neste contexto.

Cumpra mencionar que o desejo do atual do Conselho de Administração é de que tais Ações Virtuais possam ser posteriormente substituídas pelo incentivo baseado em ações que vier a ser submetido aos Acionistas em 2024, propiciando, assim, a liquidação em ações e aumentando ainda mais o alinhamento de interesses entre administração e Acionistas. Além disso, a concessão em ações converge para o interesse do atual Conselho de Administração de futuramente a Companhia adotar um plano de *stock ownership guideline*, com a exigência de que os administradores mantenham um certo nível de investimento em ações emitidas pela Companhia durante o seu tempo de serviço.

Com o objetivo descrito acima referente à transparência, ao longo da proposta, a Administração procurou demonstrar as razões que subsidiaram cada componente da remuneração dos administradores e das novas práticas adotadas, indicando, conforme aplicável, metas, cálculo econômico, determinação do pagamento contra o efetivo desempenho da Companhia, entre outros dados.

Finalmente, gostaríamos de salientar que esta proposta da administração para a Assembleia Geral Extraordinária que ocorrerá no dia 14 de julho de 2023 representa a conclusão apenas da primeira fase do projeto de revisão da remuneração dos administradores, com foco na resolução das questões que exigem aprovação imediata. No intuito de reformular completamente a atual estrutura de remuneração dos administradores, será conduzido um estudo mais extenso e detalhado ao longo de 2023, a ser apresentado em tempo da assembleia geral ordinária de 2024, que seguirá os princípios de atração e retenção, geração de valor ao negócio e transparência.

Oscar Bernardes
Presidente do Conselho de Administração

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	8
2. PARTICIPAÇÃO DOS ACIONISTAS	9
3. PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO	15
ANEXO 1	40

1. INTRODUÇÃO

Senhores Acionistas,

A administração da Sendas Distribuidora S.A. ("Administração" e "Companhia", respectivamente) vem apresentar a seguir informações acerca das matérias a serem deliberadas, por proposta da Administração, na Assembleia Geral Extraordinária da Companhia ("AGE") a ser realizada:

- **no dia 14 de julho de 2023, às 11h,**
- **de modo exclusivamente digital**, nos termos do artigo 5º, §2º, inciso I e artigo 28, §§2º e 3º da Resolução CVM nº 81, de 29 de março de 2022, conforme alterada ("Resolução CVM 81"), por meio da plataforma digital *Ten Meetings* ("Plataforma Digital") no link <https://www.tenmeetings.com.br/assembleia/portal/?id=D159E0C8612D>.

A Administração preparou a presente Proposta da Administração e Manual de Participação ("Proposta"), em atendimento às boas práticas de governança corporativa e transparência, visando a orientar e esclarecer acerca das matérias que serão deliberadas, bem como da participação dos Acionistas na AGE, colocando sua Diretoria de Relações com Investidores à inteira disposição dos Senhores Acionistas, para esclarecer quaisquer dúvidas adicionais.

Na AGE serão deliberadas as seguintes matérias constantes da ordem do dia:

- I.** Rerratificação do limite global anual da remuneração dos administradores da Companhia relativo ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022; e
- II.** Fixação do limite global anual da remuneração dos administradores da Companhia para o exercício social a ser encerrado em 31 de dezembro de 2023.

A Administração esclarece que os Acionistas da Companhia ("Acionistas") estão sendo convocados para deliberar sobre as novas propostas relativas às matérias acima, que foram reformuladas a partir das propostas originalmente apresentadas como item 3 da assembleia geral extraordinária e item 4 da assembleia geral ordinária contidas na ordem do dia da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária realizada em 27 de abril de 2023 ("AGOE de 2023").

Assim, considerando o contexto exposto na "Carta da Administração" acima, a Administração apresenta a seguinte Proposta em relação a cada uma das matérias constantes da ordem do dia a ser objeto de deliberação pelos Acionistas na AGE, conforme detalhadas no item 3 desta Proposta.

Rio de Janeiro, 14 de junho de 2023.

A Administração
Sendas Distribuidora S.A.

2. PARTICIPAÇÃO DOS ACIONISTAS

Conforme orientações abaixo, a Companhia admitirá a participação dos Acionistas mediante:

- voto via sistema eletrônico durante a AGE; ou
- envio de boletim de voto a distância, o qual está disponível no site de Relações com Investidores da Companhia (<https://ri.assai.com.br>) e nos sites da CVM (www.gov.br/cvm) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”) (www.b3.com.br) e poderá ser encaminhado por meio de seus respectivos agentes de custódia (caso prestem esse tipo de serviço), da Itaú Corretora de Valores S.A., que é o agente escriturador da Companhia (“Agente Escriturador”), ou diretamente à Companhia por *e-mail* (“Boletim de Voto a Distância”), conforme abaixo indicado.

O Acionista que participar da AGE por meio da Plataforma Digital ou mediante envio de Boletim de Voto a Distância será considerado presente e assinante da ata e do livro de presença dos Acionistas.

A Companhia informa que dispensará a necessidade de entrega da via física do Boletim de Voto a Distância e dos documentos necessários para a habilitação da participação e/ou votação dos Acionistas na AGE.

Para agilizar os trabalhos da AGE, a Companhia pede aos Acionistas que forem participar da AGE por meio da Plataforma Digital (e que não tenham enviado o Boletim de Voto a Distância) que façam também o registro prévio de sua orientação de voto na Plataforma Digital. Para tanto, além de seguir as orientações e enviar os documentos descritos abaixo para a participação por meio da Plataforma Digital, o Acionista deverá cadastrar na Plataforma Digital sua orientação de voto. Ressaltamos que o registro da orientação de voto não dispensa o Acionista de participar virtualmente da Assembleia para que seus votos sejam devidamente considerados.

1.1. Participação por meio da Plataforma Digital

A AGE será realizada de modo exclusivamente digital.

Os Acionistas que desejarem participar da AGE por meio da Plataforma Digital deverão acessar o endereço eletrônico <https://www.tenmeetings.com.br/assembleia/portal/?id=D159E0C8612D>, preencher o seu cadastro e anexar todos os documentos necessários para sua habilitação para participação e/ou votação na AGE.

O cadastro deve ser realizado com até 2 (dois) dias de antecedência da data designada para a realização da AGE, ou seja, até o dia 12 de julho de 2023, conforme indicado abaixo.

Nos termos do artigo 6º, §3º da Resolução CVM 81, não será admitido o acesso à Plataforma Digital aos Acionistas que não apresentarem todos os documentos necessários no prazo aqui previsto.

Após a análise dos documentos pela Companhia, o Acionista receberá um *e-mail* no endereço utilizado para o cadastro com a confirmação da aprovação ou rejeição justificada do cadastro realizado e, se for o caso, orientações de como realizar a regularização do cadastro na Plataforma Digital. Uma vez aprovado o cadastro, também estará habilitada a funcionalidade de inclusão da orientação de voto, a qual poderá ser feita até 2 (duas) horas antes da realização da AGE.

As orientações sobre acesso à Plataforma Digital serão enviadas oportunamente para cada Acionista ou procurador juntamente com a confirmação de cadastro individual para acesso à Plataforma Digital.

No caso de procurador/representante, este deverá realizar o cadastro com seus dados no mesmo endereço eletrônico indicado acima. O procurador que porventura represente mais de um Acionista somente poderá votar na AGE pelos Acionistas que tiverem sua habilitação confirmada pela Companhia.

Após cadastrado, o Acionista ou procurador terá acesso ao ambiente virtual denominado "Painel de Representantes", que também é acessado através do endereço eletrônico indicado acima mediante uso de *login* e senha previamente cadastrados. Nesse ambiente, ele pode acompanhar a situação da aprovação de cada representado, bem como atualizar sua documentação.

Os seguintes documentos deverão ser encaminhados pelos Acionistas e/ou seus procuradores/representantes por meio da Plataforma Digital no endereço indicado acima:

- (a) extrato atualizado contendo a respectiva participação acionária expedido pelo órgão custodiante com no máximo 3 (três) dias de antecedência da AGE;
- (b) para pessoas físicas, documento de identidade, com foto, do Acionista;
- (c) para pessoas jurídicas, (i) estatuto social ou contrato social consolidado e os eventuais demais documentos societários que comprovem a representação legal do Acionista; e (ii) documento de identidade com foto do representante legal;
- (d) para fundos de investimento, (i) regulamento consolidado do fundo; (ii) estatuto ou contrato social do seu administrador ou gestor, conforme o caso, observada a política de voto do fundo e documentos societários que comprovem os poderes de representação; e (iii) documento de identidade com foto do representante legal; e

- (e) caso qualquer Acionista venha a ser representado por procurador, além dos respectivos documentos indicados acima, tal Acionista deverá encaminhar também (i) procuração com poderes específicos para sua representação na AGE; e (ii) documentos de identidade, com foto, do procurador, bem como, no caso de pessoa jurídica ou fundo, cópias do documento de identidade e ata de eleição do(s) representante(s) legal(is) que assinou(aram) o mandato que comprovem os poderes de representação.

Para esta AGE, a Companhia aceitará procurações outorgadas por Acionistas por meio eletrônico, assinadas preferencialmente com uso da certificação ICP-Brasil.

A Companhia não exigirá cópias autenticadas nem reconhecimento de firma de documentos emitidos e assinados no território brasileiro ou a notariação, legalização/apostilamento e registro no Registro de Títulos e Documentos no Brasil daqueles assinados fora do país.

Ainda, a Companhia não exigirá a tradução juramentada de documentos que tenham sido originalmente lavrados em língua portuguesa, francesa, inglesa ou espanhola, ou que venham acompanhados da respectiva tradução nessas mesmas línguas, sendo exigidos nos demais casos.

Serão aceitos os seguintes documentos de identidade, desde que com foto e vigentes: RG, RNE, CNH, passaporte ou carteiras de classe profissional oficialmente reconhecidas.

A Companhia destaca que o *login* e a senha de acesso, entre outras informações e orientações para acesso à Plataforma Digital, são únicos e intransferíveis, assumindo o Acionista (ou seu respectivo procurador, conforme o caso) integral responsabilidade sobre a posse e sigilo das informações e orientações que lhe forem transmitidas pela Companhia nos termos deste Manual.

Em antecipação às informações de acesso que serão enviadas por e-mail ao Acionista devidamente cadastrado, conforme acima descrito, a Companhia solicita que o acesso à Plataforma Digital ocorra exclusivamente via computador, por videoconferência (modalidade em que o Acionista poderá assistir à AGE e se manifestar por voz e com vídeo), a fim de assegurar a autenticidade das comunicações, exceto se o Acionista for instado, por qualquer motivo, a desligar a funcionalidade de vídeo da Plataforma Digital. Solicita, ainda, com o objetivo de manter o bom andamento da AGE, que os Acionistas respeitem eventual tempo máximo que poderá ser estabelecido pela Companhia para a manifestação do respectivo Acionista após a sua solicitação de manifestação e a abertura do áudio pela Companhia.

Para acessar a Plataforma Digital, são necessários: (i) computador com câmera e áudio que possam ser habilitados; e (ii) conexão de acesso à internet de no mínimo 1mb (banda mínima de 700kbps). O acesso por videoconferência deverá ser feito, preferencialmente, por meio do navegador *Google Chrome*, observado que o navegador *Safari* do sistema *iOS* não é compatível com a Plataforma Digital. Além disso, também é recomendável que, antes de acessar a Plataforma Digital, o Acionista desconecte-se de qualquer rede privada virtual (VPN) ou de plataformas que eventualmente utilizem sua câmera.

Caso o Acionista (ou seu respectivo procurador, conforme o caso) não tenha recebido as orientações acima mencionadas, deverá entrar em contato com a Companhia, por meio do e-mail adm.societario@assai.com.br, com cópia para ri@assai.com.br, em até 2 (duas) horas antes do horário de início da AGE, ou seja, até às 9h do dia 14 de julho de 2023, para que as orientações lhe sejam reencaminhadas.

Em caso de necessidade de complementação documental e/ou esclarecimentos adicionais em relação aos documentos enviados para fins do cadastro, a Companhia entrará em contato com o Acionista (ou seu respectivo procurador, conforme o caso) para solicitar tal complementação documental e/ou esclarecimentos adicionais em tempo hábil que permita o envio das informações e orientações para acesso à Plataforma Digital no prazo referido acima.

Os Acionistas credenciados se comprometem a: (i) utilizar os convites individuais única e exclusivamente para o acompanhamento remoto da AGE; (ii) não transferir ou divulgar, no todo ou em parte, os convites individuais a qualquer terceiro, Acionista ou não, sendo o convite intransferível; e (iii) não gravar ou reproduzir, no todo ou em parte, nem tampouco transferir, a qualquer terceiro, Acionista ou não, o conteúdo ou qualquer informação transmitida por meio virtual durante a realização da AGE.

O acesso ao sistema eletrônico da AGE será restrito aos Acionistas que se credenciarem até o dia 12 de julho de 2023 e ingressarem na Plataforma Digital até o momento da abertura dos trabalhos da AGE. Na data da AGE, o *link* de acesso à Plataforma Digital estará disponível a partir de 30 (trinta) minutos de antecedência do horário de início da AGE, sendo que o registro da presença do Acionista via sistema eletrônico somente se dará mediante o acesso via *link*, conforme instruções aqui indicadas.

A Companhia recomenda que os Acionistas façam testes e se familiarizem previamente com a Plataforma Digital, e acessem com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) minutos do início da AGE a fim de evitar eventuais problemas operacionais com a sua utilização no dia da AGE.

A Companhia não será responsável por problemas de conexão dos Acionistas ou de seus representantes, ou qualquer outra situação que não esteja sob seu controle. Os Acionistas que não receberem o *link* para participação ou tiverem qualquer outra

dúvida deverão entrar em contato com o Departamento de Relações com Investidores e/ou Departamento Jurídico Societário pelos e-mails ri@assai.com.br e adm.societario@assai.com.br.

Para maiores informações sobre o cadastro do procurador e dos Acionistas por ele representados, vide o “Manual da Plataforma – Participante” disponibilizado pela Plataforma Digital no [link](https://www.tenmeetings.com.br/assembleia/portal/?id=D159E0C8612D) <https://www.tenmeetings.com.br/assembleia/portal/?id=D159E0C8612D>.

1.2. Participação por meio de Boletim de Voto a Distância

Alternativamente à participação na AGE via Plataforma Digital, os Acionistas que tenham interesse em exercer o seu direito de voto por meio do Boletim de Voto a Distância, nos termos da Resolução CVM 81, deverão: (a) preencher o Boletim de Voto a Distância, conforme orientações de preenchimento nele constantes; e (b) enviá-lo (i) diretamente à Companhia; (ii) ao Agente Escriturador; ou (iii) ao seu respectivo agente de custódia (caso preste esse tipo de serviço), observadas as seguintes instruções:

I. Para envio do Boletim de Voto a Distância diretamente à Companhia, o Acionista deverá enviar, preferencialmente por *e-mail*, com aviso de recebimento, ao Departamento Jurídico Societário (adm.societario@assai.com.br), ou por correspondência, para o escritório da Companhia na Avenida Aricanduva, 5.555 – Âncora “E”, Central Administrativa Assaí (Shopping Interlar – Aricanduva), Vila Aricanduva, São Paulo, SP, CEP 03527-000, o Boletim de Voto a Distância (preenchido, rubricado e assinado, sem necessidade de reconhecimento de firma, conforme orientações de preenchimento nele constante) acompanhado da cópia dos documentos listados no item 2.1 acima. A Companhia aceitará o Boletim de Voto a Distância assinado por meio eletrônico, preferencialmente com uso da certificação ICP-Brasil; ou

II. Para envio do Boletim de Voto a Distância ao Agente de Custódia ou ao Agente Escriturador da Companhia, os Acionistas que detenham ações de emissão da Companhia depositadas em depositária central poderão transmitir as instruções de voto para preenchimento do Boletim de Voto a Distância, por meio dos seus respectivos agentes de custódia, caso esses prestem esse tipo de serviço. Os Acionistas que não tiverem suas ações depositadas em central depositária poderão transmitir as instruções de voto ao Agente Escriturador da Companhia, a Itaú Corretora de Valores S.A., por meio dos canais por ela disponibilizados. A entrega do Boletim de Voto a Distância estará sujeita às regras, orientações e prazos fixados por cada agente de custódia ou pelo Agente Escriturador, conforme o caso. Para tanto, o Acionista deverá entrar em contato com estes e verificar os procedimentos, documentos e informações por eles estabelecidos para emissão das instruções de voto pelo Boletim de Voto a Distância.

A Companhia disponibilizou o Boletim de Voto a Distância para a AGE nos sites da Companhia (<https://ri.assai.com.br>), da CVM (www.gov.br/cvm) e da B3 (www.b3.com.br).

Em todos os casos, **para que seu Boletim de Voto a Distância seja aceito, o Acionista deverá enviá-lo por uma das formas acima indicadas acima de modo que seja recebido até o dia 7 de julho de 2023 (ou seja, em até 7 (sete) dias antes da data da AGE).**

Os Boletins de Voto a Distância recebidos após o dia 7 de julho de 2023 não serão considerados.

A Companhia esclarece que, nos termos do artigo 28, §§2º e 3º, da Resolução CVM 81, caso o Acionista ou seu procurador devidamente constituído participe da AGE através da Plataforma Digital, poderá: (i) simplesmente participar da AGE, tenha ou não enviado o Boletim de Voto a Distância; ou (ii) participar e votar na AGE, observando-se que, quanto ao Acionista que já tenha enviado o Boletim de Voto a Distância e que, caso queira, vote na AGE, todas as instruções de voto recebidas por meio do Boletim de Voto a Distância serão desconsideradas.

Os Boletins de Voto a Distância enviados originalmente em abril para a AGOE 2023 não serão reaproveitados para a AGE ora convocada, sendo necessário o preenchimento de novo Boletim de Voto a Distância específico para a AGE.

3. PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO

A Administração da Companhia submete à AGE as propostas a seguir descritas.

I. RERRATIFICAÇÃO DO LIMITE GLOBAL ANUAL DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA COMPANHIA RELATIVO AO EXERCÍCIO SOCIAL ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2022

A Administração propõe a rerratificação do limite global anual da remuneração dos Administradores relativa ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, aprovado na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Companhia realizada em 28 de abril de 2022 ("AGOE de 2022"), nos termos abaixo.

REMUNERAÇÃO GLOBAL 2022			
Em R\$(⁽¹⁾)	Aprovado 2022	Proposta Rejeitada	Nova Proposta
Conselho de Administração	35.107.852	35.839.316	35.839.316
Diretoria	36.714.779	59.114.792	59.114.792
Conselho Fiscal	518.400	584.180	584.180
Total	72.341.031	95.538.288	95.538.288

(1) Indicação dos valores arredondados e sem considerar centavos.

tabela 1

Maiores informações sobre os termos e condições dos incentivos de curto e longo prazo objeto desta Proposta estão descritas no item 8 do Novo Formulário de Referência, nos termos do item 8 do Anexo C da Resolução CVM nº 80, de 29 de março de 2022, conforme alterada ("Resolução CVM 80"), apresentado no Anexo 1 desta Proposta.

I.1. Valor aprovado para 2022

O valor do limite global anual da remuneração da administração para o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, aprovado na AGOE de 2022, foi de R\$ 72.341.031,00. Na proposta da administração para a AGOE de 2022, bem como na ata da AGOE de 2022, houve uma inversão dos valores da remuneração global aprovada entre Diretoria e Conselho de Administração, muito embora a alocação correta constasse no item 13.2 do Formulário de Referência anexo à respectiva proposta da administração para a AGOE de 2022 e no item 8.2 do Formulário de Referência para a AGOE de 2023 realizada em abril desse ano. Portanto, a alocação correta do valor aprovado na AGOE de 2022 é a seguinte:

- (i) **Diretoria:** até R\$ 36.714.779,00;
- (ii) **Conselho de Administração:** até R\$ 35.107.852,00; e
- (iii) **Conselho Fiscal:** até R\$ 518.400,00.

Conforme será explicado no decorrer deste item I da Proposta, o montante total da remuneração efetivamente incorrido pela Companhia no exercício social de 2022 foi

de R\$ 95.538.288,00 (incluindo o Conselho Fiscal). Em relação ao valor do limite global aprovado na AGOE de 2022, de R\$ 72.341.031,00 (incluindo o Conselho Fiscal), houve um acréscimo total de R\$ 23.197.256,00 distribuído da seguinte forma: (i) Conselho de Administração: acréscimo de R\$ 731.463,00; (ii) Diretoria: acréscimo de R\$ 22.400.013,00; e (iii) Conselho Fiscal: acréscimo de R\$ 65.780,00.

