

ÍNDICE

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

1. OBJETIVO E FUNDAMENTO

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

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

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

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

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

2. ABRANGÊNCIA

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

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

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

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

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

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

3. COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

3.1. Remuneração Fixa

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

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

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

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

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

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

3.2. Remuneração Variável

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

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

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

3.2.4. Além de outros indicadores de performance estabelecidos anualmente pela

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

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

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

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

3.4. Remuneração Baseada em Ações

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

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

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

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

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

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

4. DESCRIÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR ÓRGÃO

4.1. Conselho de Administração

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

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

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

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

4.2. Diretoria Estatutária

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Comitês de Assessoramento

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

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

5. AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

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

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

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INDEX

1. OBJECTIVE AND FOUNDATION.....	2
2. SCOPE.....	3
3. ITEMS OF REMUNERATION	4
3.1. Fixed Remuneration	4
3.2. Variable Remuneration	5
3.3. Post-Employment Benefits and Termination Benefits	5
3.4. Stock-Based Compensation.....	6
4. DESCRIPTION OF REMUNERATION BY BODY.....	7
5. POLICY ASSESSMENT	9
6. FINAL PROVISIONS.....	9

1. OBJECTIVE AND FOUNDATION

1.1. This “*Remuneration Policy of the Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and Statutory Executive Board*” (“Policy”), approved at a meeting of the Board of Directors of Sendas Distribuidora SA (“Company”), provides for guidelines and rules for setting the remuneration and benefits granted to the members of the Board of Directors, its advisory committees (“Advisory Committees”) and Statutory Executive Officers, jointly referred to herein as “Officers”.

1.2. The Policy has the following main objectives: (i) attract and retain the *Statutory Executive Board* to conduct its business in an innovative, profitable and, above all, sustainable manner, observing appropriate risk limits and a long-term vision; (ii) generate value for the Company's shareholders through a remuneration model that ensures alignment between *Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and the Statutory Executive Board*, and shareholders, without adversely affecting other *stakeholders*; (iii) to provide remuneration based on criteria that differentiate performance, and also allow for the acknowledgment and appreciation of individual performance by setting the objectives of the areas and goals of individuals to foster the Company's strategy; and (iv) establish standards that are consistent with the responsibilities of each position and are competitive with the reference job market, establishing guidelines for setting the remuneration for *Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and Statutory Executive Board*.

1.3. In order to make sure that the Company's management compensation practices comply with the legislation, rules and regulations governing the matter and best market practices, the methodology used to assess individual compensation takes into account: (i) the responsibilities of the Officers, considering the different positions they hold and the roles they perform; (ii) the time dedicated to their roles; (iii) their professional competence and reputation, in view of their experience and qualifications; and (iv) the value of their services in the market.

1.4. This Policy is based on: (i) the corporate governance guidelines of the Company's bylaws, as amended; (ii) the “*Code of Ethics and Conduct*”, which was approved at a meeting of the Company's Board of Directors (“Code of Conduct”); (iii) Law No. 6.404, dated December 15, 1976, as amended (“Corporation Law”); (iv) the Code of Best Corporate

Governance Practices of the Brazilian Institute of Corporate Governance (IBGC); (v) the Novo Mercado Listing Regulations of B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”); and (vi) the B3 Issuers Regulations.

2. SCOPE

2.1. This Policy applies to the Company and must be followed by all *Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and the Statutory Executive Board* regarding GENERAL COMPENSATION PRACTICES.

2.2. The Company has an area dedicated to issues related to the remuneration of the *Board of Directors and the Statutory Executive Board*, the primary objective of which is to assess, structure and recommend best practices. These recommendations are submitted to the People, Culture and Remuneration Committee (“People Committee”), which is responsible for establishing the remuneration structure for these key executives of the Company.

2.3. This structure must be submitted for consideration by the Board of Directors, which will draft the Management Proposal for the overall annual compensation of the *Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and Statutory Executive Board*, and submit it for approval by the Shareholders' Meeting, in accordance with the provisions of Article 152 of the Corporation Law. The overall compensation of these Executives will observe, in any case, the limits established by the Company's Shareholders' Meeting each year, in accordance with corporate legislation.

2.4. In order to ensure alignment with market practices and maintain the ability to attract, motivate and retain the best professionals, the proposals presented by the Board of Directors must be based on market research and periodic studies, carried out annually / at least once every two (2) years, comparing the Company's practices with those of companies of similar size and line of business, including engagement of specialized consulting companies (“Research and Studies”).

2.5. The overall remuneration of the *Members of the Board of Directors, its Advisory Committees and Statutory Executive Board* may consist of the following components: (i) fixed remuneration (*pro-labore* (compensation) or wage and benefits); (ii) variable remuneration

(profit sharing); (iii) post-employment benefits; (iv) benefits arising from the cessation of the exercise of the position; (v) share-based remuneration; and (vi) others that the Board of Directors may determine, provided that it is duly justifiable.

