



CARTA DE RESPOSTA AOS ACIONISTAS

Ref.: Comentários sobre a Análise e Recomendações de Voto da Glass Lewis (“GL”), publicada em 7 de abril de 2025.

Caros Acionistas,

Agradecemos a análise cuidadosa de nossa Proposta da Administração e do Manual de Participação para a Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária da Sendas Distribuidora S.A. (“Companhia”) a ser realizada em 25 de abril de 2025 (“AGOE 2025” e “Proposta AGOE 2025”), apresentada no relatório de recomendação divulgado em 7 de abril de 2025.

Reiteramos que o Conselho de Administração realizou sessões de engajamento com 57 % da base acionária em janeiro de 2025 como parte do processo decisório em relação às propostas da administração para AGOE 2025, onde foram consideradas as expectativas da maioria de nossos investidores.

Com relação aos pontos levantados na recomendação de voto para o item 11 da pauta da Assembleia Geral Ordinária (Política de Remuneração – Dividendos), gostaríamos de fazer as seguintes considerações:

I. Sobre o Aumento Significativo da Remuneração Fixa

O relatório da GL afirmou que a remuneração fixa proposta para os executivos no próximo exercício representa um aumento de 34,1% e que os acionistas deveriam esperar que a Companhia fornecesse uma divulgação mais completa e robusta em relação a esse aumento adicional de 34,1% neste ano. Sobre essa afirmação, fazemos os seguintes comentários:

- a) É importante observar que o valor de remuneração fixa proposto para 2025 corresponde a um aumento de 16,8% em relação à proposta aprovada para 2024 (R\$ 10.985.764 aprovado para 2024 versus R\$ 12.833.411 proposto para 2025).
- b) A Estratégia Remuneração aprovada na Assembleia de 2024, contemplava uma adequação do Salário Base dos executivos a P50. Essa Adequação foi aplicada a partir de julho de 2024, impactando assim apenas metade do ano (6 dos 12 meses), ou seja, 6/12 avos da remuneração anual de 2024.
- c) Por isso, consideramos incompleta a comparação do valor realizado de 2024 (R\$ 9.569.601) com a proposta para 2025 (R\$ 12.833.411).

Para o ano de 2025, os valores atualizados passam a ser considerados para o ano inteiro (12/12 avos) que representam um aumento de 11% em relação ao Salário Base de 2024.

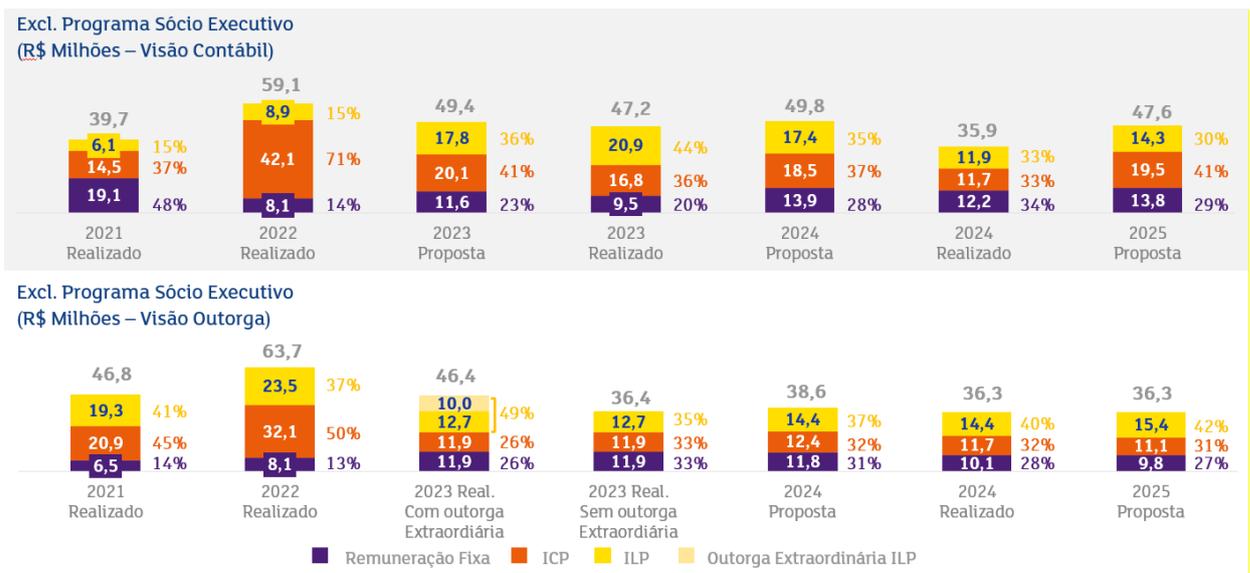
Sobre esse novo valor anual, está sendo projetado um reajuste adicional de 5,8%, com o objetivo de recompor a inflação.