Conforme orientação da CVM, estamos desconsiderando os encargos sociais para determinação do valor global efetivamente incorrido em 2022 de R\$ 95.538.288,00. A título de informação, os encargos aplicáveis a 2022 foram de R\$ 3.300.433,00.

I.2. Valor excedido em 2022 – Conselho de Administração

O valor total incorrido pela Companhia em 2022 com a remuneração do Conselho de Administração foi de R\$ 35.839.316,00, um excedente de R\$ 731.463,00 em relação ao valor de R\$ 35.107.852,00 aprovado na AGOE de 2022. O excedente de R\$ 731.463,00 decorreu, em essência, de benefícios pagos a membro do antigo Conselho, no valor total de R\$ 862.284,00, que o antigo controlador da Companhia, o Grupo Casino Guichard Perrachon, concordou, por escrito, em assumir a obrigação de restituir à Companhia.

Desse modo, muito embora a contabilização dessa despesa permaneça nas demonstrações financeiras relativas ao exercício social de 2022, o impacto caixa para a Companhia será neutralizado nas demonstrações financeiras de 2023.

A tabela abaixo sumariza a comparação entre o valor aprovado na AGOE de 2022 e o valor efetivamente realizado em 2022:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

em R\$ ⁽¹⁾	Aprovado AGOE 2022 (a)	A rerratificar (b)	Diferença (b) – (a)
Pro labore	14.393.471	13.258.236	- 1.135.236
Benefícios	1.492.943	2.355.227	862.284 ⁽²⁾
Bônus	13.817.500	14.421.250	603.750
ILP (Stock Options)	5.403.938	5.804.604	400.666
Total	35.107.852	35.839.316	731.463
Subtotal, sem o benefício reembolsado	35.107.852	34.977.032	- 130.818

tabela 2

⁽¹⁾ Indicação dos valores sem considerar os centavos.

⁽²⁾ Conforme mencionado acima, valor será integralmente reembolsado pelo Casino.

I.3. Valor excedido em 2022 – Diretoria

O valor total incorrido pela Companhia em 2022 com a remuneração da Diretoria foi de R\$ 59.114.792,00, um excedente de R\$ 22.400.013,00 em relação ao valor de R\$ 36.714.779,00, aprovado na AGOE de 2022.

O valor excedente pago em 2022 à Diretoria se dá pelas seguintes razões:

- (i) pagamento no âmbito do Programa de Incentivo à Expansão, no valor adicional de R\$ 13.937.591,00;
- (ii) pagamento a título de Participação nos Resultados da Companhia, no valor adicional de R\$ 8.699.365,00;
- (iii) variação no valor justo das opções outorgadas à Diretoria em 2022, resultando em um acréscimo no valor justo das opções contabilizado de R\$ 295.873,00, uma vez que a proposta da administração para AGOE de 2022 havia estimado o valor justo das opções considerando um preço por ação de aproximadamente R\$ 12,00, mas na data de outorga de referidas opções o preço por ação era de aproximadamente R\$ 16,00; e
- (iv) variação no custo do benefício de saúde resultando em um acréscimo de R\$ 22.481,00.

Para promover uma visão do todo, segue uma tabela dos valores realizados em relação a cada um dos componentes da remuneração dos membros da Diretoria:

DIRETORIA

em R\$ ⁽¹⁾	Aprovado AGOE 2022 (a)	A rerratificar (b)	Diferença (b) – (a)
Salário	8.145.333	7.590.036	- 555.297
Benefícios	503.580	526.061	22.481
PPR	9.937.911	18.637.276	8.699.365
Demais ICPs	9.563.025	23.500.616	13.937.591
ILP Cash	1.744.140	1.744.140	-
ILP (Stock Options)	6.820.790	7.116.663	295.873
Total	36.714.779	59.114.792	22.400.013

tabela 3

⁽¹⁾ Indicação dos valores arredondados e sem considerar os centavos.

Antes de oferecermos uma explicação detalhada dos componentes da remuneração que levaram ao pagamento acima do autorizado pela Assembleia de 2022, cumpre ressaltar que algumas tabelas apresentadas na Assembleia Geral Ordinária de 2023 (exemplo, página 118 da Proposta e Manual daquela Assembleia) trataram de forma equivocada os componentes variáveis de remuneração abaixo descritos (com exceção do PPR) como salário fixo, quando deveriam estar classificados como remuneração variável de curto prazo. Todos os valores foram corretamente reclassificados na presente Proposta.

Abaixo consta uma descrição mais detalhada sobre as duas principais rubricas acima mencionadas:

- **Programa de Incentivo à Expansão**

O Programa de Incentivo à Expansão (parte da linha “Bônus” na tabela acima) foi um elemento central de remuneração na Companhia há mais de uma década e beneficiava uma parcela relevante de seus colaboradores.

O funcionamento do programa estava diretamente ligado ao crescimento do negócio, tendo como principal métrica a abertura de lojas, o que é fator determinante para o segmento de atuação da Companhia e constitui sólido indicador de performance.

Como a expansão tem sido o principal motor de crescimento da Companhia nos últimos 10 anos e a fim de manter os diretores estatutários engajados, estes foram incluídos no público-alvo do Programa de Incentivo à Expansão por uma decisão do antigo Conselho de Administração.

Porém, quando da aprovação da remuneração global na AGOE 2022, o Programa de Incentivo à Expansão para 2022 ainda não havia sido plenamente estruturado, uma vez que não havia previsão de quando todas as lojas de hipermercado seriam recebidas para início das obras e, por isso, não havia previsão de participação dos membros da Diretoria.

Portanto, a proposta da remuneração de 2022 inclui o reconhecimento dos diretores estatutários que lideraram o desafio de abrir 60 novas lojas em 36 cidades diferentes, no maior projeto de transformação, reforma e inauguração de lojas da história do comércio de alimentos do Brasil. A expansão apenas de 2022 resultou em um aumento de 36% da área de vendas do Assaí, agregando 343 mil m².

A justificativa do incentivo está pautada no esforço extra despendido para alcançar um resultado sem precedentes, tanto em comparação a anos anteriores, quanto para o setor de *Cash & Carry* no Brasil.

A inauguração das 60 lojas em 2022 representou uma quantidade recorde de aberturas em um único ano, mais de 2 vezes superior às 28 lojas inauguradas em 2021, que tinha sido o recorde da Companhia até então, e cerca de 3 vezes superior à quantidade média de 21 lojas inauguradas entre 2017 e 2021.

O setor de *Cash & Carry*, por sua vez, inaugurou 376 lojas em 2022. Excluindo a Companhia, os 5 maiores players em número de abertura de lojas abriram em média 23 lojas em 2022.

Foram considerados neste Programa os seguintes indicadores relativos à execução e performance das lojas:

- número de aberturas do ano;
- orçamento de obras e equipamentos;
- prazo para execução e qualidade de obras;
- contratação, treinamento e capacitação de pessoal;
- controle de despesas pré-operacionais;
- verbas de inauguração adicionais;
- margem comercial;
- capital de giro;
- volume de vendas; e
- quantidade de clientes.

Além disso, todo o esforço na expansão e crescimento, com superação das metas inicialmente estabelecidas para 2022 – um *guidance* inicial, já ambicioso, de 52 aberturas –, o incremento de faturamento de R\$ 14 bilhões ocorreu em conjunto com uma margem EBITDA superior às estimativas e nível de despesas estável, mesmo com a evolução do modelo e volume de novas lojas.

Com o atingimento das metas estabelecidas para o Programa de Incentivo à Expansão de 2022, a Companhia realizou o pagamento de um valor excedente de R\$ 13.937.591,00 aos membros da Diretoria, se comparado ao valor originalmente aprovado na AGOE de 2022.

Na AGOE de 2023 realizada em abril, os Acionistas sinalizaram que não apenas o valor excedeu o aprovado na AGOE de 2022, mas também que a natureza de curto prazo do incentivo não estava adequadamente alinhada com os interesses de longo prazo dos Acionistas.

Com a intenção de responder às valiosas observações e sugestões feitas pelos Acionistas durante e depois da AGOE de 2023, este Conselho de Administração propôs, e os membros da Diretoria concordaram, em adicionar um elemento de risco a essa remuneração, vinculando-a ao valor das ações da Companhia. Para esse fim, o Conselho propôs, e os membros da Diretoria aceitaram, um Compromisso de Investimento em Ações, em investir 80% da parcela líquida de tributação desse excedente, correspondente a R\$ 8.083.803,00.

A aquisição de ações de emissão da Companhia no mercado será realizada no prazo de 10 dias contados da divulgação das demonstrações financeiras trimestrais – ITR da Companhia referentes ao trimestre encerrado em 30 de junho de 2023 (ou, caso esteja em vigor um período restrito nessa janela, o prazo de 10 dias contados do término de referido período restrito), caso a presente Proposta da Administração seja aprovada pelos Acionistas.

Os diretores assumirão também a obrigação de manter a totalidade dessas ações de emissão da Companhia e de não negociar com as referidas ações (*lock-up*) pelo prazo (i) de 5 anos para o Diretor Presidente e (ii) de 3 anos para os demais diretores, ou até que deixem de ocupar o respectivo cargo de membro da Diretoria, o que ocorrer primeiro. O intuito com essa iniciativa não é reter os profissionais, o que é endereçado por outros componentes do pacote de remuneração proposto para 2023, mas sim dar início a uma cultura de *stock ownership*, melhor detalhada adiante.

A proposta desse Compromisso de Investimento em Ações feita pelo Conselho de Administração, que foi aceita pelos diretores, teve como principais premissas (i) honrar os compromissos assumidos pela Companhia juntos aos diretores no âmbito do Programa de Incentivo à Expansão de 2022, (ii) manter o elevado nível de engajamento dos diretores estatutários; e (iii) atender ao desejo dos Acionistas de diferir os efeitos econômicos de uma parcela da remuneração de curto prazo da

Diretoria na forma de aquisição de ações de emissão da Companhia, de forma a expor essa parcela da remuneração de curto prazo ao preço da ação no longo prazo e reforçar o alinhamento de interesse entre os diretores e os Acionistas da Companhia.

Como mencionado anteriormente, a proposta atual está alinhada com o objetivo deste Conselho de Administração de estabelecer um *stock ownership guideline*, prática comum em *corporations* de mercados maduros, que exige que os administradores mantenham um certo nível de investimento em ações emitidas pela Companhia durante o seu tempo de serviço. Isso promove um alinhamento natural entre os interesses dos Acionistas e dos administradores. Assim, o “Compromisso de Investimento em Ações” é o primeiro passo para a implementação desse *stock ownership guideline* na nossa Companhia.

Conforme mencionado no início desta Proposta, este Conselho de Administração irá se dedicar, ao longo de 2023, ao estudo aprofundado de uma completa reestruturação da remuneração dos administradores, incluindo alternativas para a implementação do *stock ownership guideline*, para posterior apresentação aos Acionistas em 2024.

Nesse contexto, sem prejuízo de detalhes adicionais sobre a composição da remuneração dos administradores para os anos de 2022 e 2023 que serão apresentados no item II.5 desta proposta, ao incorporar este primeiro passo do “Compromisso de Investimento em Ações”, a remuneração total da Diretoria ficaria da seguinte forma, na **visão contábil**:

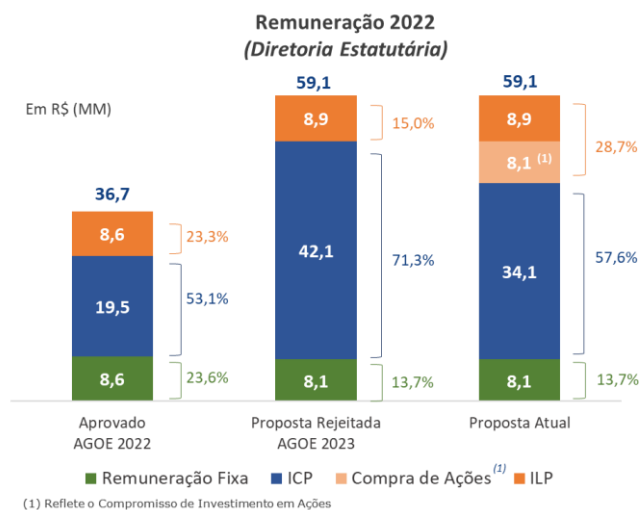


Gráfico A

- **PPR (Programa de Participação nos Resultados)**

Importante frisar que o PPR é um programa de incentivo de curto prazo extensivo a todos os empregados da Companhia, inclusive os membros da Diretoria, por serem também empregados contratados nos termos da CLT.

O PPR é regulamentado pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, conforme alterada. Sua aprovação é anual, realizada através de uma Comissão Paritária de Negociação, composta por igual número de representantes eleitos pelos empregados e representantes indicados pela Companhia, bem como pela participação de representante do sindicato dos empregados. Uma vez finalizada a negociação, o acordo de PPR é produzido e assinado pelos representantes e levado a arquivamento no sindicato, conforme exigido pela legislação, tornando-se vinculante para a Companhia e seus empregados.

O PPR aprovado para o exercício de 2022 previa a definição de metas para a Diretoria no mesmo exercício mediante uso da sistemática de *Scorecard*, com a fixação de pesos, métricas e critérios de apuração, de maneira clara e objetiva. As metas foram definidas entre metas corporativas, metas específicas de área e contribuição individual, conforme o departamento e a posição dos diretores estatutários. As metas têm como indicadores resultados financeiros e não-financeiros da Companhia ou da área.

Cada meta tinha como alvo o atingimento de 100%, mas poderia variar de 0% a 200%, sendo o resultado final apurado pelo somatório dos resultados das metas, ponderado pelos seus pesos em relação ao total.

Na proposta da administração para a AGOE de 2022, a Companhia considerou no montante global destinado à Diretoria, de R\$ 36.714.779,00, o valor de R\$ 9.937.911,00 como montante de PPR a ser incorrido em 2022, que representava um atingimento de 100% do valor alvo, em linha com o histórico de atingimento do PPR dos anos anteriores.

Contudo, a Companhia divulgou no item 13.3 do Formulário de Referência anexado à proposta da administração para a AGOE de 2022 o valor máximo de PPR que a Companhia poderia incorrer em 2022, que era de R\$ 19.875.823,00, caso houvesse o atingimento de 200% do valor alvo, de acordo com as condições previstas no PPR. O atual Conselho de Administração entende que a autorização assemblear deveria ter sido buscada para o valor máximo que o PPR pode atingir e não para o centro da meta. A proposta de 2023, adiante apresentada, refletirá essa visão.

Quando da apuração dos resultados do ano de 2022, nos termos do acordo de PPR de 2022 negociado conforme previsão legal, os membros da Diretoria tiveram uma superação do valor alvo. Como consequência, a Companhia foi obrigada a provisionar em 2022 um valor total de PPR para a Diretoria de R\$ 18.637.276,00, representando, assim, um valor excedente R\$ 8.699.365,00 se comparado ao valor originalmente considerado na proposta aprovada de 2022 de R\$ 9.937.911,00.

No entanto, por ser uma obrigação legal da Companhia, de acordo com as regras previstas no regulamento do PPR, e decorrer do atingimento de resultados financeiros e não financeiros previstos no *Scorecard*, propõe-se que o valor total de PPR

provisionado em 2022, no valor de R\$ 18.637.276,00, seja rerratificado pelos Acionistas.

I.4. Tabela Comparativa: Valor aprovado x Valor realizado

De forma a demonstrar de forma detalhada os valores excedidos em relação ao montante da remuneração global aprovada na AGOE de 2022, segue tabela comparativa entre os valores aprovados na AGOE de 2022 e os valores excedentes ora reapresentados e da correspondente variação, conforme foi e será preenchido no Formulário de Referência:

em R\$ ⁽¹⁾	Aprovado 2022				Rerratificação 2022			
	Conselho	Diretoria	Fiscal	Total	Conselho	Diretoria	Fiscal	Total
Salário ou pró-labore ⁽²⁾	14.393.471	8.145.333	518.400	23.057.204	13.258.236	7.590.036	584.180	21.432.452
Benefícios diretos e indiretos	1.492.943	503.580	-	1.996.523	2.355.227	526.061	-	2.881.288
Subtotal Remuneração Fixa	15.886.414	8.648.913	518.400	25.053.727	15.613.463	8.116.097	584.180	24.313.740
PPR	-	9.937.911	-	9.937.911	-	18.637.276	-	18.637.276
Bônus ⁽²⁾	13.817.500	9.563.025	-	23.380.525	14.421.250	23.500.616	-	37.921.866
Subtotal ICP	13.817.500	19.500.936	-	33.318.436	14.421.250	42.137.892	-	56.559.142
ILP Cash	-	1.744.140	-	1.744.140	-	1.744.140	-	1.744.140
ILP Ações Reconhecimento contábil - ano corrente ⁽³⁾	359.890	2.367.626	-	2.727.516	760.556	2.663.499	-	3.424.055
ILP Ações Reconhecimento contábil - anos anteriores ⁽³⁾	5.044.047	4.453.164	-	9.497.211	5.044.047	4.453.164	-	9.497.211
Subtotal ILP ⁽⁴⁾	5.403.937	8.564.930	-	13.968.867	5.804.603	8.860.803	-	14.665.406
Total sem encargos	35.107.852	36.714.779	518.400	72.341.031	35.839.316	59.114.792	584.180	95.538.288
Encargos	2.878.695	1.629.067	103.680	4.611.442	1.936.468	1.363.965	156.561	3.456.994
Total com encargos	37.986.546	38.343.846	622.080	76.952.472	37.775.784	60.478.757	740.741	98.995.282
em R\$ ⁽¹⁾	Variação Absoluta				Variação Percentual			
	Conselho	Diretoria	Fiscal	Total	Conselho	Diretoria	Fiscal	Total
Salário ou pró-labore ⁽²⁾	-1.135.235	-555.297	65.780	-1.624.752	-7,9%	-6,8%	12,7%	-7,0%
Benefícios diretos e indiretos	862.284	22.481	-	884.765	57,8%	4,5%	-	44,3%
Subtotal Remuneração Fixa	-272.951	-532.816	65.780	-739.987	-1,7%	-6,2%	12,7%	-3,0%
PPR	-	8.699.365	-	8.699.365	-	87,5%	-	87,5%
Bônus ⁽²⁾	603.750	13.937.591	-	14.541.341	4,4%	145,7%	-	62,2%
Subtotal ICP	603.750	22.636.956	-	23.240.706	4,4%	116,1%	-	69,8%
ILP Cash	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
ILP Ações Reconhecimento contábil - ano corrente ⁽³⁾	400.666	295.873	-	696.539	111,3%	12,5%	-	25,5%
ILP Ações Reconhecimento contábil - anos anteriores ⁽³⁾	-	-	-	-	0,0%	0,0%	-	0,0%
Subtotal ILP ⁽⁴⁾	400.666	295.873	-	696.539	7,4%	3,5%	-	5,0%
Total sem encargos	731.463	22.400.013	65.780	23.197.258	2,1%	61,0%	12,7%	32,1%
Encargos	-942.227	-265.102	52.881	-1.154.448	-32,7%	-16,3%	51,0%	-25,0%
Total com encargos	-210.762	22.134.911	118.661	22.042.810	-0,6%	57,7%	19,1%	28,6%

tabela 4

Notas às duas tabelas:

(1) Indicação dos valores arredondados e sem considerar os centavos.

(2) Cumpre observar que, por equívoco, parte do valor referente a ICPs havia sido incluído na linha de salários na proposta de rerratificação apresentada na AGOE de 2023, sendo corrigida a informação na tabela acima para constar corretamente na linha de Incentivos de Curto Prazo (ICP)

(3) O valor total a ratificar em 2022 do reconhecimento contábil da remuneração baseada em ações da Diretoria refere-se a R\$ 1.522.404,0000 das outorgas de 2019, R\$ 2.395.447,0000 das outorgas de 2020, R\$ 535.311,0000 das outorgas de 2021 e R\$ 2.663.498,0000 das outorgas de 2022.

(4) Correspondente à previsão máxima de contabilização em decorrência do diferimento contábil determinado pela legislação aplicável (CPC 10).