2.6. The Board of Directors, based on the recommendations of the People Committee and the Research and Studies, will be responsible for setting the individual remuneration of the members of the *Board of Directors and the Advisory Committees*, as well as the individual remuneration of the *Chief Executive Officer*, within the overall limit of the management's remuneration approved by the Shareholders' Meeting, and may set or delegate to the *Chief Executive Officer* the task of setting the individual remuneration of the other *Statutory Officers*, subject to compliance with this Policy.

3. ITEMS OF REMUNERATION

3.1. Fixed Remuneration

3.1.1. Fixed remuneration of *Statutory Officers* may consist of wage and benefits.

3.1.2. The fixed monthly wage aims at acknowledging and reflecting the value of the time and dedication of the *Statutory Officers* based on market parameters, with a view to remunerating individual contributions to the performance and growth of the Company's business. Setting the amount of this portion of the remuneration takes into account knowledge, problem-solving skills and responsibilities required for each position.

3.1.3. The Company organizes the fixed remuneration structure of *Statutory Officers* by using wage scales, based on Research and Studies, with the aim of ensuring the alignment of the Company's strategies for maintaining salaries close to the market median and for attracting and retaining these executives.

3.1.4. Direct and indirect benefits aim at supplementing the fixed remuneration with public social assistance benefits to provide greater security to *Statutory Officers* and allow focus on the performance of their duties. The benefits that may be granted to Officers are (i) life insurance; (ii) medical and/or dental assistance or reimbursement plan; (iii) Food; and (iv) fuel assistance, among others that are approved by the Board of Directors.

3.1.5. The *Statutory Officers* who eventually come to be part of Advisory Committees may be entitled to a fixed monthly incremental remuneration for participation in Advisory Committees, even for acting as coordinators of such committees, the amount of which will be set by taking into account, primarily, the responsibility and complexity inherent to the position, the expected dedication of time of the professional, and the experience and qualifications necessary to perform the function.

3.2. Variable Remuneration

3.2.1. Without prejudice to the provisions of Section 4.4 below, variable compensation, considered as a short-term incentive (ICP), aims at promoting greater interest and alignment of the Company's objectives with the interests of the *Statutory Officers*. As detailed in Section 5 below, only the Statutory Officers, including the Chief Executive Officer, will be entitled to variable compensation. This portion of the compensation aims at acknowledging the achievement and/or surpassing of pre-established goals related to (i) the Company's strategic planning, based on its business plan (with a weight of 50%), (ii) specific indicators of the Company's areas, covering quantitative and qualitative indicators (with a weight of 30%), and (iii) the individual contribution of the Officers, including quantitative and qualitative performance results (with a weight of 20%).

3.2.2. Variable remuneration consists of payments as a share of the Company's profits or results, and specific retention or incentive plans, among others that are approved by the Board of Directors.

3.2.3. Variable remuneration will have its rules defined in specific plans and/or programs to be approved by the Board of Directors and in accordance with specific legislation.

3.2.4. In addition to other performance indicators established annually by the Company, variable remuneration will be linked to at least one performance indicator linked to topics related to environmental, social and governance ("ESG") aspects, in line with the Company's goals and strategic planning regarding this topic.

3.3. Post-Employment Benefits and Termination Benefits

3.3.1. *Statutory Officers* may be granted post-employment benefits and/or benefits arising

from termination of employment, in accordance with applicable regulations and provided they are justifiable.

3.3.2. The Board of Directors may also, in the context of the termination, dismissal or non-renewal of the terms of office of *Statutory Officers*, approve, in compliance with the best interests of the Company and in accordance with the applicable rules, the granting to *Statutory Officers* of a benefits package as a result of termination of their position, considering, among other aspects, the length of time they have remained with the Company.

3.4. Stock-Based Compensation

3.4.1. Share-based compensation, considered as a long-term incentive (LTI), aims at generating incentives for the retention of *Statutory Officers*, in addition to aligning their own interests with those of the Company and shareholders, in order to maximize the creation of value for our business, through consistent and sustainable results.

3.4.2. These incentives may take the form of (i) plans and/or programs for granting shares issued by the Company (including restricted shares and performance shares), (ii) plans and/or programs for granting phantom shares linked to shares issued by the Company; and (iii) plans and/or programs for granting options to purchase shares issued by the Company, which may, depending on their characteristics, have an exclusively commercial nature and may not be characterized as remuneration for labor, tax and social security purposes. The grants mentioned herein may, subject to applicable corporate approvals, be made over certain periods, or on a one-time and extraordinary basis.

3.4.3. The Company may also, subject to approval by the Board of Directors and/or the Shareholders' Meeting, as applicable, implement other long-term incentive models, with the aim of generating incentives for the retention of *Statutory Officers*, as well as aligning their interests with those of the Company and its shareholders. Such incentives may also, depending on their characteristics, have an exclusively commercial nature and may not be characterized as remuneration for social security, tax and labor purposes.

3.4.4. The granting of long-term incentives described in this Section 4.4 may, according to specific resolutions of the Board of Directors and/or the General Shareholders' Meeting, as

the case may be, link the right to receive (restricted and/or performance) shares, phantom shares and stock purchase options to (i) compliance with vesting conditions, holding a minimum number of shares and performance by the *Statutory Officers*, (ii) verification of financial indicators, and/or (iii) achievement of performance indicators, which may consist of indicators composed of ESG metrics.