- d) Em relação aos valores de aumento considerados e conforme a metodologia de cálculo e de reajuste, é importante ressaltar que os membros da Diretoria Executiva, por serem contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e nos termos da legislação aplicável, têm seus salários fixos sujeitos ao índice de correção determinado conforme negociação coletiva com o sindicato, a qual procura mitigar os impactos inflacionários no país e recompensar ganhos de produtividade. Ao respeitar esse critério o valor para 2025 já absorve o incremento de 5,8%.

Para o exercício social de 2025, o Conselho de Administração está propondo a manutenção da tabela salarial vigente, de modo a manter a Remuneração Fixa dos diretores no P50 (percentil 50), conforme recomendação da consultoria de remuneração internacionalmente reconhecida e que assessorou a Companhia (veja páginas 192 e 197 do Manual da Assembleia).

- e) O quadro que segue demonstra o histórico de aumento nos valores propostos e realizados:



II. Sobre Dispositivos de Diferimento

O relatório da GL também afirmou que o plano de remuneração de curto prazo (STI) atualmente não possui um mecanismo de diferimento obrigatório de uma parte do bônus anual em dinheiro em ações e expressou preferência para que uma parte dos bônus anuais seja diferida por um período de dois a três anos, a fim de evitar consequências potenciais das decisões operacionais e estratégicas e desencorajar estratégias arriscadas ou de curto prazo.

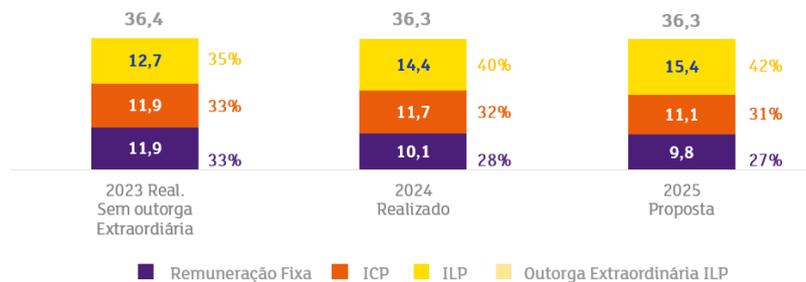
Sobre essa preocupação, a ausência de tal mecanismo é explicada e mitigada pelas seguintes práticas:

- a) Com base nas informações obtidas por meio de pesquisas de mercado, foi constatado que no mercado brasileiro não há nenhuma empresa no setor que



ofereça remuneração na forma de ações e com diferimento de prazo. Ainda assim, com o objetivo de manter o foco dos executivos na tomada de decisões que promovam os melhores resultados no longo-prazo, além de sua retenção, a nova estrutura de remuneração aprovada pelos acionistas em 2024 promoveu uma redução da parcela de remuneração ICP, transferindo montante equivalente para o ILP, que atualmente representa a parcela mais importante da remuneração (vide análise histórica – gráfico abaixo) e tem pagamento diferido por um período de 3 (três) anos para diretores em geral e 5 (cinco) anos para o Diretor Presidente.