I.5. Conclusão

Considerando as explicações acima, a Administração propõe que os Acionistas aprovem a rerratificação da remuneração global dos administradores relativa ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, a qual passará a ser de R\$ 95.538.288,00, sem encargos sociais, distribuída como segue:

(i) **Diretoria:** R\$ 59.114.792,00

(ii) **Conselho de Administração:** R\$ 35.839.316,00

(iii) **Conselho Fiscal:** R\$ 584.180,00

As informações constantes na forma do item 8 do Novo Formulário de Referência, nos termos do item 8 do Anexo C da Resolução CVM 80, se encontram no Anexo 1 desta Proposta e já consideram os valores excedentes à remuneração global anual da administração aprovada na AGOE de 2022 e objeto da presente rerratificação.

II. FIXAÇÃO DO LIMITE GLOBAL ANUAL DA REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DA COMPANHIA PARA O EXERCÍCIO SOCIAL A SER ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2023

A Administração propõe a fixação do limite da remuneração global anual dos Administradores relativa ao exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2023 no valor total de R\$ 70.595.557,00, distribuída entre a administração como segue:

- (i) **Diretoria:** até R\$ 49.419.202,00
- (ii) **Conselho de Administração:** até R\$ 20.613.027,00
- (iii) **Conselho Fiscal:** até R\$ 563.328,00

Importante consignar que os valores acima refletem as normas contábeis adotadas pela Companhia (IFRS). Portanto, elementos como amortizações de outorgas passadas, que não estão sob a discricionariedade do atual Conselho ou dos Acionistas, estão inclusos nos valores totais propostos, como será demonstrado nesta seção. Além disso, a proposta acima não inclui encargos sociais a serem incorridos pela Companhia com a remuneração global proposta, conforme orientação da CVM. No entanto, tendo em vista que o montante global de remuneração para o exercício social de 2022, conforme item I da presente Proposta, bem como o montante global de remuneração originalmente proposto para a AGOE de 2023, incluíam em seus valores os encargos sociais, apresentaremos cenários com e sem os encargos para fins meramente comparativos entre as referidas propostas.

Como mencionado no decorrer desta Proposta, desde sua posse em 08 de maio de 2023, o atual Conselho de Administração se dedicou a entender a estrutura de remuneração existente para a Administração e as visões dos Acionistas que votaram contrariamente à proposta apresentada na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária ocorrida em abril deste ano. A presente proposta é o resultado da primeira fase desse trabalho, que ainda demandará um estudo aprofundado ao longo do segundo semestre de 2023, para que o Conselho de Administração possa apresentar aos Acionistas uma proposta de estrutura de remuneração reformulada e alinhada aos melhores padrões de governança e aos interesses dos Acionistas em 2024.

Não obstante o disposto acima, o Conselho de Administração entende que a presente proposta já endereça, ainda que de forma transitória, alguns dos principais pontos de melhoria solicitados pelos Acionistas, a saber: (i) simplificação da estrutura de remuneração; (ii) maior transparência quanto aos itens de remuneração e (iii) maior foco no longo prazo, com alinhamento de interesse entre administradores e Acionistas através de estrutura de pagamento baseada em ação e a existência de vinculação do incentivo de longo prazo a indicadores de performance da Companhia

(métricas ESG e Fluxo de Caixa Operacional, melhor detalhados adiante nesta proposta).

II.1. Resumo das alterações propostas em relação à AGOE de 2023

Como será detalhado ao decorrer deste item II da Proposta, o Conselho de Administração propõe, especificamente para a proposta de remuneração global para o exercício de 2023, as alterações à estrutura de remuneração existente e rejeitada na AGOE de 2023 a seguir resumidas:

REMUNERAÇÃO GLOBAL 2023		
Em R\$(\$ ⁽¹⁾)	Proposta Rejeitada	Nova Proposta
Conselho de Administração	23.741.290	20.613.027
Diretoria	72.919.698	49.419.202
Conselho Fiscal	563.328	563.328
Total	97.224.316	70.595.557

⁽¹⁾ Valores arredondados e sem considerar centavos.

tabela 5

Em relação ao Conselho de Administração:

- (i) descontinuação de política de bônus de curto prazo;
- (ii) não pagamento de qualquer bônus de curto prazo para ex-membros do Conselho de Administração que tiveram seus mandatos encerrados na AGOE de 2023; e
- (iii) não realização de outorga de incentivo de longo prazo no exercício de 2023.

Em relação à Diretoria:

- (i) revisão preliminar da estrutura de Incentivo de Curto Prazo (ICP), incluindo –
 - a. simplificação da estrutura de incentivo de curto prazo, que passará a contar apenas com o Programa de Participação nos Resultados – PPR;
 - b. revisão do Programa de Participação nos Resultados – PPR, que passará a contar com valor máximo de 120% do valor alvo (sendo que até então era de até 200% do valor alvo);
 - c. manutenção do quadro de metas para o PPR, sendo que, a despeito do entendimento de que o quadro pode e deve ser melhorado, o Conselho de Administração concluiu que seria contraproducente fazer uma alteração substancial nesse instrumento que afeta toda a alta liderança da empresa no meio do ano, o que configuraria uma recontração que não seguiria as melhores práticas. Não

obstante, a revisão do quadro de metas, incluindo as contribuições recebidas dos Acionistas, será ponto crítico do trabalho que se pretende para o segundo semestre de 2023 e inclusão na proposta do próximo ano;

- d. a descontinuidade do Programa de Incentivo à Expansão; e
- (ii) revisão preliminar da estrutura de Incentivo de Longo Prazo (ILP), incluindo –
- a. cumprimento dos programas contratados em anos anteriores, que preveem pagamentos condicionados à permanência do diretor pelo prazo de 3 anos, com pagamento realizado em 2022 e pagamentos previstos para 2023 e 2024, sendo que não será realizada nenhuma nova outorga no âmbito desses programas em 2023 (ressalte-se que, na proposta à AGOE de 2023 apresentada em abril, os valores desses planos foram erroneamente classificados como Incentivo de Curto Prazo – o atual Conselho de Administração considera esse programas Incentivos de Longo Prazo e os valores desses incentivos, portanto, passam a refletir nos quadros e gráficos desta proposta como parte do ILP);
 - b. não utilização dos planos atuais de ILP (planos de opções de compra de ações) para os administradores estatutários, tendo em vista o diagnóstico de que o plano não atendia aos objetivos do Conselho ou dos Acionistas na nova configuração do Assaí como *Corporation*, além de ter fatores críticos estabelecidos de forma imutável no plano aprovado pelos Acionistas em 2020, antes da listagem ocorrida em março de 2021, tais como prazo de *vesting* único de 36 meses e *strike prices* descontados em relação ao preço de mercado;
 - c. tendo em vista o disposto no item (b) acima e a intenção de se outorgar um incentivo de longo prazo baseado em ações em 2023, com ciclo de *vesting* de até 5 anos, enquanto se estuda o desenho do ILP permanente que se pretende apresentar aos Acionistas em 2024, propõe-se a realização de outorga única em 2023 de unidades de ações virtuais (*phantom shares*), as quais acompanharão o racional econômico da outorga de ações restritas (ou seja, o diretor terá o direito de receber o valor equivalente à ação da Companhia nas datas de referências e observadas as condições definidas, conforme previstas nesta Proposta), com liquidação financeira. Cabe ainda destacar que a intenção do atual Conselho de Administração é de que tais ações virtuais sejam recepcionadas pelo plano de pagamentos baseados em ações que será submetido à Assembleia de 2024, de forma que as outorgas

de ações virtuais de 2023 sejam substituídas por ações restritas nas mesmas condições de *vesting* no âmbito do novo plano.

II.2. Tabela Comparativa: Proposta Rejeitada 2023 x Proposta atual

De forma a facilitar a visualização da presente proposta em relação à proposta rejeitada de remuneração global anual dos Administradores prevista para o exercício social de 2023, conforme originalmente proposta para a AGOE de 2023, seguem abaixo tabelas comparativas entre os valores, considerando os cenários com e sem os encargos para fins meramente comparativos entre as referidas propostas.

Cabe ressaltar que os itens grafados em laranja representam amortizações de outorgas feitas no passado ou pagamentos de retenção anteriormente contratados. Não se encontram, portanto, sob poder discricionário do Conselho de Administração ou mesmo dos Acionistas.

Conselho de Administração					
em R\$ ⁽¹⁾	2022 Rerratificação (a)	2023 Rejeitado (b)	2023 Nova proposta (c)	(c) - (a)	(c) - (b)
Pro labore	13.258.236	8.686.962	9.485.629 ⁽³⁾	-3.772.607	798.666
Participação em Comitês	-	2.520.000	2.520.000	-	-
Benefícios	1.492.943	611.033	611.033	-881.910	-
Subtotal Remuneração Fixa	14.751.179	11.817.995	12.616.662	-2.134.517	798.666
Bônus	14.421.250	3.926.930	-	-14.421.250	-3.926.930
Subtotal ICP ⁽²⁾	14.421.250	3.926.930	-	-14.421.250	-3.926.930
Opções - Série 6 (outorga 2019)	338.633	-	-	-338.633	-
Opções - Série 7 (outorga 2020)	4.705.415	4.661.445	4.661.445	-43.970	-
Opções - Série 9 (outorga 2022)	760.556	3.334.920	3.334.920	2.574.364	-
Subtotal ILP ⁽²⁾	5.804.604	7.996.365	7.996.365	2.191.762	-
Total sem Encargos	34.977.034034	23.741.290	20.613.027	-14.364.005	-3.128.263
Encargos	1.936.467	1.459.154	1.897.126	-39.341	437.972
Total com Encargos	36.913.499	25.200.444	22.510.153	-14.403.346	-2.690.292

⁽¹⁾ Indicação dos valores sem considerar os centavos.

⁽²⁾ Como é possível observar, não serão realizadas novas outorgas de incentivos de curto e longo prazo para membros do Conselho de Administração em 2023. O valor total de R\$ 7.996.365,00 que será contabilizado com remuneração variável (de longo prazo) diz respeito exclusivamente a outorgas passadas.

⁽³⁾ O aumento no valor do pro labore se deve à adição de mais dois membros de comitê de assessoramento remunerado em comparação à composição da Proposta Rejeitada de 2023.

tabela 6

Diretoria					
em R\$ ⁽¹⁾	2022 Rerratificação (a)	2023 Rejeitado (b)	2023 Nova proposta (c)	(c) - (a)	(c) - (b)
Salário	7.590.036	10.842.744	10.842.744	3.252.708	-
Benefícios	526.061	712.668	712.668	186.607	-
Subtotal Remuneração Fixa	8.116.097	11.555.412	11.555.412	3.439.315	-
Bônus	23.500.616	16.379.363	5.187.396	-18.313.219	-11.191.967
PPR	18.637.276	14.887.294	14.887.294	-3.749.982	-
Subtotal ICP ⁽²⁾	42.137.891	31.266.657	20.074.690	-22.063.201	-11.191.967
ILP Cash	1.744.140	3.756.660	7.297.364	5.553.224	3.540.704
ILP Extraordinário	-	14.072.269	-	-	-14.072.269
Opções - Série 6 (outorga 2019)	1.522.405	-	-	-1.522.405	-
Opções - Série 7 (outorga 2020)	2.395.448	1.430.706	1.430.706	-964.742	-
Opções - Série 8 (outorga 2021)	535.312	675.133	675.133	139.821	-
Opções - Série 9 (outorga 2022)	2.663.499	5.685.048	5.685.048	3.021.549	-
Opções - Série 10 (outorga 2023)	-	4.477.812	-	-	-4.477.812
Ações virtuais (outorga 2023) ⁽³⁾	-	-	2.700.847	2.700.847	2.700.847
Subtotal ILP ⁽³⁾	8.860.803	30.097.628	17.789.098	8.928.295	-12.308.530
Total sem Encargos	59.114.792	72.919.698	49.419.202	-9.695.590	-23.500.497

Encargos	1.363.965	2.905.855	2.905.855	1.541.891	-
Total com Encargos	60.478.757	75.825.553	52.325.057	-8.153.699	-23.500.497

⁽¹⁾ Indicação dos valores arredondados e sem considerar os centavos.

⁽²⁾ Como é possível observar, serão realizadas novas outorgas de incentivos de curto prazo para membros da Diretoria apenas no âmbito do PPR, sendo considerado o valor máximo que poderá ser atingido de R\$ 14.887.294,00, correspondente ao agora teto de 120% do valor alvo (na AGOE de 2023, o mesmo valor havia sido apresentado como uma estimativa, mas com a possibilidade de chegar a 200%, agora reduzido para 120%). Os demais valores de curto prazo, R\$ 5.187.396,00, correspondem a pagamentos anteriormente contratados.

⁽³⁾ Como é possível observar, serão realizadas novas outorgas de incentivos de longo prazo para membros da Diretoria apenas de ações virtuais (*phantom shares*). Todos os demais valores dizem respeito exclusivamente a outorgas passadas. Em resumo, do valor total de R\$ 10.491.733,00 da nova proposta, R\$ 2.700.847,00 (aproximadamente 26%) correspondem a novas outorgas de ações virtuais (*phantom shares*) e R\$ 7.790.887,00 (aproximadamente 74%) correspondem a pagamentos anteriormente contratados.

⁽⁴⁾ O valor justo das outorgas de ações virtuais propostas é de R\$ 22.659.677,00, contemplando a outorga regular esperada para o ano de 2023 e outorga específica para retenção do Diretor Presidente no âmbito da repactuação de seus contratos. O valor indicado considerou o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023. Esse valor impactará contabilmente as demonstrações financeiras da Companhia de forma proporcional ao período de *vesting*, nos termos do CPC 10, nos anos de 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 e 2028.

tabela 7

Cumprir informar que os antigos programas de incentivo para membros da Diretoria consolidados na tabela acima na linha “Bônus” e na linha “ILP Cash” não foram objeto de novas outorgas em 2023.

Segue também uma representação visual indicando as porcentagens correspondentes à remuneração fixa, incentivos de curto prazo (ICP) e incentivos de longo prazo (ILP), na **visão contábil**:

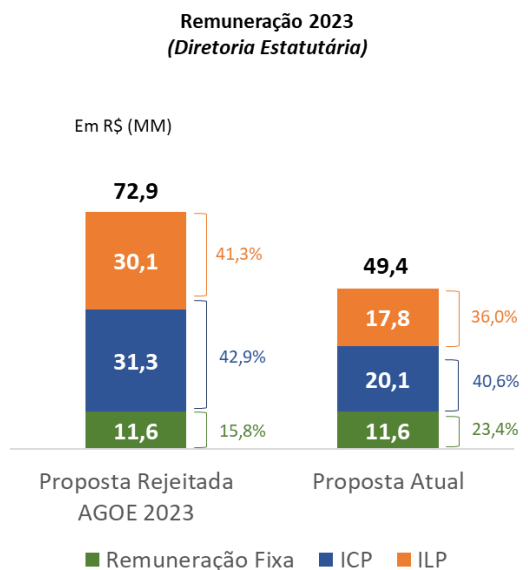


Gráfico B

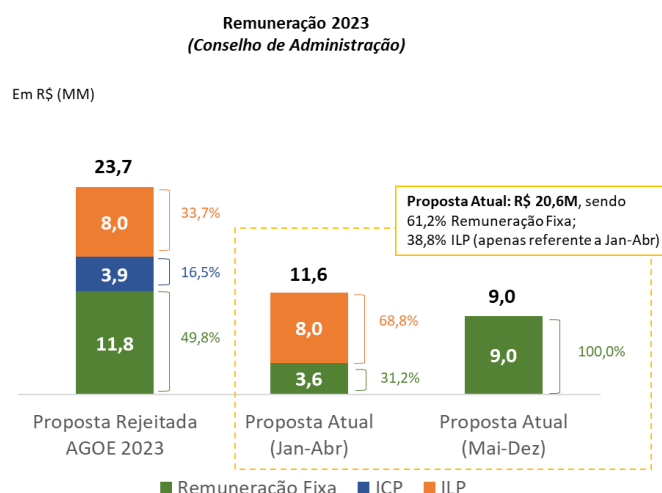


Gráfico C

II.3. Remuneração do Conselho de Administração

Conforme demonstrado nas tabelas acima, o novo limite proposto para a remuneração do Conselho de Administração é de R\$ 20.613.027,00, representando uma redução de R\$ 3.128.263263,00 em relação ao proposto na AGOE de 2023 de R\$ 23.741.290290,00.

Esta proposta de remuneração representa uma mudança completa da praxe anteriormente vigente. Sob a égide do antigo controlador, a política da Companhia previa o pagamento de remuneração variável de curto prazo (bônus) a ex-membros do Conselho de Administração, que também eram contemplados na outorga de opções de compra de ações e eventual aceleração do *vesting* dessas opções em caso de desligamentos.

Os membros do atual Conselho de Administração, que foram eleitos na AGOE de 2023, não farão jus a remuneração variável ou baseada em ações. Os componentes de sua remuneração em 2023 serão exclusivamente os honorários mensais, com adicional por participação em comitês, também em bases mensais.

Como já mencionado, esta proposta de remuneração contempla ainda o reconhecimento contábil de outorgas de opções realizadas a membros do Conselho cujo mandato se encerrou em abril de 2023, tanto no seu curso regular como pela praxe do antigo Conselho de deliberar por acelerar o *vesting* em determinados casos de cessação do mandato por antigos conselheiros, em linha com os poderes então atribuídos ao Conselho nos planos aprovados pelos Acionistas no passado e praticado pela Companhia até a AGOE de 2023, por determinação do antigo controlador, fatos jurídicos já integralmente consumados.

Destacamos que a atual administração se engajou em negociações com o antigo controlador, para que esse assumisse o custo do pagamento dos bônus aos membros do antigo Conselho de Administração – que inclusive eram empregados do controlador. Como resultado dessa negociação, o Casino concordou em assumir o

pagamento diretamente aos referidos conselheiros, eliminando o valor de R\$ 3.926.930,00 da presente proposta e reduzindo nesta quantia a remuneração proposta para o Conselho de Administração em 2023 em relação à proposta original.

Cumpre ressaltar que, mesmo depois da assunção do bônus previsto aos antigos conselheiros em 2023 pelo Casino, a remuneração do antigo Conselho de Administração referente ao período de janeiro a abril de 2023 (33% do exercício social) representa cerca de 52% da remuneração total do Conselho de Administração para 2023 na presente proposta, incluindo o legado da estrutura de remuneração anterior e também despesas extraordinárias de rescisão de membros. Por sua vez, a remuneração do novo Conselho de Administração, entre maio e dezembro de 2023 (66% do exercício social), representa cerca de 48% da remuneração total proposta para o Conselho de Administração para 2023 e está alinhada com as práticas de mercado.

No que tange aos pagamentos baseados em ações para o Conselho de Administração, o valor a ser contabilizado em 2023, de R\$ 7.996.366,00, corresponde a (i) parcela de opções que teria parte do respectivo prazo de carência (*vesting*) cumprido em 2023, bem como (ii) de opções que tiveram seu prazo de carência (*vesting*) antecipado em virtude da saída de ex-membros do Conselho de Administração, como explicado acima, resultando na contabilização antecipada de despesa referente a todo o período de carência antecipado dessas opções, nos termos do CPC 10.

A tabela abaixo detalha os componentes dos valores reconhecidos de remuneração em ações para os membros do Conselho de Administração cujo mandato terminou em Abril de 2023, incluindo o impacto da antecipação das opções da Série 9, conforme praxe até então adotada pelo antigo Conselho.

Ademais, a tabela abaixo traz ainda um histórico dos registros contábeis ano a ano das opções de compra de ações outorgadas aos membros do Conselho de Administração em exercícios sociais anteriores, nos termos do CPC 10:

Ano	2021		2022		2023		Total / ano
	Valor contabilizado	Avos	Valor contabilizado	Avos	Valor contabilizado	Avos	
2019 - Série 6	2.004.812	12/36	338.633	5/36	-	0/36	2.343.444
2020 - Série 7	5.106.081	12/36	4.705.415	12/36	4.661.445	5/36	14.472.940
2021 - Série 8	-	0/36	-	0/36	-	0/36	-
2022 - Série 9	-	0/36	760.556	7/36	3.334.920	29/36	4.095.477
Valor econômico nominal total	7.110.893	24/36	5.804.604	24/36	7.996.365	34/36	20.911.861

tabela 8

II.4. Remuneração da Diretoria

Conforme demonstrado nas tabelas acima, o novo limite proposto para a remuneração da Diretoria é de R\$ 49.419.202,00, representando uma redução de R\$ 23.500.497,00, sem considerar encargos sociais, em relação ao valor proposto na AGOE de 2023 (de R\$ 72.919.698,00, considerando a redução pelo expurgo dos encargos).