3.4.5. The right to receive amounts as share-based compensation does not impact in any way the rights of the *Statutory Officers* applicable to the receipt of other installments that may comprise their total compensation for exercising positions in the Company's management, under the terms of this Policy. Furthermore, for the avoidance of doubt, the same *Statutory Officers* may be entitled to receive more than one type of share-based compensation under the terms described herein.

3.4.6. Share-based remuneration will have its rules defined in specific plans and/or programs to be approved by the Board of Directors and/or the Shareholders' Meeting, as applicable, with its specific terms formalized in contracts to be entered into with the respective *Statutory Officers*.

4. DESCRIPTION OF REMUNERATION BY BODY

4.1. Board of Directors

4.1.1. The fixed remuneration of the members of the Board of Directors may consist of (i) fixed monthly compensation (*pro-labore*), and (ii) fixed monthly payments for participation in Advisory Committees, which may include payments for working as coordinators of such committees, if applicable.

4.1.2. Members of the Board of Directors will not be eligible to receive indirect or indirect benefits, variable remuneration or share-based remuneration.

4.1.3. Members of the Board of Directors will not be entitled to post-employment benefits or benefits resulting from the termination of their position.

4.2. Statutory Executive Board

4.2.1. The fixed remuneration of Statutory Officers may consist of (i) a fixed monthly wage, and (ii) direct and indirect benefits.

4.2.2. The fixed monthly wage of the Statutory Officers will be defined in accordance with individual negotiations with each of the Statutory Officers, guided by, among other factors, Research and Studies and recommendations of the People Committee, in compliance with this Policy.

4.2.3. Statutory Officers may be eligible for the following benefits: (i) life insurance; (ii) medical and/or dental assistance or reimbursement plan; (iii) meals; and (iv) fuel assistance, among others that are approved by the Board of Directors.

4.2.4. The Company's Statutory Officers will be eligible to receive variable remuneration, in accordance with the achievement of corporate, industry and individual goals, in accordance with the provisions of this Policy.

4.2.5. Statutory Officers may be entitled to share-based remuneration, subject to the rules that may be defined in the respective plans and programs, as well as the provisions of this Policy.

4.2.6. As post-employment benefits, the Company may grant its Statutory Officers private pension plans, with the modalities, terms and conditions to be set by the Board of Directors and disclosed, when applicable, in its Reference Form.

4.2.7. Also, in the context of the termination, dismissal or non-renewal of the mandates of the Statutory Officers, the Board of Directors may grant benefits motivated by the termination of office to such officers, subject to the terms of this Policy.

4.3. Advisory Committees

4.3.1. Members of the Board of Directors who participate in Advisory Committees and/or fulfill specific responsibilities related to the Company's strategy will be entitled to an additional portion of fixed remuneration.

4.3.2. Members of the Advisory Committees who perform only this function in the Company are entitled to receive only a monthly wage and are not eligible for any other type of remuneration.

5. POLICY ASSESSMENT

5.1. The Board of Directors may assess, after hearing the People Committee, the suitability of this Policy whenever it deems necessary, annually or at least once per term.

5.2. The assessment consists of verifying whether the provisions of this Policy are consistent with the responsibilities of each member of management, as well as with the workload of the position, with the business conducted by the Company and with its economic and financial condition in the fiscal year in question.

6. FINAL PROVISIONS

6.1. Compliance with this Policy must take into account the provisions of the Company's Clawback Policy and Stock Ownership Guidelines, as approved by the Company's Board of Directors and duly disclosed.

6.2. This Policy may be amended with prior approval from the Company's Board of Directors, whenever deemed necessary and/or as a result of legislative and regulatory changes or changes to the Company's corporate governance documents.

6.3. The People Committee is the body responsible for implementing the procedures necessary to comply with the rules of this Policy and for its follow-up.

6.4. Any questions regarding the provisions of this Policy or the application of any of its provisions should be forwarded directly to the Chairman of the People Committee, who will provide the necessary clarification or guidance, and should consult the Board of Directors in case of contradictions or omissions, as well as when deemed necessary.

6.5. Violations of the terms of this Policy will be examined at a meeting of the Board of Directors, which will adopt the appropriate measures, after assessment by the People Committee.

6.5.1. Any officer or employee who witnesses any noncompliance with any of the aforementioned rules must report the matter to the Ethics Channel via the following channels: 0800 777 3377, canaldeetica@assai.com.br or <https://www.assai.com.br/canaldeetica>, with anonymity and no retaliation guaranteed to reporting individuals.

6.5.2. Furthermore, in compliance with the guidelines of the Code of Conduct, failure to comply with the rules and instructions imposed in this document may be considered a serious offense, subject to the imposition of appropriate disciplinary sanctions.

6.5.3. All disciplinary measures will be taken without prejudice to civil and/or criminal sanctions that may be imposed on a case-by-case basis.

6.6. This Policy comes into effect on the date of its approval and can be consulted on the websites of the Company (<https://ri.assai.com.br/>), CVM (gov.br/cvm) and B3 (b3.com.br).