Excl. Programa Sócio Executivo
(R\$ Milhões – Visão Outorga)



- b) Adicionalmente, a Companhia adotou em 2024 uma Política de Investimentos em Ações (Stock Ownership Guidelines – SOG), que representa uma prática de excelência em governança corporativa, destinada a alinhar mais estreitamente os interesses dos executivos estatutários com a geração de valor de longo prazo. Adotada por muitas das maiores empresas listadas globalmente, essa política encoraja os executivos a deter uma parcela significativa de suas remunerações em ações da empresa, promovendo uma conexão direta com o sucesso e o crescimento sustentável da Companhia. A Política de Investimentos em Ações da Companhia prevê que o Diretor Presidente detenha ações em montante equivalente a 5 vezes a sua remuneração fixa anual e os demais diretores estatutários detenham ações em montante equivalente a 3 vezes as suas respectivas remunerações fixas anuais. Em todos os casos, o Diretor Presidente e os diretores estatutários têm um prazo de até 5 anos para atingir as metas e quantidade-alvo de ações. A despeito de referido prazo, o Diretor Presidente atualmente já possui uma quantidade de ações que satisfaz o requisito da referida política para seu cargo.
- c) Ainda, é importante ressaltar que a Companhia é a única empresa do setor no Brasil que possui uma política de Restituição de Remuneração Variável (*Clawback Policy*) para membros da Diretoria Estatutária, conforme aprovada em reunião do Conselho de Administração realizada em 30 de novembro de 2023. Essa política tem por objetivo estabelecer os princípios e os mecanismos para a eventual restituição de determinados montantes de Remuneração Variável pagos pela Companhia aos Diretores Executivos, na hipótese de Reapresentação de Demonstrações Financeiras da Companhia. Acreditamos firmemente que essa prática, por si só, endereça a preocupação expressa pelos analistas da GL.



Reiteramos nosso compromisso com as melhores práticas de governança corporativa onde o alinhamento entre a compensação dos administradores e os objetivos dos acionistas é chave. Desse modo há recompensa para tomada de boas decisões de curto e longo prazo sempre protegendo os direitos dos nossos acionistas. Reafirmamos a crença de que nossas propostas trarão avanços importantes para a Companhia, mantendo os mais elevados padrões de transparência e responsabilidade. Nosso compromisso maior é o de criar valor de forma sustentável em linha com a expectativa de nossos acionistas.

Esperamos sinceramente que esta carta forneça informações adicionais valiosas para fins da recomendação final de voto de Glass Lewis e permanecemos à sua disposição caso desejem discutir o assunto em uma reunião específica ou caso queiram nos enviar um e-mail com eventuais dúvidas.

Atenciosamente,
Sendas Distribuidora S.A.



RESPONSE LETTER TO GLASS LEWIS

Ref.: Comments on Glass Lewis' ("GL") Analysis and Voting Recommendation, published on April 7, 2025.

Dear Shareholders,

We appreciate the thorough analysis of our Management Proposal and Participation Manual for the Annual and Extraordinary General Shareholders' Meeting of Sendas Distribuidora S.A. ("Company") to be held on April 25, 2025 ("2025 AGOE" and "2025 AGOE Proposal"), presented in the recommendation report published on April 7, 2025.

We reiterate that the Board of Directors held engagement sessions with shareholders representing 57% of the share capital in January 2025, as part of the decision-making process regarding the management proposals for the 2025 AGOE, during which the expectations of the majority of our investors were considered.

Regarding the points raised in the voting recommendation for item 11 on the agenda of the Annual General Meeting (Compensation Policy – Dividends), we would like to make the following comments:

I. On the Significant Increase in Fixed Compensation

The GL report stated that the fixed compensation proposed for executives for the next fiscal year represents an increase of 34.1% and that shareholders should expect the Company to provide a more complete and robust disclosure regarding this additional 34.1% increase this year. In response, we provide the following clarifications:

- a) It is important to note that the proposed fixed compensation for 2025 represents an increase of 16.8% compared to the amount approved for 2024 (R\$ 10,985,764 approved for 2024 versus R\$ 12,833,411 proposed for 2025). Therefore, we consider it inappropriate to compare the actual 2024 amount (B\$ 9,569,601) with the 2025 proposal (R\$ 12,833,411).
- b) The compensation strategy approved at the 2024 Shareholders' Meeting included an adjustment of executives' Base Salary to the P50 market percentile. This adjustment was applied starting in July 2024, impacting only half of the year (6 out of 12 months), i.e., 6/12 of the annual 2024 compensation.

For 2025, the updated values will apply for the entire year (12/12), representing an 11% increase in relation to the 2024 Base Salary.



On top of this new annual amount, an additional 5.8% adjustment is being proposed to account for inflation.