Cumpramos ressaltar que o aumento da remuneração fixa da Diretoria de R\$ 8.116.097,00 em 2022 para R\$ 11.555.412,00 em 2023 inclui a possibilidade de acrescentar um membro à Diretoria Estatutária ao longo do ano, além de reajustes salariais em linha com pesquisa de mercado da Korn Ferry, refletindo o novo tamanho da Companhia. O patamar de salário base da Diretoria em 2023 está posicionado no percentil 50 (P50) da pesquisa da Korn Ferry e, portanto, está alinhado às práticas de mercado.

No item II.1 apresentamos o sumário das alterações propostas para a remuneração da Diretoria. A descrição detalhada de cada um dos principais elementos apontados no item II.1 é apresentada abaixo.

- **Incentivo de Curto Prazo (ICP)**

Para o exercício social de 2023, o Conselho de Administração propõe a simplificação da estrutura até então em vigor dos Incentivos de Curto Prazo.

Nesse sentido, para 2023, o ICP será composto apenas pelo Programa de Participação nos Resultados – PPR, com a descontinuação dos demais programas.

- *Programa de Participação nos Resultados (PPR)*

No âmbito do PPR, considerando que a presente revisão ocorre no meio do ano em curso, o Conselho de Administração decidiu manter o quadro de metas anteriormente apresentado, assim como os *targets* de cada uma das metas já contratadas com os administradores. Isso se deve em grande parte ao fato de que o PPR deve obedecer a requisitos legais para sua implementação, em especial quanto aos procedimentos de negociação, de modo que a alteração substancial da estrutura do PPR no meio do ano poderá gerar potenciais exposições à Companhia sob uma perspectiva legal.

Não obstante, conforme permitido pela legislação aplicável e pelas regras do PPR em vigor, o Conselho decidiu implementar uma mudança importante nos *ranges* deste componente já para o ano de 2023. A oscilação que anteriormente poderia ocorrer entre 0 e 200% agora fica limitada a 80-120%, sendo que o percentual mínimo de 80% servirá de gatilho para o pagamento de cada métrica, de modo que performances inferiores a esse patamar não ocasionarão pagamentos aos membros da Diretoria.

A PPR para os membros da Diretoria é estruturada na forma de *Scorecard*, em que as metas são aplicadas no nível de cada profissional com indicadores corporativos (metas gerais da Companhia, com peso de 50%), metas de cada área/diretoria, avaliadas em aspectos quantitativos (peso de 15%) e qualitativos (peso de 15%), e avaliação individual sobre aspectos de alinhamento comportamental (peso de 20%).

Em razão da mudança proposta, para fins do cálculo do valor a ser recebido, se o patamar de atingimento de determinado indicador for inferior a 80%, este será contabilizado com 0% no *Scorecard*. Além disso, esclarecemos que não há nenhum outro componente que é somado ou multiplicado ao valor alvo após a apuração do atingimento das metas dos indicadores (e.g. “aceleradores”), de forma que não há possibilidade de recebimento de quantia superior a 120% do valor alvo a título de PPR.

O *Scorecard* é individualizado conforme o exemplo abaixo:

	PROPOSTAS DE INDICADOR	ATINGIMENTOS		
		MIN 80%	META 100%	MAX 120%
OBJETIVOS NEGÓCIO Representam 50% do Valor Total dos Indicadores	Venda Líquida - Mesmas Lojas	80%	100%	120%
	Lucro Líquido	80%	100%	120%
	Dívida Líquida	80%	100%	120%
	EBITDA	80%	100%	120%
	Mulheres em posições de liderança (Gerentes e acima)	80%	100%	120%
	Redução Emissões totais de carbono	80%	100%	120%
OBJETIVOS QUANTITATIVOS Representam 15% do Valor Total dos Indicadores	Indicadores específicos de cada Diretoria (Exemplos: Percentual de Quebras sobre venda líquida; Plano de Expansão; CAPEX - Cash-out; Percentual de Turnover; Volume de Cash Margem; Supplier Financing; Market Share)	80%	100%	120%
OBJETIVOS QUALITATIVOS Representam 15% do Valor Total dos Indicadores	Projetos (De 02 a 04 Projetos específicos de cada Diretoria)	80%	100%	120%
DISCRICIONÁRIO Representam 20% do Valor Total dos Indicadores	Avaliação Comportamental sobre a Performance Individual - Discricionário	80%	100%	120%
TOTAL PAINEL 100%				

tabela 9

A despeito da solicitação de alguns Acionistas para que os valores das metas fossem publicados, o Assaí entende que tal divulgação seria prejudicial para a Companhia, tanto do ponto de vista estratégico, concorrencial e de retenção de talentos. Não obstante, registre-se que o atingimento das metas do *Scorecard* é compatível com o atingimento das performances indicadas pela Companhia em seu *guidance* para 2023, conforme seu Formulário de Referência.

➤ *Incentivos de curto prazo anteriormente contratados*

Cabe observar que há valores previstos para pagamento em 2023 que se referem a incentivos pactuados em anos anteriores, que previam o pagamento de valores nos

anos subsequentes (em 2022, 2023 e 2024), de modo que é preciso considerar esses valores na presente proposta da remuneração. Esses programas preveem o pagamento de determinado valor aos empregados elegíveis, entre eles determinados membros da Diretoria, ao término de cada ciclo de permanência na Companhia. O valor desses programas a serem pagos em 2023 totaliza R\$ 5.187.396,00.

- **Incentivos de Longo Prazo (ILP)**

- *Incentivos de longo prazo anteriormente contratados*

Em 2021, o Assaí contratou com seus administradores programas de retenção de longo prazo. Os Programas preveem pagamentos em 2023, no valor de R\$ 7.297.364,00, e parcelas finais em 2024. Cumpre mencionar que esses valores estavam classificados na proposta da administração à AGOE de 2023 como incentivo de curto prazo. Porém, sua característica plurianual determina sua classificação como incentivo de longo prazo, razão pela qual o reclassificamos na presente proposta.

- *Planos de Opções de Compra de Ações*

O Conselho de Administração propõe não realizar nova outorga de opções para seus administradores em 2023, de modo que os planos de opções de compra de ações da Companhia, ambos aprovados na Assembleia Geral Extraordinária de 31 de dezembro de 2020, não serão utilizados em 2023 para os estatutários. Contudo, os planos permanecem vigentes e serão realizadas outorgas para empregados que não ocupem cargos estatutários, de acordo com as regras dos planos. O objetivo do Conselho de Administração é que a partir de 2024, estatutários e não estatutários voltem a estar sujeitos ao mesmo plano baseado em ações, a ser submetido aos Acionistas em 2024.

No entendimento do Conselho de Administração, os planos de opções de compra atuais possuem determinadas características que não convergem com os objetivos da estrutura que se pretende criar para o Assaí. Alguns parâmetros críticos – como período de *vesting* e preço de exercício são definidos de forma taxativa no plano aprovado pela Assembleia em 2020. Inclusive com base na escuta de Acionistas que apresentaram críticas a essa modalidade de incentivo, o Conselho de Administração entende que a outorga a preços inferiores aos de mercado diverge das melhores práticas e dos incentivos que se pretendem para a Companhia.

Adicionalmente, o Conselho decidiu implementar um alongamento dos incentivos de longo prazo para até 5 anos, o que seria incompatível com os mandatos dos planos atuais. Importante ressaltar que a contabilização das opções de ações adotada segue a norma CPC10 – Pagamento baseado em ações, refletindo dessa forma as premissas da Administração e os efeitos contábeis nas demonstrações financeiras da Companhia.

A título explicativo, a tabela abaixo traz o total de ações objeto das opções e o potencial de diluição das opções em aberto, com base nas outorgas realizadas em anos anteriores.

DILUIÇÃO ACUMULADA E MÉDIA ANUAL POR ÓRGÃO					
Diluição acumulada*	% Diluição	# Ações	% Representatividade	Diluição média anual	Quantidade de anos
Conselho de Administração	0,101%	1.369.370	42,95%	0,034%	3
Diretoria Estatutária	0,135%	1.818.850	57,05%	0,045%	3
Total	0,236%	3.188.220	100,00%	0,079%	3

tabela 10

* Considerando as outorgas realizadas entre 2020 e 2022.

DILUIÇÃO ANUAL POR ÓRGÃO						
Ano	Conselho de Administração			Diretoria Estatutária		
	Quantidade de ações atual	Quantidade ações outorga	Diluição líquida outorga por ano	Quantidade de ações atual	Quantidade ações outorga	Diluição líquida outorga por ano
2020	1.350.256.496	1.055.205	0,078%	1.350.256.496	524.750	0,039%
2021	1.350.256.496	-	0,00%	1.350.256.496	177.200	0,013%
2022	1.350.256.496	314.165	0,023%	1.350.256.496	1.641.650	0,013%

tabela 11

Em razão das outorgas de opções realizadas em exercícios sociais anteriores para membros da Diretoria, há valores que impactam contabilmente as demonstrações financeiras de 2023, nos termos do CPC 10, e, por essa razão, estão refletidos na presente proposta da remuneração global para o ano de 2023, no montante de R\$ 7.790.887,00.

A tabela abaixo traz um resumo da evolução das despesas contábeis com as referidas opções de compra de ações outorgadas em anos anteriores.

Ano	2021		2022		2023 Nova Proposta		Total / ano
	Valor contabilizado	Avos	Valor contabilizado	Avos	Valor contabilizado	Avos	
2019 - Série 6	2.801.932	12/36	1.522.405	5/36	-	0/36	4.324.337
2020 - Série 7	2.801.072	12/36	2.395.448	12/36	1.430.706	5/36	6.627.226
2021 - Série 8	492.487	7/36	535.312	12/36	675.133	12/36	1.702.931
2022 - Série 9	-	0/36	2.663.499	7/36	5.685.048	12/36	8.348.547
Valor econômico nominal total	6.095.491	31/36	7.116.663	36/36	7.790.887	29/36	21.003.041

tabela 12

➤ Ações Virtuais (Phantom Shares) – Outorga 2023

Tendo em vista que a revisão geral da estrutura de remuneração da administração será realizada em 2023, para apresentação aos Acionistas em 2024, e considerando a relevância de se ter um incentivo de longo prazo baseado em ações em 2023, especialmente focado na retenção dos diretores e alinhamento de interesses, o Conselho de Administração propõe a outorga em 2023 de um incentivo baseado em ações no formato de ações virtuais, as quais representarão o direito ao recebimento do valor de uma determinada quantidade de ações de emissão da Companhia nas datas de *vesting*, com pagamento em caixa ao beneficiário ("Ações Virtuais"). Por ser um incentivo baseado em ações, com liquidação financeira, não há exigência legal para que seja aprovado um plano específico de outorga de ações virtuais em assembleia geral de Acionistas, não obstante os principais termos e condições da outorga de Ações Virtuais são descritos abaixo.

Cada Ação Virtual representará o direito de receber, em caixa, o valor equivalente ao preço médio de 1 (uma) ação da Companhia nos 20 pregões imediatamente

anteriores a cada data de *vesting*, desde que o beneficiário esteja trabalhando na Companhia na data de *vesting*.

As Ações Virtuais ficarão sujeitas a um período de *vesting* total de 5 anos, com *vesting* parcial a partir do 3º ano, como segue: 20% no 3º ano, 20% no 4º ano e 60% no 5º ano.

Trata-se de uma estrutura transitória que busca responder rapidamente às manifestações dos Acionistas e visa reforçar o elemento de retenção dos diretores, uma vez que a estrutura de remuneração até então praticada focava primordialmente em incentivos de curto prazo. Não obstante seu caráter de retenção, em linha com as manifestações dos Acionistas, o Conselho de Administração propõe o direito ao recebimento dos valores nos termos acima apresentados seja também condicionado ao atingimento de indicadores de performance.

Dessa forma, em relação aos incentivos de longo prazo de 2023, o Conselho de Administração propõe uma estrutura composta por (i) 50% com objetivo de retenção dos executivos e (ii) 50% decorrente de indicadores de performance.

Os indicadores de performance serão compostos por métricas de ESG (pessoas portadoras de deficiência, matriz de energia renovável e mulheres na liderança), com peso de 30%, e indicador de Fluxo de Caixa Operacional como percentual da receita líquida, com peso de 70%.

Os 50% decorrentes do atingimento dos indicadores de performance terão metas definidas para cada data de *vesting* e o não atingimento no 3º ou 4º poderão ser compensados pelo atingimento no ano subsequente ou no 5º ano. O atingimento da meta está vinculado ao range de 10% de variação absoluta.

A escolha dos indicadores tem como fundamento (i) a responsabilidade da Companhia na construção de uma sociedade responsável e inclusiva e (ii) o alinhamento dos executivos no compromisso com o crescimento sustentável do negócio.

O Conselho de Administração também avaliou a inclusão de cláusula de *Malus* e *Clawback* na outorga de Ações Virtuais, mas entende que será preciso uma análise jurídica mais aprofundada, em especial por ser a relação de trabalho dos diretores regulada pela CLT.

Como já dito, no segundo semestre de 2023 o novo Conselho de Administração se debruçará sobre a estrutura de remuneração total da administração para nova proposta a ser apresentada aos Acionistas em 2024, e pretende, inclusive, estudar a viabilidade de recepcionar a outorga de Ações Virtuais pelo novo plano de incentivo baseado em ações a ser proposto em 2024.

A quantidade total de Ações Virtuais a ser outorgada aos membros da Diretoria na presente proposta será de 1.989.465, correspondente a 0,1473% da quantidade total de ações de emissão da Companhia nesta data, cuja quantidade foi definida considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023. A quantidade a ser outorgada a cada membro da Diretoria foi pautada na última pesquisa realizada pela Korn Ferry, a pesquisa *Top Exec*, que usa como parâmetros de comparação os grandes grupos econômicos que atuam no país. O valor inclui também uma parcela extraordinária, isto é, independente da estratégia de remuneração anual utilizada, que representa uma repactuação dos diversos programas de retenção antes existentes e que o Conselho, como mencionado, julgou desalinhado à nova realidade da companhia, uma vez que eram concentrados em pagamentos em dinheiro e em curto prazo.

Em caso de aprovação da presente proposta, caberá ao Conselho de Administração aprovar as referidas outorgas de Ações Virtuais, bem como administrar e criar regras complementares para o funcionamento de referida outorga de Ações Virtuais, sendo certo que os membros do Conselho de Administração não serão seus beneficiários.

O valor justo das outorgas de Ações virtuais é de R\$ 22.660.006,00, considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023. Esse valor impactará contabilmente as demonstrações financeiras da Companhia de forma proporcional ao período de *vesting*, nos termos do CPC 10 nos anos de 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 e 2028.

Note que, nos termos do CPC 10, por ser um pagamento baseado em ação com liquidação em caixa, o valor justo da outorga de Ações Virtuais deve ser contabilizado no passivo do balanço patrimonial (e não no patrimônio líquido, como ocorre com as opções de compra de ações). Por essa razão, o CPC 10 prevê que o valor justo das Ações Virtuais deve ser remensurado a cada período de reporte (ou seja, de forma trimestral e anual), considerando o preço de cotação da ação da Companhia em cada data de remensuração.

Portanto, não é possível precisar, de maneira antecipada, o valor total de impacto contábil da outorga de Ações Virtuais para o exercício de 2023, bem como para os anos seguintes do período de *vesting*.

Pelo exposto acima, o limite global de remuneração para a Diretoria poderá variar no decorrer de 2023, em virtude da necessidade de se realizar uma nova mensuração do passivo ao término de cada período de reporte, nos termos do CPC 10. Assim, o limite global de remuneração para a Diretoria deve ser automaticamente ajustado para refletir a variação positiva ou negativa do valor justo das Ações Virtuais em 2023 em relação ao valor justo estimado das Ações Virtuais de R\$ 2.700.847,00, calculado considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023, nos termos exigidos pelo CPC 10, evitando-se, assim, que o limite global de remuneração para a Diretoria estabelecido com base

em valor estimado seja ultrapassado em virtude da remensuração obrigatória do valor justo das Ações Virtuais a cada período de reporte.

II.5. Annual Grant Amounts, and Recurring Payments

Todos os valores referenciados nesta proposta até a presente seção seguiram os padrões contábeis utilizados pela Companhia. Como reiteradamente explicado, tais valores incluem impactos de decisões tomadas em exercícios anteriores, que podem dificultar a análise dos Acionistas. Com o objetivo de mitigar este efeito, nesta seção apresentamos formatos distintos que acreditamos propiciar um melhor entendimento da remuneração da Diretoria Executiva:

1. Valores das outorgas

A cada ano são tomadas decisões que estabelecem direitos dos administradores que em parte são diferidos por vários anos. Nesta visão, comparamos as outorgas efetuadas em cada um dos últimos 2 anos, assim como a proposta para 2023, na sua versão original e na versão atual. Para efeito desta simulação, utilizamos o valor máximo atingível nos programas de curto prazo, e o valor justo dos instrumentos de ações outorgados a cada ano. Assim, é possível compreender quais foram as decisões tomadas em cada ano para compor a remuneração total dos diretores estatutários. Como informação adicional, acrescentamos o prazo de *vesting*.

Diretoria					
Em R\$	2021	2022 Rerratificação	2022 Nova Proposta*	2023 Rejeitado	2023 Nova Proposta
Salário	6.140.318	7.590.036	7.590.036	10.842.744	10.842.744
Benefícios diretos e indiretos	407.730	526.061	526.061	712.668	712.668
Subtotal Remuneração Fixa	6.548.048	8.116.097	8.116.097	11.555.412	11.555.412
PPR	14.485.076	18.637.275	18.637.276	14.887.294	14.887.294
Demais ICPs	6.459.095	25.975.923	13.469.425	7.651.263	0
Subtotal ICP	20.944.171	44.613.198	32.106.701	22.538.557	14.887.294
ILP Cash	17.525.000				
ILP (Stock Options)	1.779.783	15.415.067	15.415.067	22.357.397	
Investimento em Ações			8.083.803		
Ações Virtuais					22.658.242
Subtotal ILP	19.304.783	15.415.067	23.498.870	22.357.397	22.658.242
Total Geral	46.797.002	68.144.362	63.721.668	56.451.367	49.100.949

* A nova proposta para 2022 incorpora o Compromisso de Investimento em Ações da parcela líquida do excedente ao Programa Expansão, de aproximadamente R\$ 8,1 M, após a tributação pelo IR (R\$ 4.422.695,00).

tabela 13

Com a aprovação da proposta de remuneração apresentada para 2023, o *mix* de remuneração da Diretoria Estatutária passa a ser composto conforme disposto no

gráfico abaixo, considerando os **valores outorgados** em cada ano e não o correspondente reconhecimento contábil:

EVOLUÇÃO DO MIX REMUNERAÇÃO - DIRETORES ESTATUTÁRIOS

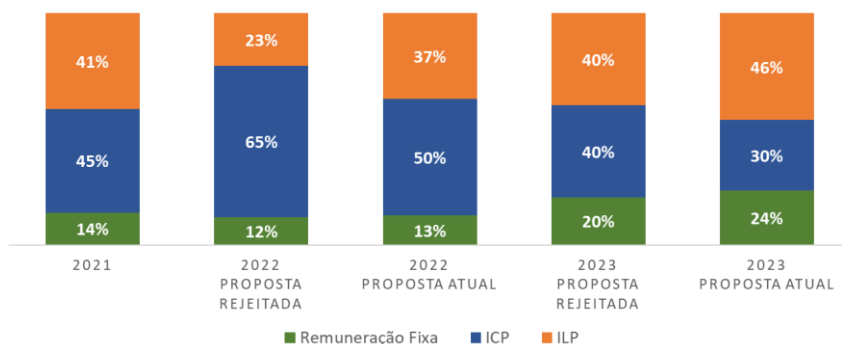


Gráfico D

EVOLUÇÃO DO MIX REMUNERAÇÃO - DIRETORES ESTATUTÁRIOS
Em R\$ (MM)

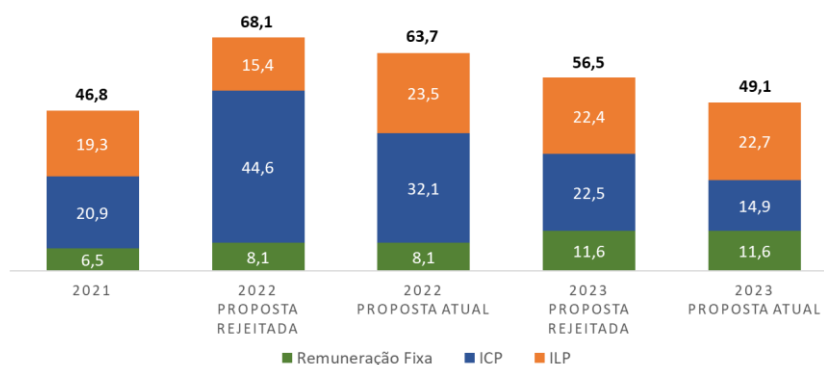


Gráfico E

2. Valores recorrentes

Em relação ao valor proposto para a outorga de 2023, é importante ressaltar que dos R\$ 22.660.006,00 previstos como outorga de ações virtuais, o valor de R\$ 12.660.006,00 se refere ao que chamamos de valores recorrentes, isto é, calculados a partir da estratégia de remuneração da companhia, com base nos benchmarks supracitados (Korn Ferry). A diferença, no valor de R\$ 10.000.000,00, se refere à outorga extraordinária, focada na retenção de executivos-chave, e que em grande parte substitui os sistemas de remuneração estabelecidos pelo antigo controlador, cuja resolução foi negociada com os executivos.

II.6. Conclusão

Considerando as explicações acima, a Administração propõe a fixação da remuneração global anual dos Administradores relativa ao exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2023 no valor total de R\$ 70.595.557,00, sem

encargos, a ser distribuída entre a administração da forma abaixo. O limite global proposto acima considera a contabilização do valor justo estimado das Ações Virtuais em 2023 no valor de R\$ 2.700.847,00, calculado considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023, o qual irá necessariamente variar no decorrer de 2023 em virtude da necessidade de se realizar uma nova mensuração do passivo ao término de cada período de reporte, nos termos do CPC 10, de modo que, mediante a aprovação do referido limite global de remuneração pelos Acionistas, ficará também aprovado que o limite global proposto de R\$ 70.595.557,00 deverá ser considerado automaticamente aumentado ou reduzido exclusivamente para capturar a variação decorrente da remensuração do valor justo das Ações Virtuais ao término de cada período de reporte em 2023 em relação ao valor justo estimado das Ações Virtuais de R\$ 2.700.847,00, calculado considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023, nos termos exigidos pelo CPC 10.

- (i) **Diretoria:** até R\$ 49.419.202,00
- (ii) **Conselho de Administração:** até R\$ 20.613.027,00
- (iii) **Conselho Fiscal:** até R\$ 563.328,00

Por fim, a Administração informa que as informações constantes na forma do item 8 do Novo Formulário de Referência, nos termos do item 8 do Anexo C da Resolução CVM 80, se encontram no **Anexo 1** desta Proposta.

ANEXO 1
Proposta de remuneração global dos Administradores
(Item 8 do Formulário de Referência)

Informações indicadas na seção 8 do Formulário de Referência (conforme Anexo C Resolução CVM nº 80/2022 e artigo 13, ii, da Resolução CVM nº 81/2022)

8. Remuneração dos Administradores

8.1. Descrição da Política ou Prática de Remuneração da Administração, inclusive da Diretoria Não Estatutária, e dos Comitês

(a) ***objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado***

A despeito da existência de uma política de remuneração da administração da Companhia formalizada, a Política de Indicação e Remuneração dos Membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal ("Política"), conforme aprovada em reunião do Conselho de Administração realizada em 31 de maio de 2022, encontra-se em andamento um amplo projeto de reestruturação da remuneração da Companhia, que implicará na atualização da Política.

O novo Conselho de Administração da Companhia, eleito na Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de 27 de abril de 2023, está intensamente dedicado a reformular completamente a atual estrutura de remuneração dos administradores e, em continuação às modificações transitórias apresentadas para a Assembleia Geral Extraordinária de 14 de julho de 2023, irá conduzir um estudo mais extenso e detalhado ao longo de 2023, a ser apresentado em tempo da assembleia geral ordinária de 2024.

Por sua vez, a Política atualmente vigente tem por objetivo definir a estratégia de remuneração dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal da Companhia, que será baseada em:

1. responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, quando instalado, considerando os diferentes cargos que ocupam e as funções que desempenham;
2. tempo dedicado às suas funções;
3. competência e reputação profissional, tendo em vista a sua experiência e qualificação; e
4. valor de seus serviços no mercado.

De acordo com a Política, a Companhia adota os seguintes princípios para a remuneração dos seus membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, quando instalado:

1. alinhamento dos interesses entre os membros do Conselho de Administração, seus Comitês de Assessoramento, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, quando instalado, e os acionistas da Companhia, com uma filosofia de compartilhamento de riscos e retornos;
2. tradução da estratégia da Companhia nas metas das áreas e nas metas individuais; e
3. reconhecimento da contribuição e incentivo à retenção de profissionais, com base em referências praticadas pelo mercado.

Com base em referidos princípios, a Companhia adota um plano de remuneração que utiliza métricas de criação de valor para estabelecer metas de remuneração variável, benefícios e remuneração baseada em ações, sendo a descrição individualizada da remuneração de cada órgão da Companhia prevista na Política.

Ainda, a Companhia realiza regularmente pesquisas de mercado, realizadas a partir da contratação de renomadas consultorias externas especializadas. Os levantamentos são feitos a partir da análise dos dados das principais empresas do mercado brasileiro, com faturamento e porte similares aos da Companhia, de forma a avaliar se os parâmetros e condições que são adotados pela Companhia para a determinação da remuneração total são satisfatórios e permitem a retenção dos profissionais.

A Política está disponível para consulta nos seguintes endereços:

- ✓ Site de Relações com Investidores da Companhia (<https://ri.assai.com.br/>), clicando em "Governança Corporativa", "Estatutos e Políticas" e, por fim, "Política de Indicação e Remuneração de Membros do Conselho de Administração" ou diretamente por meio do link <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/ec14f0ab-c5d4-4b12-a413-b6cc7475ed98/d7771ce3-84aa-e39f-5fed-e953f9a032a3?origin=1>;
- ✓ Site da Comissão de Valores Mobiliários – CVM (<https://www.gov.br/cvm/pt-br>); e
- ✓ Site da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (www.b3.com.br).

(b) ***práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:***

(i) ***os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam***

A Companhia conta com uma área dedicada a temas relacionados à remuneração, cujo objetivo principal é avaliar, estruturar e recomendar as melhores práticas.

A partir da referida análise, a área responsável por estabelecer a estrutura da remuneração dos administradores e pessoal-chave sugere parâmetros e estratégias de remuneração, inclusive para Diretores não estatutários e ocupantes de outros cargos estratégicos que não componham a administração estatutária. Estas recomendações serão submetidas ao Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, responsável pelo encaminhamento e recomendação referente a temas de remuneração da administração e executivos não estatutários.

Uma vez recomendada a proposta da remuneração pelo Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, o Conselho de Administração deve aprová-la e incluir as informações cabíveis na Proposta da Administração para que os acionistas da Companhia possam deliberar a respeito do montante global de remuneração dos administradores, sempre dividida por órgão.

(ii) *critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos*

Para fixar a remuneração dos Administradores, a Companhia realiza regularmente pesquisas de mercado, através da contratação de consultoria especializada e reconhecida (aferidas através da pesquisa *Top Exec* da Korn Ferry), pautadas na análise dos dados das principais empresas brasileiras, com faturamento e porte similares aos da Companhia, de forma a avaliar se os critérios e condições que adota para determinação da remuneração são compatíveis com o segmento e permitem a retenção dos melhores profissionais, bem como analisam a necessidade de se propor ajustes em algum componente da remuneração que possa estar desalinhado.

Uma vez analisadas as informações, uma proposta de remuneração é feita baseada no nível de dedicação e no papel desempenhado pelos Administradores.

(iii) *com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor*

Anualmente, os parâmetros e referências disponibilizados pela consultoria externa são avaliados e comparados ao efetivamente praticado pela Companhia. Com base nestas análises, a área dedicada a temas de remuneração e recomenda propostas de adequações de modo a manter a competitividade da Companhia e a aderência à estratégia estabelecida. Estas recomendações são submetidas ao Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, responsável pelo encaminhamento e recomendação referente a temas de remuneração da administração e executivos não estatutários ao Conselho de Administração.

(c) **composição da remuneração, indicando:**

(i) **descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:**

- **seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor**

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por apenas Remuneração Fixa, enquanto os membros da Diretoria recebem Remuneração Fixa, além da Remuneração Variável de Curto Prazo (ICP) e da Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP), descritas abaixo.

- **Remuneração Fixa:** Determinada com base em estruturas de remuneração competitivas que levam em consideração o *know-how*; soluções de problemas e responsabilidade de cada cargo. A Companhia organiza sua estrutura por grades salariais e respectivos salários médios, buscando manter alinhamento com a média salarial do mercado. A Remuneração Fixa dos Diretores é composta por salário base e benefícios e a dos membros do Conselho de Administração é composta por honorários mensais, remuneração adicional por participação nos comitês de assessoramento e benefícios.
- **Remuneração Variável de Curto Prazo (ICP):** Para o exercício social de 2023, a Remuneração Variável de Curto Prazo (ICP) dos Diretores será composta apenas pelo Programa de Participação nos Resultados ("PPR"), com a descontinuação dos demais programas anteriormente vigentes. No âmbito do PPR, são utilizados indicadores de desempenho alinhados ao planejamento estratégico da Companhia, definidos com base no seu plano de negócios, que leva em consideração resultados quantitativos e qualitativos (avaliação de desempenho dos diretores). A título exemplificativo, nos últimos anos, a Companhia tem utilizado métricas baseadas nos seguintes indicadores: Vendas Líquidas, Margem Líquida, Despesas Gerais Administrativas e de Vendas, EBITDA, Lucro Líquido, Dívida Líquida, Índice de Sustentabilidade (% Mulheres na Liderança; Emissão Carbono), Nº de Tickets (Transações) e Market Share.

O percentual máximo de atingimento de metas alcançável pelos diretores da Companhia estará limitado à faixa entre 80% a 120%, sendo que o percentual mínimo de 80% servirá de gatilho para o pagamento de cada étrica, de modo que performances inferiores a esse patamar não ocasionarão pagamentos aos membros da Diretoria. Tal medida visa mitigar o risco de que eventuais resultados muito acima do esperado no momento de aprovação do Programa de Participação nos Resultados impacte significativamente os valores a serem pagos aos diretores da Companhia.

O PPR para os membros da Diretoria é estruturada na forma de *Scorecard*, em que as metas são aplicadas no nível de cada profissional com indicadores corporativos (metas gerais da Companhia, com peso de 50%), metas de cada área/diretoria, avaliadas em aspectos quantitativos (peso de 15%) e qualitativos (peso de 15%), e avaliação individual sobre aspectos de alinhamento comportamental (peso de 20%).

Além dos pagamentos realizados no âmbito do Programa de Participação nos Resultados, até o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, membros da Diretoria também recebiam pagamentos à título de bônus, baseados em performance, de acordo com determinadas métricas descritas acima, conforme aplicável.

- **Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP):** Até o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, a Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP) dos Diretores correspondia a (i) pagamentos baseados em ações, na modalidade de outorga de opções de compra de ações no âmbito de dois planos aprovados em Assembleia Geral da Companhia, conforme descritos no item 8.4 deste Formulário de Referência, e (ii) pagamentos em dinheiro atrelados à permanência dos Diretores na Companhia, visando retenção.

Para o exercício social de 2023, o Conselho de Administração propôs realizar uma outorga única de ações virtuais (*phantom shares*), que correspondem ao direito de receber um pagamento em caixa equivalente ao valor da ação da Companhia em determinadas datas, de acordo com os prazos de carência (*vesting*), descritos no item 8.4 deste Formulário de Referência.

Até o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, o Conselho de Administração recebia Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP) na modalidade de outorga de opções de compra de ações no âmbito de dois planos aprovados em Assembleia Geral da Companhia, conforme descritos no item 8.4 deste Formulário de Referência. Para o exercício social de 2023, o Conselho de Administração não receberá Remuneração Variável de Longo Prazo (ILP).

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, no exercício social em que este for instalado pela assembleia geral de acionistas da Companhia, será composta por remuneração fixa mensal, desvinculada da efetiva participação em reuniões, a qual não pode ser inferior, para cada membro em exercício, a 10% da média mensal da remuneração dos Diretores Estatutários.

• ***sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais***

A tabela abaixo apresenta a proporção de cada elemento na composição da remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais:

Para o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022:

	% em relação à remuneração total				
	Salário Base	Benefícios Diretos e Indiretos	Remuneração Variável	Planos de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	36,99%	6,57%	40,24%	16,20%	100,00%
Diretoria	20,80%	0,89%	66,27%	12,04%	100,00%
Conselho Fiscal	100,00%	-	-	-	100,00%

Para o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2021:

	% em relação à remuneração total				
--	----------------------------------	--	--	--	--

	Salário Base	Benefícios Diretos e Indiretos	Remuneração Variável	Planos de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	41,00%	3,67%	34,35%	20,98%	100,00%
Diretoria	47,07%	1,03%	36,53%	15,37%	100,00%
Conselho Fiscal	100,00%	-	-	-	100,00%

Para o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2020:

% em relação à remuneração total					
	Salário Base	Benefícios Diretos e Indiretos	Remuneração Variável	Planos de Opção de Compra de Ações	Total
Conselho de Administração	-	-	-	-	-
Diretoria	50,77%	1,36%	28,26%	19,61%	100,00%
Conselho Fiscal	-	-	-	-	-

- ***sua metodologia de cálculo e de reajuste***

Para fins de fixação e reajuste da remuneração dos administradores, a Companhia realiza regularmente pesquisas de mercado, de forma a avaliar se os critérios e condições que adota para a determinação da remuneração são satisfatórios e permite a retenção de profissionais, bem como analisar a necessidade de se propor ajustes em algum componente da remuneração que possa estar desalinhado. Essas pesquisas são realizadas anualmente, por consultoria especializada e reconhecida no mercado contratada pela Companhia, e é pautada na análise dos dados das principais empresas do mercado brasileiro, com faturamento e porte similares aos da Companhia.

Uma vez concluído o levantamento, a área responsável por estabelecer a estrutura da remuneração dos administradores, sugere parâmetros e estratégias de remuneração, inclusive para Diretores não-estatutários.

A Companhia conta com uma área dedicada a temas relacionados à remuneração, cujo objetivo principal é avaliar, estruturar e recomendar as melhores práticas. Estas recomendações serão submetidas ao Comitê de Gente, Cultura e Remuneração, responsável pela análise e encaminhamento dos temas de remuneração da administração, bem como colaboradores e executivos não estatutários ao Conselho de Administração.

No que tange à remuneração variável de curto prazo dos Diretores, a Companhia possui Programa de Participação nos Resultados, nos termos da Lei nº 10.101/2000. O cálculo do valor a ser pago no âmbito do Programa de Participação nos Resultados é estruturado na forma de *Scorecard*, em que as metas são aplicadas no nível de cada profissional com indicadores corporativos (metas gerais da Companhia, com peso de 50%), metas de cada área/diretoria, avaliadas em aspectos quantitativos (peso de 15%) e qualitativos (peso de 15%), e avaliação individual sobre aspectos de alinhamento comportamental (peso de 20%). O cálculo é baseado em indicadores financeiros e não financeiros, independentes entre si,

alinhados ao planejamento estratégico da Companhia, definidos com base no plano de negócios e nos resultados a serem alcançados pela Companhia, nos termos das negociações realizadas conforme previsão legal específica. A Participação nos Resultados está, portanto, atrelada ao desempenho da Companhia e da própria Diretoria, nos termos do Programa de Participação nos Resultados da Companhia. Além disso, até o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, membros da Diretoria também recebiam pagamentos à título de bônus, calculados com base em indicadores de desempenho alinhados ao planejamento estratégico da Companhia.

Com relação aos incentivos de longo prazo dos Diretores, o caráter quantitativo, tanto das outorgas passadas realizadas no âmbito dos Planos de Opção de Compra de Ações quanto de programas de retenção via pagamento em caixa, foi determinado com base em pesquisas realizadas pela Korn Ferry, que usa como parâmetros de comparação os grandes grupos econômicos que atuam no país. A outorga única de ações virtuais para o exercício de 2023 também considera a última pesquisa realizada pela Korn Ferry (Top Exec).

• ***principais indicadores de desempenho nele levados em consideração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG***

Para fins do Programa de Participação nos Resultados, a Companhia tem utilizado métricas para os resultados quantitativos baseadas nos seguintes indicadores:

- Vendas Líquidas – Mesmas lojas
- Margem Líquida
- Despesas Gerais Administrativas e de Vendas
- EBITDA
- Lucro Líquido
- Dívida Líquida
- Número de Tickets (transações)
- Market Share
- Indicadores de ESG (% Mulheres em cargos de Liderança, Redução nas emissões de carbono)

Nesse sentido a Companhia, permanece engajada na responsabilidade e compromisso de atuar com base em métricas de ASG, com impacto direto na remuneração variável de curto prazo de seus Diretores estatutários.

Parte desses indicadores são estritamente financeiros e os demais são fatores mensuráveis que contribuem para o resultado da Companhia e, portanto, possuem uma correlação com o seu desempenho financeiro.

Para o exercício de 2023, a outorga de ações virtuais (*phantom shares*) aos Diretores será 50% atrelada ao atingimento de metas de performance. Os indicadores de performance serão compostos por métricas de ESG (pessoas portadoras de deficiência, matriz de energia renovável e mulheres na liderança), com peso de 30%, e indicador de Fluxo de Caixa Operacional como percentual da receita líquida, com peso de 70%.

Os 50% decorrentes do atingimento dos indicadores de performance terão metas definidas a cada ano e o não atingimento no 3º ou 4º poderão ser compensados pelo atingimento no ano subsequente ou no 5º ano.

O atingimento da meta está vinculado ao range de 10% de variação absoluta. A escolha dos indicadores tem como fundamento (i) a responsabilidade da Companhia na construção de uma sociedade responsável e inclusiva e (ii) o alinhamento dos executivos no compromisso com o crescimento sustentável do negócio.

(ii) ***razões que justificam a composição da remuneração***

Consideramos o cenário desafiador de crescimento acelerado e aumento de *market share*, de forma consistente, há mais de 10 anos consecutivos, as adaptações constantes no modelo de governança do negócio, para garantir a transparência, confiabilidade, a agilidade e autonomia necessários para a manutenção do seu ritmo de crescimento, a implementação de novos produtos e serviços para sua diferenciação e, um mercado extremamente competitivo com muitos *players* nacionais e também locais, o que exige uma constante busca por inovação e evolução do nosso negócio, assim como um alinhamento de seus administradores com os desafios presentes e futuros do negócio, sendo modelo e exemplo para os demais colaboradores, com comportamentos e atitudes que representam sua cultura e valores.

Considerando este cenário desafiador, temos que manter uma proposta de remuneração atrativa para o nosso modelo de negócio. Somos uma Companhia em crescimento e queremos reter os melhores e mais experientes profissionais, conservar o conhecimento sobre o negócio e principalmente de suas estratégias e evitar perdas de recursos estratégicos e talentos em posições críticas e de alto impacto na Companhia.

(iii) ***a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato***

Um Conselheiro não recebe nenhum tipo de remuneração em função do seu cargo como membro do Conselho de Administração, pois exerce a função de Diretor Presidente da Companhia e é remunerado por este cargo.

(d) ***existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos***

Não aplicável, considerando que a remuneração de administradores e membros dos comitês é suportada exclusivamente pela Companhia.

(e) ***existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor***

Não haverá qualquer remuneração ou benefício garantido aos administradores ou membros dos comitês da Companhia vinculados à ocorrência de eventos societários.