- c) Regarding the adjustment methodology and considered amounts, it is important to highlight that the Executive Officers, as they are hired under the Brazilian Consolidation of Labor Laws – CLT regime and in accordance with applicable legislation, have their fixed salaries subject to correction rates determined through collective bargaining with the labor union. This mechanism aims to mitigate the country’s inflationary impacts and reward productivity gains. By adhering to this standard, the value for 2025 already incorporates the 5.8% increase.

For the 2025 fiscal year, the Board of Directors is proposing to maintain the current salary table, in order to keep the executives’ Fixed Compensation at the P50 (50th percentile), as recommended by the internationally recognized compensation consultancy that advised the Company (see pages 192 and 197 of the Shareholders’ Meeting Manual).

- d) The table below illustrates the historical evolution of the proposed and actual compensation amounts:



II. On Deferral Mechanisms

The GL report also stated that the current short-term incentive (STI) plan does not include a mandatory deferral mechanism that converts a portion of the annual cash

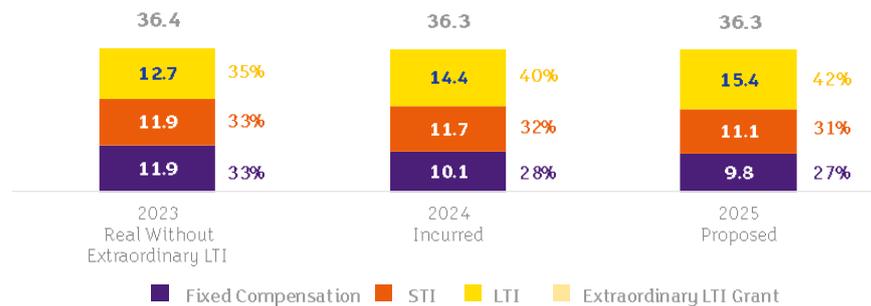


bonus into shares, and expressed a preference that a portion of the annual bonuses be deferred for a period of two to three years, in order to prevent potential consequences from short-term or risky operational and strategic decisions.

With respect to this concern, the absence of such a mechanism is explained and mitigated by the following practices:

- a) Based on market research, it was found that no company in the sector in Brazil currently offers compensation in the form of shares with a deferral period. Nevertheless, to keep executives focused on long-term value creation and to promote their retention, the new compensation structure approved by shareholders in 2024 reduced the short-term incentive (ICP) component, reallocating an equivalent amount to the long-term incentive (ILP), which now represents the most significant portion of compensation (see historical analysis – chart below) and is subject to deferral for a period of 3 (three) years for executive officers and 5 (five) years for the CEO;

Excl. Executive Partner Program
(R\$ Million – Grant View)



- b) Additionally, in 2024 the Company adopted a Stock Ownership Guidelines (SOG) policy, which represents a best practice in corporate governance, designed to further align the interests of statutory executives with long-term value creation. Widely adopted by many of the world’s largest listed companies, this policy encourages executives to hold a significant portion of their compensation in Company shares, creating a direct link with the Company’s success and sustainable growth. The Company’s Stock Ownership Policy requires the CEO to hold shares equivalent to 5 times his annual fixed compensation and the other statutory officers to hold shares equivalent to 3 times their respective annual fixed compensation. In all cases, the CEO and statutory officers have up to 5 years to meet the shareholding requirements. Despite this timeframe, the current CEO already holds a sufficient number of shares to meet the policy requirement for his position.
- c) It is also important to note that the Company is the only player in the sector in Brazil to have a Clawback Policy for its Statutory Executive Officers, as approved at the Board of Directors’ meeting held on November 30, 2023. This



policy establishes the principles and mechanisms for the possible return of certain Variable Compensation amounts paid by the Company to Executive Officers, in the event of a restatement of the Company's financial statements. We strongly believe this practice alone addresses the concern expressed by GL analysts.

We reaffirm our commitment to best corporate governance practices and to the protection of shareholders' rights. Accordingly, we believe our proposals will bring important advancements for the Company, while upholding the highest standards of transparency and accountability. Our core commitment is to create sustainable value in line with the expectations of the majority of our shareholders.

We sincerely hope this letter provides valuable additional information for Glass Lewis' final voting recommendation. We remain available should you wish to discuss this matter in a dedicated meeting or reach out via email with any questions.

Sincerely,

Sendas Distribuidora S.A.