8.2. Remuneração Total do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2023 - Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	5,00	3,00	17,00
Nº de membros remunerados	8,00	5,00	3,00	16,00
Remuneração o fixa anual				
Salário ou pró-labore	9.485.629,00	10.842.744,00	563.328,00	20.891.701,00
Benefícios direto e indireto	611.033,00	712.668,00	0,00	1.323.701,00
Participações em comitês	2.520.000,00	0,00	0,00	2.520.000,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	0,00	0,00	0,00	0,00
Remuneração o variável				
Bônus	0,00	5.187.396,00	0,00	5.187.396,00
Participação de resultados	0,00	14.887.294,00	0,00	14.887.294,00
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	0,00	7.297.364,00	0,00	7.297.364,00
Outros benefícios de remuneração				
Pós-emprego	0,00	0,00	0,00	0,00
Cessação do cargo	0,00	0,00	0,00	0,00
Baseada em ações (incluindo opções) ¹	7.996.365,00	10.491.733,00	0,00	18.488.099,00

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2023 - Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Total da remuneração	20.613.027,00	49.419.202,00	563.328,00	70.595.557,00
Observação	Conforme disposto no OFÍCIO-CIRCULAR/ANUAL – 2023-CVM/SEP o número de membros do Conselho de Administração foi apurado de acordo com a média anual do número de membros de referido órgão mensalmente, com duas casas decimais. Os valores lançados no Quadro acima em relação a “Salário ou pro labore” não contempla os encargos sociais que sejam ônus da Companhia, nos termos do Ofício Circular CVM/SEP 01/21. Foram concedidos em 2022 a membros do Conselho que acumularam cargos executivos no GPA e pagos 2023. Os valores lançados no Quadro acima em “Baseada em ações (incluindo opções)”, em Conselho de Conforme disposto no OFÍCIO-CIRCULAR/ANUAL – 2023-CVM/SEP o número de membros da Diretoria Estatutária foi apurado de acordo com a média anual do número de membros de referido órgão mensalmente, com duas casas decimais. Os valores lançados no Quadro acima em relação a “Salário ou pro labore” não contempla os encargos sociais que sejam ônus da Companhia, nos termos do Ofício Circular CVM/SEP 01/21. Os valores lançados no Quadro acima em “Baseada em ações (incluindo opções)”, em Diretoria Estatutária, refere-se à contabilização pro rata de outorgas realizadas em exercícios sociais anteriores e da outorga de ações virtuais que ocorrerá no ano de 2023. Os valores lançados no Quadro “bônus” correspondem a incentivos de curto prazo via pagamento em dinheiro. Os valores lançados no Quadro “Descrição de Conforme disposto no OFÍCIO-CIRCULAR/ANUAL – 2023-CVM/SEP o número de membros do Conselho Fiscal foi apurado de acordo com a média anual do número de membros de referido órgão mensalmente, com duas casas decimais.			

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2023 - Valores Anuais

Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Administração, refere-se aos efeitos contábeis da antecipação de vesting de pagamentos baseados em ações concedidos especificamente a ex-Conselheiros que acumularam cargos executivos no GPA. A remuneração do Conselho de Administração para o ano de 2023 não contempla outorga de pagamentos baseados em ações. Ademais, a remuneração do Conselho de Administração de janeiro a abril de 2023 reflete a estrutura de remuneração vigente a partir de 2022, enquanto a remuneração a partir de maio de 2023 já sofreu ajustes para estar mais alinhada às práticas de mercado e ao interesse dos acionistas. Os valores lançados no Quadro "bônus" correspondem a incentivos de curto prazo via			
outras remunerações variáveis" correspondem a incentivos de longo prazo via pagamento em dinheiro.			

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2023 - Valores Anuais				
Conselho de Administração		Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
pagamento em dinheiro.				
Os valores lançados no Quadro				
"Descrição de outras remunerações variáveis"				
correspondem a incentivos de longo prazo via pagamento em dinheiro.				

Remuneração total do Exercício Social encerrado em 31/12/2022 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	5,00	3,00	17,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00	3,00	15,83
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	13.258.236,00	7.590.036,00	584.180,00	21.411.600,00
Benefícios direto e indireto	2.355.227,00	526.061,00	0,00	2.881.288,00
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	0,00	0,00	0,00	0,00
Remuneração variável				
Bônus	14.421.250,00	23.500.616,00	0,00	37.921.866,00
Participação de resultados	0,00	18.637.276,00	0,00	18.637.276,00
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	0,00	1.744.140,00	0,00	1.744.140,00
Outros benefícios de remuneração				
Pós-emprego	0,00	0,00	0,00	0,00
Cessação do cargo	0,00	0,00	0,00	0,00
Baseada em ações (incluindo opções)	5.804.604,00	7.116.663,00	0,00	12.921.267,00

Remuneração total do Exercício Social encerrado em 31/12/2022 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Total da remuneração*	35.839.316,00	59.114.792,00	584.180,00	95.538.288,00

Remuneração total do Exercício Social encerrado em 31/12/2021 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	4,83	3,00	16,83
Nº de membros remunerados	8,00	4,83	3,00	15,83
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	13.893.505,35	18.665.131,89	331.340,21	32.889.977,45
Benefícios direto e indireto	1.242.658,01	407.730,25	-	1.650.388,26
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	0,00	0,00	0,00	0,00
Remuneração variável	11.639.545,69	0,00	0,00	11.639.545,69
Bônus	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação de resultados	0,00	14.485.075,83	0,00	14.485.075,83
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros benefícios de remuneração				
Pós-emprego	0,00	0,00	0,00	0,00
Cessação do cargo	0,00	0,00	0,00	0,00
Baseada em ações (incluindo opções)	7.110.892,25	6.095.490,98	0,00	13.206.383,23
Total da remuneração	33.886.601,30	39.653.428,95	331.340,21	73.871.370,46

Remuneração total do Exercício Social encerrado em 31/12/2020 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	0,00	4,00	0,00	4,00
Nº de membros remunerados	0,00	4,00	0,00	4,00
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	0,00	11.653.780,40	0,00	11.653.780,40
Benefícios direto e indireto	0,00	338.839,20	0,00	338.839,20

Remuneração total do Exercício Social encerrado em 31/12/2020 – Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Participações em comitês	0,00		0,00	-
Outros	0,00	970.509,35	0,00	970.509,35
Descrição de outras remunerações fixas	INSS	INSS	INSS	INSS
Remuneração variável				
Bônus	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação de resultados	0,00	7.026.892,79	0,00	7.026.892,79
Participação em reuniões				-
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	0,00	0,00	0,00	0,00
Pós-emprego	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros benefícios de remuneração				
Cessaçao do cargo	0,00	0,00	0,00	0,00
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	4.877.112,45	0,00	4.877.112,45
Total da remuneração	0,00	24.867.134,19	0,00	24.867.134,19

8.3. Remuneração Variável do Conselho de Administração, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal

Remuneração variável prevista para o exercício social corrente de 31/12/2023

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	5,00	3,00	17,00
Nº de membros remunerados	8,00	5,00	3,00	16,00
Bônus				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	12.484.760,00	0,00	12.484.760,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas	0,00	12.484.760,00	0,00	12.484.760,00
Participação nos resultados				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	14.887.295,00	0,00	14.887.295,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas sejam atingidas	0,00	11.066.308,50	0,00	11.066.308,50

Remuneração variável – exercício social encerrado em 31/12/2022

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	5,00	3,00	17,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00	3,00	15,83
Bônus				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no	14.421.250,00	25.244.756,00	0,00	39.666.006,

plano de remuneração				00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	13.817.500,00	11.682.051,00	0,00	25.499.551,00
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	14.421.250,00	25.244.756,00	0,00	39.666.006,00
Participação nos resultados				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	19.875.822,22	0,00	19.875.822,22
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	0,00	9.937.911,11	0,00	9.937.911,11
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	0,00	18.637.276,00	0,00	18.637.276,00

Remuneração variável – exercício social encerrado em 31/12/2021

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	9,00	4,83	3,00	16,83
Nº de membros remunerados	8,00	4,83	3,00	15,83
Bônus				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação nos resultados				
Valor mínimo previsto no plano de	0,00	0,00	0,00	0,00

remuneração				
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	35.231.021,00	0,00	35.231.021,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	0,00	17.615.511,00	0,00	17.615.511,00
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	0,00	14.485.075,00	0,00	14.485.075,00

Remuneração variável – exercício social encerrado em 31/12/2020

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	0,00	4,00	0,00	4,00
Nº de membros remunerados	0,00	4,00	0,00	4,00
Bônus				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação nos resultados				
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	0,00	0,00	0,00	0,00
Valor máximo previsto no plano de remuneração	0,00	14.053.786,00	0,00	14.053.786,00
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas fossem atingidas	0,00	7.026.893,00	0,00	7.026.893,00
Valor efetivamente reconhecido no resultado do exercício social	0,00	7.026.893,00	0,00	7.026.893,00

8.4. Plano de Remuneração Baseado em Ações do Conselho de Administração e Diretoria Estatutária, em vigor no último exercício social e previsto para o exercício social corrente

Em 31 de dezembro de 2020, os acionistas da Companhia aprovaram em Assembleia Geral Extraordinária (i) a criação do Plano de Opção de Compra de Ações e seu respectivo contrato padrão de outorga ("Plano de Opção"); e (ii) a criação do Plano de Remuneração em Opção de Compra de Ações e seu respectivo contrato padrão de outorga ("Plano de Remuneração" e, em conjunto com o Plano de Opção, os "Planos").

Adicionalmente, em decorrência da cisão descrita no item 1.1 deste Formulário de Referência, os administradores da Companhia ainda fazem jus às outorgas realizadas no âmbito dos planos da Companhia Brasileira de Distribuição ("GPA"), quais sejam, o Plano de Opção de Compra de Ações ("Plano de Opção GPA") e o Plano de Remuneração em Opção de Compra de Ações ("Plano de Remuneração GPA" e, em conjunto com o Plano de Opção GPA, "Planos GPA"), aprovados em Assembleia Geral Extraordinária do GPA em 9 de maio de 2019, e alterados nas Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias realizadas em 24 de abril de 2015 e em 25 de abril de 2019 e na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30 de dezembro de 2019. No exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, encontravam-se em vigor opções outorgadas pelo GPA das Série B7 do Plano de Remuneração GPA e da Série C7 do Plano de Opção GPA. Para informações sobre os Planos do GPA, vide item 8.4 do Formulário de Referência do GPA.

Além disso, sujeita à aprovação da proposta de remuneração apresentada para a AGE de 14 de julho de 2023, a Companhia pretende implementar exclusivamente para o ano de 2023 uma outorga de ações virtuais (phantom shares), as quais representarão o direito ao recebimento do valor de uma determinada quantidade de ações de emissão da Companhia nas datas de *vesting*, com pagamento em caixa ao beneficiário ("Ações Virtuais").

A seguir descrevemos os programas acima mencionados:

PLANO DE REMUNERAÇÃO

(a) termos e condições gerais

O Plano de Remuneração é administrado pelo Conselho de Administração da Companhia, o qual instituiu o Comitê de Gente, Cultura e Remuneração para assessorá-lo na administração do Plano de Remuneração, dentre outras matérias.

Obedecidas as condições gerais do Plano e as diretrizes fixadas pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração da Companhia, o Comitê terá amplos poderes para administrá-lo e interpretá-lo, dispondo, dentre outros, dos poderes necessários para:

- (i) deliberar sobre as outorgas, preços, datas e as quantidades outorgadas em cada série do Plano, observados os termos do Plano;

- (ii) decidir quanto às datas em que serão outorgadas opções, podendo deixar de outorgá-las sempre que os interesses da Companhia assim determinarem;
- (iii) tomar todas as medidas necessárias e adequadas à administração do Plano, inclusive no que se refere à interpretação, detalhamento e aplicação das normas gerais ora estabelecidas;
- (iv) fazer com que a Companhia tome todas as medidas necessárias e adequadas à emissão de novas ações no momento apropriado de cada exercício ou à alienação de ações em tesouraria, observada a regulação expedida pela CVM, para satisfazer o exercício de opções de compra de ações outorgadas nos termos do Plano;
- (v) selecionar, dentre as pessoas elegíveis, aquelas que participarão do Plano e a quem serão outorgadas opções para a compra de ações, conforme as atribuições e responsabilidades verificadas até a data da seleção, estabelecendo todas as condições das opções a serem outorgadas, bem como a modificação de tais condições quando necessário para adequar as opções aos termos de lei, norma ou regulamento superveniente;
- (vi) estabelecer as normas apropriadas para a outorga de opção a cada Participante, de forma a estabelecer e definir critérios objetivos para a eleição dos Participantes;
- (vii) aprovar o contrato de outorga de opção de compra a ser celebrado entre a Companhia e cada um dos Participantes, especialmente no que se refere à fixação da quantidade de ações objeto da opção e as condições para a aquisição do direito ao exercício das opções;
- (viii) estabelecer para cada Participante as alternativas, prazos e condições para o exercício da opção de compra de ações, o preço de aquisição das ações e seu respectivo pagamento, podendo, inclusive, estabelecer condições especiais para o caso de desligamento, diferentes daquelas dispostas no Plano, em casos extraordinários e desde que a decisão a respeito dessas condições especiais seja razoavelmente fundamentada;
- (ix) analisar casos excepcionais decorrentes de, ou relacionados com, o Plano;
e

- (x) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas no Plano.

Cada série de outorga de opções de compra recebe a letra "B" seguida de um número. No exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, encontravam-se em vigor opções outorgadas da Série B7/ B8/ B9 do Plano de Remuneração.

São elegíveis para participar do Plano de Remuneração Diretores Estatutários e Não Estatutários da Companhia.

Cumprе ressaltar que a participação no Plano de Remuneração não interfere nos rendimentos a que o participante faz jus como administrador da Companhia, tais como salário, honorário, pró-labore, benefício, participação no lucro e/ou qualquer outra vantagem ou remuneração.

Principais objetivos do Plano:

O Plano de Remuneração possui como principais objetivos (i) atrair e manter vinculados à Companhia executivos e profissionais altamente qualificados; (ii) propiciar a participação dos administradores da Companhia no capital da mesma e nos acréscimos patrimoniais decorrentes dos resultados para os quais referidos administradores tenham contribuído; (iii) estimular a consecução dos objetivos sociais da Companhia; e (iv) alinhar os interesses dos administradores da Companhia com os acionistas da Companhia, desta forma incentivando o desempenho desses profissionais e assegurando sua continuidade na administração da Companhia.

Forma como o Plano contribui para esses objetivos:

A outorga de opções de compra de ações no âmbito do Plano em benefício dos administradores é uma forma de incentivá-los a conduzir com êxito os negócios da Companhia, estimulando a cultura empreendedora e orientada para resultados, alinhando os interesses dos administradores com os dos acionistas, na medida em que, assim como os acionistas, os Participantes do Plano se beneficiam com um aumento na cotação das ações no mercado.

Como o plano se insere na política de remuneração do emissor:

O Plano foi desenvolvido como mecanismo de atração e retenção de executivos e profissionais altamente qualificados, criando, ainda, um alinhamento de interesses entre os Participantes, a Companhia e seus acionistas.

Ao possibilitar que os executivos se tornem acionistas da Companhia em condições diferenciadas, espera-se que estes tenham incentivos para se comprometer efetivamente com a criação de valor e exerçam suas funções de maneira a alinhar seus interesses aos dos acionistas, aos objetivos sociais e aos planos de crescimento da Companhia.

Como o plano alinha os interesses dos administradores e do emissor a curto, médio e longo prazo:

A outorga de opções de compra de ações no âmbito do Plano alinha os interesses da Companhia de médio e longo prazo de incentivar a administração a conduzir com êxito os negócios da Companhia, estimulando a cultura empreendedora e orientada para resultados, na medida em que tanto os acionistas quanto os administradores se beneficiam de melhoras no resultado e aumentos na cotação de mercado das ações.

(b) data de aprovação e órgão responsável

O Plano de Remuneração foi aprovado em pelos acionistas da Companhia na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31 de dezembro de 2020.

(c) número máximo de ações abrangidas

As opções de compra de ações outorgadas nos termos do Plano de Remuneração poderão conferir direitos de aquisição sobre um número de ações que não exceda 2% (dois por cento) do total de ações ordinárias de emissão da Companhia. O número total de ações emitidas ou passíveis de emissão nos termos do Plano de Remuneração, está sujeito a ajustes em virtude de desdobramentos, grupamentos e bonificações.

(d) número máximo de opções a serem outorgadas

O número máximo de opções a serem outorgadas está limitado ao número máximo de ações abrangidas pelo Plano de Remuneração, conforme descrito no item (c) acima.

Cada opção de compra de ações dará ao Participante o direito a subscrever ou adquirir 1 (uma) ação ordinária de emissão da Companhia.

(e) condições de aquisição de ações

A outorga das opções de compra de ações será formalizada pela assinatura entre a Companhia e o Participante do contrato de opção, o qual deverá especificar o número total de ações objeto da respectiva opção, o prazo e as condições para a efetiva aquisição do direito de exercício da opção, as condições para tal exercício, o preço de aquisição e as condições para seu pagamento, observado o disposto no Plano de Remuneração ("Contrato de Opção").

Para os fins do Plano de Remuneração, a data da deliberação pelo Comitê da série de outorga de opções de compra será a data em que as opções deverão ser consideradas outorgadas aos respectivos Participantes, desde que o Participante, ainda que em

data posterior à data de deliberação pelo Comitê, aceite integrar o Plano de Remuneração com a formalização do Contrato de Opção ("Data de Outorga").

O Participante que desejar exercer suas opções de compra deverá comunicar por escrito à Companhia, durante o Período de Exercício (conforme definido no item (i) abaixo), a sua intenção de fazê-lo, indicando a quantidade de opções que deseja exercer. Tal comunicação deverá seguir o modelo de termo de exercício anexo ao respectivo Contrato de Opção ("Termo de Exercício de Opção").

O Participante poderá exercer suas opções de compra total ou parcialmente, em uma ou mais vezes, desde que para cada exercício envie o correspondente Termo de Exercício de Opção durante o Período de Exercício.

(f) critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício

O preço de exercício de cada opção de compra de ações outorgada no âmbito do Plano de Remuneração deverá ser correspondente a R\$0,01 (um centavo) ("Preço de Exercício").

(g) critérios para fixação do prazo de aquisição ou exercício

As opções concedidas a um Participante não serão exercíveis pelo período de 36 (trinta e seis) meses contados da Data de Outorga ("Período de Carência") e somente poderão ser exercidas no período que se inicia no primeiro dia do 37º (trigésimo sétimo) mês contado da Data da Outorga e se encerra no último dia do 42º (quadragésimo segundo) mês contado da Data da Outorga ("Período de Exercício"), ressalvadas as hipóteses de antecipação, conforme item (n) e subitens aplicáveis abaixo ou autorizadas pelo Comitê, nos termos do plano.

(h) forma de liquidação

Até o 30º (trigésimo) dia do mês em que receber o Termo de Exercício da Opção, a Companhia deverá informar ao respectivo Participante: (i) o preço total de exercício a ser pago, resultante da multiplicação do Preço de Exercício pela quantidade de opções informada pelo Participante no Termo de Exercício da Opção; (ii) a data de entrega ao Participante das ações objeto do exercício das opções, a qual deverá ocorrer após aprovação do aumento de capital decorrente do exercício das respectivas opções pelo Conselho de Administração, dentro do capital autorizado, nos termos do Estatuto Social da Companhia, mediante recebimento do Termo de Exercício da Opção ("Data de Aquisição das Ações"); (iii) a quantidade de ações a ser entregue ao Participante; e (iv) o período em que o Participante deverá efetuar o pagamento do preço total de exercício, em moeda corrente, por meio de desconto em folha de pagamento do Participante, observado que a data limite será sempre o

10º (décimo) dia que antecede a Data de Aquisição das Ações ("Data de Pagamento").

(i) restrições à transferência das ações

O Plano de Remuneração não prevê restrições à transferência ou circulação das ações obtidas com o exercício das opções, ficando ressalvada a competência do Conselho de Administração para estabelecer tais restrições nos contratos de outorga que entender necessários.

(j) critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

As opções outorgadas nos termos do Plano de Remuneração extinguir-se-ão automaticamente, cessando todos os seus efeitos de pleno direito, nos seguintes casos:

- (i) mediante o seu exercício integral, na forma estabelecida no item 6 do Plano de Remuneração;
- (ii) após o decurso do prazo de vigência da opção de compra;
- (iii) mediante o distrato, por comum acordo entre a Companhia e o Participante, do Contrato de Opção;
- (iv) se a Companhia for dissolvida, liquidada ou tiver sua falência decretada; ou
- (v) nas hipóteses previstas no Plano de Remuneração, observadas eventuais condições específicas que o Comitê poderá estabelecer a determinados Participantes.

Caso o número, espécie e classe das ações existentes na data da aprovação do Plano de Remuneração venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos, conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Comitê realizar o ajuste correspondente no número e classe das ações objeto das opções outorgadas e seu respectivo preço de exercício, para evitar distorções na aplicação do Plano de Remuneração.

(k) efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

Nas hipóteses de desligamento do Participante por demissão, com ou sem justa causa, renúncia ou destituição ao cargo, aposentadoria, incapacidade permanente ou falecimento, os direitos a ele

conferidos de acordo com o Plano de Remuneração poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto abaixo:

Se, a qualquer tempo durante a vigência do Plano, o Participante:

- (i) for desligado da Companhia, conforme o caso, de forma involuntária, mediante dispensa sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, o Participante poderá exercer, no prazo de 10 (dez) dias contados da data do desligamento, o número de opções calculado *pro rata temporis* em relação ao Período de Carência. Não havendo o exercício pelo Participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (ii) for desligado da Companhia, conforme o caso, de forma involuntária, mediante dispensa por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, todas as opções de compra já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção na data do seu desligamento restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (iii) desligar-se da Companhia, conforme o caso, de forma voluntária, pedindo demissão do seu emprego ou renunciando ao seu cargo de administrador, todas as opções de compra já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção na data do seu desligamento restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (iv) desligar-se da Companhia, de forma voluntária tendo se aposentado no curso do contrato de trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data do desligamento, o Participante poderá exercer todas as opções de compra de acordo com o Contrato de Opção, inclusive as opções de compra em Período de Carência, observadas as demais disposições do item 6 do Plano Remuneração. Não havendo o exercício pelo Participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização; e
- (v) desligar-se da Companhia por falecimento ou incapacidade permanente, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de expedição do inventário ou da ordem judicial competente que habilite os herdeiros e sucessores legais do Participante em caso de falecimento ou declaração de incapacidade permanente emitida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), os herdeiros e sucessores legais habilitados do Participante, conforme o caso, poderão exercer todas as opções de compra de acordo com o Contrato de Opção, inclusive as opções de compra em Período de Carência, observadas as demais disposições do item 6 do Plano de Remuneração. Não havendo o exercício pelos herdeiros ou sucessores legais do Participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização.

PLANO DE OPÇÃO

(I) termos e condições gerais

O Plano de Opção é administrado pelo Conselho de Administração da Companhia, o qual instituiu o Comitê de Gente, Cultura e Remuneração para assessorá-lo na administração do Plano de Opção, dentre outras matérias.

Obedecidas as condições gerais do Plano e as diretrizes fixadas pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração da Companhia, o Comitê terá amplos poderes para administrá-lo e interpretá-lo, dispondo, dentre outros, dos poderes necessários para:

- (i) deliberar sobre as outorgas, preços, datas e as quantidades outorgadas em cada série do Plano, observados os termos do Plano;
- (ii) decidir quanto às datas em que serão outorgadas opções, podendo deixar de outorgá-las sempre que os interesses da Companhia assim determinarem;
- (iii) tomar todas as medidas necessárias e adequadas à administração do Plano, inclusive no que se refere à interpretação, detalhamento e aplicação das normas gerais ora estabelecidas;
- (iv) fazer com que a Companhia tome todas as medidas necessárias e adequadas à emissão de novas ações no momento apropriado de cada exercício ou à alienação de ações em tesouraria, observada a regulação expedida pela CVM, para satisfazer o exercício de opções de compra de ações outorgadas nos termos do Plano;
- (v) selecionar, dentre as pessoas elegíveis, aquelas que participarão do Plano e a quem serão outorgadas opções para a compra de ações, conforme as atribuições e responsabilidades verificadas até a data da seleção, estabelecendo todas as condições das opções a serem outorgadas, bem como a modificação de tais condições quando necessário para adequar as opções aos termos de lei, norma ou regulamento superveniente;
- (vi) estabelecer as normas apropriadas para a outorga de opção a cada Participante, de forma a estabelecer e definir critérios objetivos para a eleição dos Participantes;
- (vii) aprovar o contrato de outorga de opção de compra a ser celebrado entre a Companhia e cada um dos Participantes, especialmente no que se refere

à fixação da quantidade de ações objeto da opção e as condições para a aquisição do direito ao exercício das opções;

- (viii) estabelecer para cada Participante as alternativas, prazos e condições para o exercício da opção de compra de ações, o preço de aquisição das ações e seu respectivo pagamento, podendo, inclusive, estabelecer condições especiais para o caso de desligamento, diferentes daquelas dispostas no Plano, em casos extraordinários e desde que a decisão a respeito dessas condições especiais seja razoavelmente fundamentada;
- (ix) analisar casos excepcionais decorrentes de, ou relacionados com, o Plano; e
- (x) dirimir dúvidas quanto à interpretação das normas gerais estabelecidas no Plano.

Cada série de outorga de opções de compra recebe a letra "C" seguida de um número. No exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, encontravam-se em vigor opções outorgadas da Série C7/ C8/ C9 do Plano de Opção.

São elegíveis para participar do Plano de Opção Diretores Estatutários e Não Estatutários da Companhia.

Cumprе ressaltar que a participação no Plano de Opção não interfere nos rendimentos a que o Participante faz jus como administrador da Companhia, tais como salário, honorário, pró-labore, benefício, participação no lucro e/ou qualquer outra vantagem ou remuneração.

Principais objetivos do Plano:

O Plano de Opção possui como principais objetivos (i) atrair e manter vinculados à Companhia executivos e profissionais altamente qualificados; (ii) propiciar a participação dos administradores da Companhia no capital da mesma e nos acréscimos patrimoniais decorrentes dos resultados para os quais referidos administradores tenham contribuído; (iii) estimular a consecução dos objetivos sociais da Companhia; e (iv) alinhar os interesses dos administradores da Companhia com os acionistas da Companhia, desta forma incentivando o desempenho desses profissionais e assegurando sua continuidade na administração da Companhia.

Forma como o Plano contribui para esses objetivos:

A outorga de opções de compra de ações no âmbito do Plano em benefício dos administradores é uma forma de incentivá-los a conduzir com êxito os negócios da Companhia, estimulando a cultura empreendedora e orientada para resultados,

alinhando os interesses dos administradores com os dos acionistas, na medida em que, assim como os acionistas, os Participantes do Plano se beneficiam com um aumento na cotação das ações no mercado.

Como o plano se insere na política de remuneração do emissor:

O Plano foi desenvolvido como mecanismo de atração e retenção de executivos e profissionais altamente qualificados, criando, ainda, um alinhamento de interesses entre os Participantes, a Companhia e seus acionistas.

Ao possibilitar que os executivos se tornem acionistas da Companhia em condições diferenciadas, espera-se que estes tenham incentivos para se comprometer efetivamente com a criação de valor e exerçam suas funções de maneira a alinhar seus interesses aos dos acionistas, aos objetivos sociais e aos planos de crescimento da Companhia.

Como o plano alinha os interesses dos administradores e do emissor a curto, médio e longo prazo:

A outorga de opções de compra de ações no âmbito do Plano alinha os interesses da Companhia de médio e longo prazo de incentivar a administração a conduzir com êxito os negócios da Companhia, estimulando a cultura empreendedora e orientada para resultados, na medida em que tanto os acionistas quanto os administradores se beneficiam de melhoras no resultado e aumentos na cotação de mercado das ações.

(m) data de aprovação e órgão responsável

O Plano de Opção foi aprovado em pelos acionistas da Companhia na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31 de dezembro de 2020.

(n) número máximo de ações abrangidas

As opções de compra de ações outorgadas nos termos do Plano de Opções poderão conferir direitos de aquisição sobre um número de ações que não exceda 2% (dois por cento) do total de ações ordinárias de emissão da Companhia. O número total de ações emitidas ou passíveis de emissão nos termos do Plano de Opções está sujeito a ajustes em virtude de desdobramentos, grupamentos e bonificações.

(o) número máximo de opções a serem outorgadas

O número máximo de opções a serem outorgadas está limitado ao número máximo de ações abrangidas pelo Plano de Opções, conforme descrito no item (c) acima.

Cada opção de compra de ações dará ao Participante o direito a subscrever ou adquirir 1 (uma) ação ordinária de emissão da Companhia.

(p) condições de aquisição de ações

A outorga das opções de compra de ações será formalizada pela assinatura entre a Companhia e o participante do contrato de opção, o qual deverá especificar o número total de ações objeto da respectiva opção, o prazo e as condições para a efetiva aquisição do direito de exercício da opção, as condições para tal exercício, o preço de aquisição e as condições para seu pagamento, observado o disposto no Plano de Opção ("Contrato de Opção").

Para os fins do Plano de Opção, a data da deliberação pelo Comitê da série de outorga de opções de compra será a data em que as opções deverão ser consideradas outorgadas aos respectivos Participantes, desde que o participante, ainda que em data posterior à data de deliberação pelo Comitê, aceite integrar o Plano de Opção com a formalização do Contrato de Opção ("Data de Outorga").

O Participante que desejar exercer suas opções de compra deverá comunicar por escrito à Companhia, durante o Período de Exercício (conforme definido no item (i) abaixo), a sua intenção de fazê-lo, indicando a quantidade de opções que deseja exercer. Tal comunicação deverá seguir o modelo de termo de exercício anexo ao respectivo Contrato de Opção ("Termo de Exercício de Opção").

O participante poderá exercer suas opções de compra total ou parcialmente, em uma ou mais vezes, desde que para cada exercício envie o correspondente Termo de Exercício de Opção durante o Período de Exercício.

(q) critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício

O preço de exercício da opção de compra de ações para cada série outorgada no âmbito do Plano de Opção, deverá ser correspondente a 80% (oitenta por cento) da média do preço de fechamento das negociações das ações ordinárias de emissão da Companhia realizadas nos últimos 20 (vinte) pregões da B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão - anteriores à data de convocação da reunião do Comitê que deliberar a outorga das opções daquela série ("Preço de Exercício").

(r) critérios para fixação do prazo de aquisição ou exercício

As opções concedidas a um participante não serão exercíveis pelo período de 36 (trinta e seis) meses contados da Data de Outorga ("Período de Carência") e somente poderão ser exercidas no período que se inicia no primeiro dia do 37º (trigésimo sétimo) mês contado da Data da Outorga e se encerra no último dia do 42º (quadragésimo segundo) mês contado da Data da Outorga ("Período de Exercício"), ressalvadas as hipóteses de antecipação, conforme item (n) e subitens aplicáveis abaixo ou autorizadas pelo Comitê, nos termos do plano.

(s) forma de liquidação

Até o 30º (trigésimo) dia do mês em que receber o Termo de Exercício da Opção, a Companhia deverá informar ao respectivo participante: (i) o preço total de exercício a ser pago, resultante da multiplicação

do Preço de Exercício pela quantidade de opções informada pelo participante no Termo de Exercício da Opção; (ii) a data de entrega ao participante das ações objeto do exercício das opções, a qual deverá ocorrer após aprovação do aumento de capital decorrente do exercício das respectivas opções pelo Conselho de Administração, dentro do capital autorizado, nos termos do Estatuto Social da Companhia, mediante recebimento do Termo de Exercício da Opção ("Data de Aquisição das Ações"); (iii) a quantidade de ações a ser entregue ao Participante; e (iv) o período em que o participante deverá efetuar o pagamento do preço total de exercício, em moeda corrente, por meio de transferência eletrônica disponível para a conta bancária de titularidade da Companhia, observado que a data limite de pagamento será sempre o 10º (décimo) dia que antecede a Data de Aquisição das Ações ("Data de Pagamento").

(t) restrições à transferência das ações

O participante estará impedido, durante o prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da Data de Pagamento de direta ou indiretamente, vender, ceder, permutar, alienar, transferir, conferir ao capital de outra sociedade, outorgar opção, ou ainda celebrar qualquer ato ou acordo que resulte, ou possa resultar, na alienação, direta ou indireta, onerosa ou gratuita, de todas ou quaisquer das ações adquiridas pelo exercício da opção de compra no âmbito do Plano de Opção.

(u) critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano

As opções outorgadas nos termos do Plano de Opção extinguir-se-ão automaticamente, cessando todos os seus efeitos de pleno direito, nos seguintes casos:

- (i) mediante o seu exercício integral, na forma estabelecida no item 6 do Plano de Opção;
- (ii) após o decurso do prazo de vigência da opção de compra;
- (iii) mediante o distrato, por comum acordo entre a Companhia e o Participante, do Contrato de Opção;
- (iv) se a Companhia for dissolvida, liquidada ou tiver sua falência decretada; ou
- (v) nas hipóteses previstas no Plano de Opção, observadas eventuais condições específicas que o Comitê poderá estabelecer a determinados Participantes.

Caso o número, espécie e classe das ações existentes na data da aprovação do Plano de Opção venham a ser alterados como resultado de bonificações, desdobramentos, grupamentos, conversão de ações de uma espécie ou classe em outra ou conversão em ações de outros valores mobiliários emitidos pela Companhia, caberá ao Comitê realizar o ajuste correspondente no número e classe das ações objeto das opções outorgadas e seu respectivo preço de exercício, para evitar distorções na aplicação do Plano de Opção.

(v) efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

Nas hipóteses de desligamento do participante por demissão, com ou sem justa causa, renúncia ou destituição ao cargo, aposentadoria, incapacidade permanente ou falecimento, os direitos a ele conferidos de acordo com o Plano de Opção poderão ser extintos ou modificados, observado o disposto abaixo:

Se, a qualquer tempo durante a vigência do Plano, o participante:

- (i) for desligado da Companhia, conforme o caso, de forma involuntária, mediante dispensa sem justa causa ou destituição do seu cargo sem violação dos deveres e atribuições de administrador, o participante poderá exercer, no prazo de 10 (dez) dias contados da data do desligamento, o número de opções calculado pro rata temporis em relação ao Período de Carência. Não havendo o exercício pelo participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (ii) for desligado da Companhia, conforme o caso, de forma involuntária, mediante dispensa por justa causa ou destituição do seu cargo por violar os deveres e atribuições de administrador, todas as opções de compra já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção na data do seu desligamento restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (iii) desligar-se da Companhia, conforme o caso, de forma voluntária, pedindo demissão do seu emprego ou renunciando ao seu cargo de administrador, todas as opções de compra já exercíveis ou ainda não exercíveis de acordo com o respectivo Contrato de Opção na data do seu desligamento restarão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização;
- (iv) desligar-se da Companhia, de forma voluntária tendo se aposentado no curso do contrato de trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data do desligamento, o participante poderá exercer todas as opções de compra de acordo com o Contrato de Opção, inclusive as opções de compra em Período de Carência, observadas as demais disposições do item 6 do Plano de Opção. Não havendo o exercício pelo participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação e sem direito a qualquer indenização; e
- (v) desligar-se da Companhia, conforme o caso, por falecimento ou incapacidade permanente, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de expedição do inventário ou da ordem judicial competente que habilite os herdeiros e sucessores legais do participante em caso de falecimento ou declaração de incapacidade permanente emitida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), os herdeiros e sucessores legais habilitados do participante, conforme o caso, poderão exercer todas as opções de compra de acordo com o Contrato de Opção,

inclusive as opções de compra em Período de Carência, observadas as demais disposições do item 6 do Plano de Opção. Não havendo o exercício pelos herdeiros ou sucessores legais do Participante no prazo acima mencionado, todas as opções de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização. de compra não exercidas serão automaticamente extintas, de pleno direito, independentemente de aviso prévio ou notificação, e sem direito a qualquer indenização.

Outorga de Ações Virtuais (Phantom Shares)

(a) termos e condições gerais

Cada Ação Virtual representará o direito de receber, em caixa, o valor equivalente ao preço médio de 1 (uma) ação da Companhia nos 20 pregões imediatamente anteriores a cada data de *vesting*, desde que o beneficiário esteja trabalhando na Companhia na data de *vesting*.

As Ações Virtuais ficarão sujeitas a um período de *vesting* total de 5 anos, com *vesting* parcial a partir do 3º ano, como segue: 20% no 3º ano, 20% no 4º ano e 60% no 5º ano.

Dessa forma, em relação aos incentivos de longo prazo de 2023, o Conselho de Administração propõe uma estrutura composta por (i) 50% com objetivo de retenção dos executivos e (ii) 50% decorrente de indicadores de performance.

Os indicadores de performance serão compostos por métricas de ESG (pessoas portadoras de deficiência, matriz de energia renovável e mulheres na liderança), com peso de 30%, e indicador de Fluxo de Caixa Operacional como percentual da receita líquida, com peso de 70%.

Os 50% decorrentes do atingimento dos indicadores de performance terão metas definidas a cada ano e o não atingimento no 3º ou 4º poderão ser compensados pelo atingimento no ano subsequente ou no 5º ano. O atingimento da meta está vinculado ao range de 10% de variação absoluta.

A escolha dos indicadores tem como fundamento (i) a responsabilidade da Companhia na construção de uma sociedade responsável e inclusiva e (ii) o alinhamento dos executivos no compromisso com o crescimento sustentável do negócio.

(b) data de aprovação e órgão responsável

A outorga de Ações Virtuais está condicionada à aprovação da proposta de remuneração na assembleia geral extraordinária realizada em 14 de julho de 2023.

Uma vez aprovada a proposta de remuneração na referida assembleia geral, caberá ao Conselho de Administração aprovar a referida outorga.

(c) **número máximo de ações abrangidas**

Não aplicável, uma vez que a outorga de ações virtuais não prevê a efetiva entrega de ações da Companhia.

Não obstante, a quantidade total de Ações Virtuais a ser outorgada aos membros da Diretoria será de 1.989.465, correspondente a 0,1473% da quantidade total de ações de emissão da Companhia nesta data, cuja quantidade foi definida considerando o preço médio da ação da Companhia nos 20 últimos pregões anteriores a 01 de junho de 2023.

(d) **número máximo de opções a serem outorgadas**

Não aplicável, uma vez que a outorga de ações virtuais não prevê a outorga de opções.

(e) **condições de aquisição de ações**

Como dito acima, as Ações Virtuais ficarão sujeitas a um período de *vesting* total de 5 anos, com *vesting* parcial a partir do 3º ano, como segue: 20% no 3º ano, 20% no 4º ano e 60% no 5º ano.

Ademais, o direito às ações virtuais ficará condicionado às seguintes condições: (i) 50% da outorga ficará condicionada apenas à permanência do Diretores na Companhia, com objetivo de retenção dos executivos e (ii) 50% da outorga ficará condicionada ao atingimento de indicadores de performance. Os indicadores de performance serão compostos por métricas de ESG (pessoas portadoras de deficiência, matriz de energia renovável e mulheres na liderança), com peso de 30%, e indicador de Fluxo de Caixa Operacional como percentual da receita líquida, com peso de 70%.

(f) **critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício**

Não aplicável.

(g) **critérios para fixação do prazo de aquisição ou exercício**

Como dito acima, as Ações Virtuais ficarão sujeitas a um período de *vesting* total de 5 anos, com *vesting* parcial a partir do 3º ano, como segue: 20% no 3º ano, 20% no 4º ano e 60% no 5º ano.

(h) **forma de liquidação**

Liquidação em dinheiro.

(i) **restrições à transferência das ações**

Não aplicável, pois o Plano prevê a liquidação em caixa.

(j) **critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano**

Não aplicável, uma vez que a outorga ainda não foi realizada e seus termos e condições serão definidos pelo Conselho de Administração oportunamente.

(k) **efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações**

Não aplicável, uma vez que a outorga ainda não foi realizada e seus termos e condições serão definidos pelo Conselho de Administração oportunamente.

8.5. Remuneração baseada em ações sob a forma de opções de compra de ações reconhecida no resultado dos 3 últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Remuneração baseada em ações prevista para o exercício social de 2023:

	Conselho de Administração	Diretoria
Nº total de membros	n/a	n/a
Nº de membros remunerados	n/a	n/a
Preço médio ponderado de exercício:	n/a	n/a
(i) Das opções em aberto no início do exercício social	n/a	n/a
(ii) Das opções perdidas e expiradas durante o exercício social	n/a	n/a
(iii) Das opções exercidas durante o exercício social	n/a	n/a
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções em aberto	n/a	n/a

Remuneração baseada em ações - exercício social encerrado em 2022:

	Conselho de Administração	Diretoria
Nº total de membros	9,00	5,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00
Preço médio ponderado de exercício em 31/12/2022	6,01	6,01
(i) Das opções em aberto no início do exercício social	6,70	6,70
(ii) Das opções perdidas e expiradas durante o exercício social	n/a	n/a
(iii) Das opções exercidas durante o exercício social	n/a	n/a
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções em aberto	0,00%	0,00%

Remuneração baseada em ações - exercício social encerrado em 2021:

	Conselho de Administração	Diretoria
Nº total de membros	9,00	4,83
Nº de membros remunerados	8,00	4,83
Preço médio ponderado de exercício:		
(i) Das opções em aberto no início do exercício social	n/a	n/a
(ii) Das opções perdidas e expiradas durante o exercício social	n/a	n/a
(iii) Das opções exercidas durante o exercício social	n/a	n/a
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções em aberto	n/a	n/a

Remuneração baseada em ações - exercício social encerrado em 2020:

	Conselho de Administração	Diretoria
Nº total de membros	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00
Preço médio ponderado de exercício:		
(i) Das opções em aberto no início do exercício social	n/a	31,55

(ii) Das opções perdidas e expiradas durante o exercício social	n/a	n/a
(iii) Das opções exercidas durante o exercício social	n/a	28,40
Diluição potencial no caso do exercício de todas as opções em aberto	n/a	0,10%

8.6. Outorgas de Opção de Compra de Ações realizadas nos 3 últimos exercícios sociais e previstas para o exercício social corrente, do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Não houve outorgas de opções no exercício encerrado em 31 de dezembro de 2020. Seguem abaixo as outorgas realizadas nos exercícios sociais encerrados em 31 de dezembro de 2022 e 2021. Para o exercício social de 2023 não haverá novas outorgas de opções nem de phantom stock options.

Exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022:

Série B9:

Sendas Distribuidora S.A.	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	9,00	5,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00
Data de outorga	31/05/2022	31/05/2022
Quantidade de opções outorgadas	276.891	820.825
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	01/06/2025	01/06/2025
Prazo máximo para exercício das opções	30/11/2025	30/11/2025
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	n/a
Valor justo das opções na data da outorga	R\$ 15,27	R\$ 15,27
Multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	R\$ 4.228.125,57	R\$ 12.533.997,75

Série C9:

Sendas Distribuidora S.A.	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	9	5,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00
Data de outorga	31/05/2022	31/05/2022
Quantidade de opções outorgadas	37.274	820.825
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	01/06/2025	01/06/2025
Prazo máximo para exercício das opções	30/11/2025	30/11/2025
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	180 dias	180 dias
Valor justo das opções na data da outorga	R\$ 7,35	R\$ 7,35
Multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	R\$ 2.035.148,85	R\$ 6.033.063,75

Exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2021:

Série B8:

Sendas Distribuidora S.A.	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,83
Nº de membros remunerados	n/a	4,83
Data de outorga	n/a	31/05/2021
Quantidade de opções outorgadas	n/a	88.600
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2024
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2024
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	n/a
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 17,21
Multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 1.524.806,00

Série C8:

Sendas Distribuidora S.A.	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,83
Nº de membros remunerados	n/a	4,83
Data de outorga	n/a	31/05/2021
Quantidade de opções outorgadas	n/a	88.600
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2024
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2024
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	180 dias
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 7,69
Multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 681.334,00

Série B7:

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00
Data de outorga	n/a	31/05/2020

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Quantidade de opções outorgadas	n/a	52.475
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2023
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2023
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	n/a
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 20,78
Multiplificação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 1.090.430,50

Série C7:

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00
Data de outorga	n/a	31/05/2020
Quantidade de opções outorgadas	n/a	52.475
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2023
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2023
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	180 dias
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 10,43
Multiplificação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 547.314,25

Série B6:

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00
Data de outorga	n/a	31/05/2019
Quantidade de opções outorgadas	n/a	43.528
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2022
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2022
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	[n/a]

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$82,39
Multiplificação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 3.586.271,92

Série C6:

Companhia Brasileira de Distribuição	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00
Data de outorga	n/a	31/05/2019
Quantidade de opções outorgadas	n/a	43.528
Prazo para que as opções se tornem exercíveis	n/a	31/05/2022
Prazo máximo para exercício das opções	n/a	30/11/2022
Prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções	n/a	180 dias
Valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$31,50
Multiplificação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga	n/a	R\$ 1.371.132,00

8.7. Opção em Aberto do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária ao final do último exercício social

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2022 – Série

B9

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	9,00	5,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	276.891	820.825
Data em que se tornarão exercíveis	01/06/2025	01/06/2025
Prazo máximo para exercício das opções	30/11/2025	30/11/2025
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	0,01	0,01
Valor justo das opções no último dia do exercício social	15,66	15,66
Em relação às opções exercíveis		
Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2022 – Série

C9

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	9,00	5,00
Nº de membros remunerados	7,83	5,00
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	37.274	820.825
Data em que se tornarão exercíveis	01/06/2025	01/06/2025
Prazo máximo para exercício das opções	30/11/2025	30/11/2025
Prazo de restrição à transferência das ações	6 meses	6 meses

Preço médio ponderado de exercício	12,53	12,53
Valor justo das opções no último dia do exercício social	15,66	15,66
Em relação às opções exercíveis		
Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2021 – Série

B8

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	0,00	88.600
Data em que se tornarão exercíveis	N/A	01/06/2024
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	30/11/2024
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	0,01
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	17,18
Em relação às opções exercíveis		
Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2021 – Série

C8

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5,00
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	0,00	88.600
Data em que se tornarão exercíveis	N/A	01/06/2024
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	30/11/2024
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	6 meses
Preço médio ponderado de exercício	N/A	13,39
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	17,18
Em relação às opções exercíveis		
Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2020 – Série

B7

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5,00
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	0,00	52.475
Data em que se tornarão exercíveis	N/A	01/06/2023
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	30/11/2023
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	0,01
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	75,68
Em relação às opções exercíveis		

Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

Opção em aberto ao final do último exercício social relativas à outorga de 31 de maio de 2020 – Série

C7

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5,00
Em relação às opções ainda não exercíveis		
Quantidade	0,00	52.475
Data em que se tornarão exercíveis	N/A	01/06/2023
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	30/11/2023
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	6 meses
Preço médio ponderado de exercício	N/A	60,54
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	75,68
Em relação às opções exercíveis		
Quantidade	N/A	N/A
Prazo máximo para exercício das opções	N/A	N/A
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Preço médio ponderado de exercício	N/A	N/A
Valor justo das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A
Valor justo do total das opções no último dia do exercício social	N/A	N/A

8.8. Opção Exercidas Relativas à Remuneração Baseada em Ações do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária nos 3 últimos exercícios sociais

Abaixo são apresentadas as opções exercidas do GPA e da Companhia para os membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia em 2020, 2021 e 2022.

As ações referentes ao exercício das opções de compra de ações do GPA e ASSAÍ são entregues na data do respectivo exercício e cada opção dá direito a uma ação. Dessa forma, não há diferenciação entre as opções exercidas e as ações entregues nos exercícios de 2020, 2021 e 2022.

Opção exercidas - exercício social encerrado em 31/12/2022								
	Conselho de Administração Série C6 (ASSAI)	Diretoria Estatutária Série C6 (ASSAI)	Conselho de Administração Série C6 (GPA)	Diretoria Estatutária Série C6 (GPA)	Conselho de Administração Série B6 (ASSAI)	Diretoria Estatutária Série B6 (ASSAI)	Conselho de Administração Série B6 (GPA)	Diretoria Estatutária Série B6 (GPA)
Nº total de membros	n/a	4,00	n/a	4,00	9,00	4,00	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00	n/a	4,00	7,83	4,00	n/a	4,00
Número de ações	n/a	203.385	n/a	5.054	575.390	203.385	n/a	40.677
Preço médio ponderado de exercício	n/a	10,65	n/a	17,39	0,01	0,01	n/a	0,01
Preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas	n/a	15,67	n/a	18,03	15,67	15,67	n/a	18,55

Multiplicação do total das opções exercidas pela diferença entre o preço médio ponderado de exercício e o preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas	n/a	R\$ 1.020.992,70	n/a	R\$ 3.234,56	R\$ 9.010.607,40	R\$ 3.185.009,10	n/a	R\$ 753.948,20
--	-----	------------------	-----	--------------	------------------	------------------	-----	----------------

Opção exercidas - Exercício Social encerrado em 31/12/2021				
	Conselho de Administração Série B5 (GPA)	Diretoria Estatutária Série B5 (GPA)	Conselho de Administração Série C5 (GPA)	Diretoria Estatutária Série C5 (GPA)
Nº total de membros	n/a	4,00	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00	n/a	4,00
Número de ações	n/a	41.673	n/a	41.673
Preço médio ponderado de exercício	n/a	0,01	n/a	62,61
Preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas	n/a	n/a	n/a	n/a

Multiplicação do total das opções exercidas pela diferença entre o preço médio ponderado de exercício e o preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas	n/a	n/a	n/a	n/a
--	-----	-----	-----	-----

Opção exercidas - Exercício Social encerrado em 31/12/2020				
	Conselho de Administração Série B4 (GPA)	Diretoria Estatutária Série B4 (GPA)	Conselho de Administração Série C4 (GPA)	Diretoria Estatutária Série C4 (GPA)
Nº total de membros	n/a	4,00	n/a	4,00
Nº de membros remunerados	n/a	4,00	n/a	4,00
Número de ações	n/a	45.320	n/a	45.320
Preço médio ponderado de exercício	n/a	0,01	n/a	56,78
Preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas	n/a	n/a	n/a	n/a
Multiplicação do total das opções exercidas pela diferença entre o preço médio ponderado de exercício e o preço médio ponderado de mercado das	n/a	n/a	n/a	n/a

ações relativas às opções exercidas				
-------------------------------------	--	--	--	--

8.9. Remuneração baseada em ações, sob a forma de ações a serem entregues diretamente aos beneficiários, reconhecida no resultado dos últimos 3 exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente, do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Nos últimos 3 exercícios sociais, conforme encerrados em 31 de dezembro de 2022, 2021 e 2020, a Companhia não possuía remuneração baseada em ações, sob a forma de ações a serem entregues diretamente aos beneficiários.

Para o exercício social de 2023, muito embora a Companhia não possua plano de remuneração baseada em ações, com liquidação em ações, nos termos do item 8.4 acima, a Companhia pretende outorgar ações virtuais (*phantom shares*) aos Diretores:

Órgão	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5,00
Diluição potencial em caso de outorga de todas as ações aos beneficiários	N/A	N/A

8.10. Outorga de Ações realizadas nos últimos 3 exercícios sociais e previstas para o exercício social corrente do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Nos últimos 3 exercícios sociais, conforme encerrados em 31 de dezembro de 2022, 2021 e 2020, a Companhia não possuía remuneração baseada em ações, sob a forma de entrega de ações diretamente aos beneficiários.

Para o exercício social de 2023, muito embora a Companhia não possua plano de remuneração baseada em ações, com liquidação em ações, nos termos do item 8.4 acima, a Companhia pretende outorgar ações virtuais (*phantom shares*) aos Diretores:

Ações entregues – outorga prevista para o exercício social de 2023

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária
Nº total de membros	0,00	5,00
Nº de membros remunerados	0,00	5,00
Data da Outorga	N/A	N/A
Quantidade de ações outorgadas	N/A	1.989.465
Prazo máximo para entrega das ações	N/A	5 anos
Prazo de restrição à transferência das ações	N/A	N/A
Valor justo das ações na data da outorga	N/A	2.700.887,00
Multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das ações na data da outorga	N/A	22.660.006,00

8.11. Ações Entregues Relativas à Remuneração Baseada em Ações do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária

Item não aplicável tendo em vista que não há plano de remuneração baseada em ações, sob a forma de entrega de ações diretamente aos beneficiários reconhecido nos últimos 3 exercícios sociais. Da mesma forma, em relação à outorga de ações virtuais a ser realizada em 2023, não haverá liquidação (em dinheiro) das ações virtuais em 2023.

8.12. Informações Necessárias para a Compreensão dos Dados Divulgados nos Itens 8.5 a 8.11a. modelo de precificação

O valor justo de cada opção concedida é estimado na data da concessão usando o modelo *Black-Scholes-Merton* de precificação de opções.

b. dados e premissas utilizadas no modelo de precificação, incluindo o preço médio ponderado das ações, preço de exercício, volatilidade esperada, prazo de vida da opção, dividendos esperados e taxa de juros livre de riscos

O valor justo de cada opção concedida é estimado na data de concessão usando o modelo *Black-Scholes-Merton* de precificação de opções, considerando as seguintes premissas quanto às opções vigentes em 2022. Considera o desdobramento de ações de 1:5 aprovado em 11 de agosto de 2021

	<u>Na data de outorga</u>
	Série B6: R\$ 88,27
	Série C6: R\$ 88,27
	Série B7: R\$ 75,68
Preço médio ponderado das ações (por ação), conforme valor médio dos 20 últimos pregões com relação à data de outorga	Série C7: R\$ 75,68
	Série B8: R\$ 17,18 (Sendas)
	Série C8: R\$ 17,18 (Sendas)
	Série B9: R\$ 15,66 (Sendas)
	Série C9: R\$ 15,66 (Sendas)
	Série B6: R\$ 0,01
	Série C6: R\$ 70,62
	Série B7: R\$ 0,01
Preço de exercício	Série C7: R\$ 60,54
	Série B8: R\$ 0,01 (Sendas)
	Série C8: R\$ 13,39 (Sendas)
	Série B9: R\$ 0,01 (Sendas)

	<u>Na data de outorga</u>
	Série C9: R\$ 12,53 (Sendas)
Volatilidade atualizada esperada	37,29%
Prazo de vida das opções	3 anos
Dividendos esperados	1,20%
Taxa de juros livre de riscos	12,18%
Valor justo da opção na data da outorga (por opção)	Vide item 8.7 acima

c. método utilizado e as premissas assumidas para incorporar os efeitos esperados de exercício antecipado

Não são considerados para efeito de precificação das opções os exercícios antecipados decorrentes de desligamento involuntário, falecimento ou incapacidade do beneficiário, bem como em decorrência de eventos societários.

A Companhia adota a premissa de que as opções serão exercidas a partir do momento em que se tornarem exercíveis. Dessa forma, o prazo de vida das opções adotado nos cálculos é de 3 anos, de acordo com a série de outorga e correspondentes prazos de carência.

d. forma de determinação da volatilidade esperada

Para o cálculo da volatilidade esperada foi utilizado o desvio padrão dos logaritmos naturais das variações diárias históricas do preço das ações de emissão da Companhia, de acordo com o prazo de vigência das opções.

e. outras características incorporadas na mensuração do valor justo das opções

Não há características adicionais a informar neste item.

8.13. Participação em sociedades: informar a quantidade de ações, cotas e outros valores mobiliários conversíveis em ações ou cotas, emitidos, no Brasil ou no exterior, pelo emissor, seus controladores diretos ou indiretos, sociedades controladas ou sob controle comum, que sejam detidas por membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal, agrupados por órgão

Na data deste Formulário de Referência, membros do conselho de administração e diretoria da Companhia detinham, direta ou indiretamente, as seguintes participações acionárias na Companhia:

Sociedade	Conselho de Administração	Diretoria	CF
Companhia	1.279.472	1.538.654	0

Nota: As participações de membros do conselho de administração que também são membros da diretoria estatutária foram computadas em conselho de administração.

8.14. Informações sobre Planos de Previdência Conferidos aos Membros do Conselho de Administração e aos Diretores Estatutários

Abaixo são apresentadas as informações referentes aos planos de previdência privada vigentes e conferidos aos membros de administração da Companhia:

	Conselho de Administração	Diretoria
Número de membros	n/a	5,00
Número de membros remunerados ¹	n/a	5,00
Nome do plano	Plano de Previdência Privada Assaí, com a Brasilprev Seguros e Previdência S. A	
Quantidade de administradores que reúnem as condições para se aposentar	Nenhum	
Condições para se aposentar antecipadamente	- Ter, no mínimo, 60 anos de idade; - Ter, no mínimo, 10 anos de vínculo com a Companhia; - Ter, no mínimo, 5 anos de contribuição ao Plano de Previdência; e - Ter cessado o vínculo com a Companhia.	
Valor atualizado das contribuições acumuladas no plano de previdência até o encerramento do último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores (em R\$)	R\$ 1.101.853,38	
Valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores (em R\$)	R\$ 254.591,40	
Possibilidade e condições para resgate antecipado:	É possível o resgate antecipado, em caso de desligamento do beneficiário da Companhia. Quanto ao resgate das contribuições efetuadas pela Companhia, o saldo da reserva será liberado de acordo com a seguinte proporção: - Nenhum resgate, caso tenha contribuído por menos de 4 anos; - Resgate de 50% do saldo, caso tenha contribuído por 4 a 5 anos; e - Resgate de 100% do saldo, caso tenha contribuído por mais de 5 anos. Exclusivamente para os casos de Diretores Estatutários, será liberado 100% da reserva no final do respectivo mandato.	

¹ O número de membros da Diretoria que são remunerados com planos de previdência privada, informado na tabela acima, corresponde à média anual do número de Diretores remunerados apurado mensalmente.

8.15. Remuneração mínima, máxima e média: em forma de tabela, indicar, para os 3 últimos exercícios sociais, em relação ao conselho de administração, à diretoria estatutária e ao conselho fiscal

	Diretoria Estatutária			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Nº de membros	5,00	4,83	4,00	9,00	9,00	0,00	3,00	3,00	0,00
Nº de membros remunerados	5,00	4,83	4,00	7,83	8,00	0,00	3,00	3,00	0,00
Valor da maior remuneração (Reais)	32.376.846,90	20.857.461,14	14.973.432,67	8.417.984,42	13.604.484,68	0,00	187.200,00	124.800,00	0,00
Valor da menor remuneração (Reais)	1.681.732,92	2.651.300,39	1.879.899,93	216.000,00	216.000,00	0,00	165.600,00	96.140,21	0,00
Valor médio da remuneração (Reais)	11.822.958,40	8.209.819,65	6.216.783,55	4.577.179,56	4.235.825,16	0,00	194.727,00	110.446,73	0,00

Observação

Diretoria Estatutária	
31/12/2022	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os administradores que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.
31/12/2021	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os administradores que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.

Diretoria Estatutária	
31/12/2020	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os administradores que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.

Conselho de Administração	
31/12/2022	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os administradores que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.
31/12/2021	Considerando que todos os membros do Conselho de Administração exerceram o cargo por menos de 12 meses, o valor da menor remuneração anual individual foi apurado considerando as remunerações efetivamente reconhecidas no resultado do exercício. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.
31/12/2020	A Companhia não tinha Conselho de Administração no exercício social de 2020.

Conselho Fiscal	
31/12/2022	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os membros do Conselho Fiscal que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.
31/12/2021	Foram excluídos dos cálculos de remuneração mínima, média, e máxima os membros do Conselho Fiscal que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Maior valor contempla verbas relativas aos honorários, férias, 13º e retorno de férias. Permanência no cargo do membro com maior remuneração: 12 meses.

31/12/2020

A Companhia não tinha Conselho Fiscal instalado em 2020.

8.16. Mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria

Na data deste Formulário de Referência, a Companhia não tinha arranjos contratuais, apólices de seguros ou outros instrumentos que estruturassem mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores da Companhia em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria.

8.17. Percentual da remuneração total de cada órgão reconhecida no resultado da Companhia referente a membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores, diretos ou indiretos, relativamente aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente

Não foi reconhecida nenhuma remuneração nos resultados da Companhia relativa a membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e do Conselho Fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores diretos ou indiretos da Companhia nos exercícios sociais encerrados em 2022, 2021 e 2020 e não há previsão para o exercício social corrente.

8.18. Valores reconhecidos no resultado da Companhia como remuneração de membros do Conselho de Administração, dos Diretores Estatutários ou do Conselho Fiscal, por qualquer razão que não a função que ocupam, como por exemplo, comissões e serviços de consultoria ou assessoria, em relação aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente

Não foram reconhecidos valores no resultado da Companhia como remuneração de Administradores e membros do Conselho Fiscal, agrupados por órgão, recebida por qualquer razão que não a função que ocupam nos três últimos exercícios sociais e não há previsão para o exercício social corrente.

8.19. Valores reconhecidos no resultado de outras sociedades: em relação aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente, indicar os valores reconhecidos no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas do emissor, como remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal do emissor, agrupados por órgão, especificando a que título tais valores foram atribuídos a tais indivíduos

Não houve, nos exercícios sociais encerrados em 2022, 2021 e 2020, valores reconhecidos no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e/ou de controladas da Companhia como remuneração de membros do Conselho de Administração e da Diretoria estatutária da Companhia. Além disso, não há previsão neste sentido para o exercício social corrente, já que os administradores e membros do conselho fiscal da Companhia, quando instalado, não recebem qualquer remuneração em virtude de qualquer razão que não a função que ocupam.

8.20. Outras Informações Relevantes

A Companhia informa que o valor dos encargos sociais que sejam seu ônus sobre a remuneração dos membros da administração proposta para 2023 é de R\$ 4.802.981,00.