

## CARTA RESPOSTA À ISS

**Para:** *Institutional Shareholder Services-ISS*

**At.:** Mr. Matt Schafer

[br-research@issgovernance.com](mailto:br-research@issgovernance.com)

**Ref.:** Comentário sobre a Análise e Recomendação de Voto da *Institutional Shareholder Services – ISS (“ISS”)*, divulgada em 04 de abril de 2026.

Prezado representante da ISS,

É com indignação que recebemos os argumentos usados por ISS relacionados à remuneração no seu relatório de recomendação divulgado em 04 de abril de 2026 (“Relatório”) referente à Proposta da Administração e Manual de Participação para a Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária de Sondas Distribuidora S.A. (“Companhia”), a ser realizada em 29 de abril de 2026 (“AGOE de 2026” e “Proposta AGOE 2026”). Nossa indignação se refere especificamente às alegações de ISS de não cumprimento dos requisitos de transparência, governança e remuneração do Conselho de Administração.

### **1. Sobre a alegada falta de transparência na divulgação da remuneração para o ano, relacionada aos principais elementos de suas práticas de remuneração.**

O atual Programa de Remuneração da Companhia, descrito minuciosamente nas páginas 62 a 68 da Proposta AGOE 2026, foi elaborado com o envolvimento de acionistas que representavam à ocasião 44% da base acionária da Companhia e foi aprovado na AGOE 2024. Um dos pilares do programa foi o alinhamento de interesses entre executivos e acionistas, com parcela relevante da remuneração atrelada ao longo prazo por meio de concessão de ações restritas, visando à maximização da geração de valor sustentável. A transparência se deu desde a idealização do referido programa, em todo processo para sua aprovação na AGOE 2024 e posteriormente em todos os relatos feitos aos acionistas sobre seu andamento.

O Comitê de Gente, Cultura e Remuneração (“CGCR” ou “Comitê”) tem se empenhado em assegurar transparência aos acionistas sobre (i) a evolução dos programas de remuneração da Administração e (ii) a proposta de limite global anual da remuneração dos administradores, permitindo a comparabilidade e consistência das informações entre anos. Não só os relatórios e manuais tem dado total transparência, como o processo de *engagement* do conselho com acionistas tem regularmente incluído a coordenadora do CGCR para esclarecimentos adicionais aos constantes nos materiais liberados pela administração.

As informações completas sobre a remuneração realizada em 2025 e a proposta de limite global para o ano de 2026 encontram-se detalhadas nas páginas 69 a 82 da Proposta AGOE 2026, e resumidas nas páginas 9 a 11 do Relatório. O próprio Relatório destaca que a Companhia esclarece, em sua Proposta, que os custos do Programa Sócio Executivo embora não estejam incluídos no limite da remuneração global de 2026 de BRL 72,80 milhões, submetida à Assembleia, apresentam destacadamente seus valores estimados de BRL 10,47 milhões (USD 1,89 milhões), totalizando uma remuneração global de BRL 83,27 milhões (USD 15,04 milhões) caso o programa fosse considerado. Tais dados são explícitos na proposta e evidenciam a transparência da Companhia na divulgação do seu programa de remuneração, contradizendo o posicionamento da ISS sobre a alegada falta de transparência, conforme quadro apresentado na página 12 do Relatório.

## **2. Sobre a alegada existência de preocupação sobre a governança relacionada às práticas de remuneração da Companhia.**

No tocante ao Programa Sócio Executivo (“Programa”), único elemento do programa de remuneração da Companhia mencionado como uma preocupação por ISS, salientamos que se trata de um **instrumento objetivo, auditável, mensurável e transparente, sem espaço para qualquer ação discricionária do Conselho de Administração**, afastando motivo para preocupação quanto à sua governança, conforme sugerido na Página 12 do Relatório – reiteramos que o Programa é composto por uma outorga única e extraordinária de direito ao recebimento de ações da Companhia, a qual ocorreu em 2024. A contabilização das suas despesas é realizada de acordo com regras aprovadas na AGOE 2024e normas contábeis vigentes. Os acionistas podem acompanhar a execução do Programa por meio das Demonstrações Financeiras, Manuais de Assembleias e Propostas da Administração para as assembleias gerais ordinárias de 2024, 2025 e 2026.

O Conselho de Administração, com suporte do CGCR e do Comitê Financeiro e de Investimentos, participa do estabelecimento dos indicadores, pesos e metas da remuneração variável da diretoria, com objetivos de curto e longo prazo, de forma a garantir a continuidade da trajetória de crescimento da Companhia, mantendo a motivação da equipe e o alinhamento de interesse com os seus acionistas.

O Conselho de Administração também exerce atuação diligente e disciplinada no acompanhamento da evolução do desempenho e do atingimento das metas. Ainda: todas as metas, os resultados e seus atingimentos são auditados, por auditoria externa, garantindo a exatidão na apuração dos resultados. O progresso dos trabalhos é acompanhado pela auditoria interna e os resultados são apresentados ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração. Os resultados dos testes para o exercício de 2025 foram satisfatórios, em conformidade e sem ressalvas. Repetimos: o programa é baseado em indicadores mensuráveis e auditados e previamente estabelecidos. Não há espaço para discricionariedade.

Adicionalmente, o programa de remuneração é avaliado regularmente para verificar sua eficácia, assegurando que premie o bom desempenho, diferencie desempenho insatisfatório e contribua para a atração e retenção de talentos em alinhamento com os objetivos estratégicos da Companhia. Ao longo de 2025, foram conduzidas três pesquisas salariais para avaliar a aderência da nossa política de remuneração às práticas de mercado, que motivou um reajuste na remuneração fixa da diretoria, reafirmando nosso compromisso com a competitividade e a valorização das pessoas.

A importância da governança de remuneração para a Companhia é evidenciada pela sua presença na pauta de sete das oito reuniões do Comitê, sendo a sua principal atividade, com reporte e discussão deste assunto em seis reuniões do Conselho no exercício de 2025.

## **3. Sobre a alegada existência de remuneração baseada em ações para membros não-executivos do Conselho de Administração.**

Essa afirmação contida no relatório de ISS nos causa particular estranheza devida à sua inconsistência. No atual Programa de Remuneração da Companhia, o modelo de remuneração para o Conselho de Administração considera exclusivamente remuneração fixa, conforme página 63 da Proposta AGOE 2026. Portanto solicitamos a retificação da menção errônea na página 12 do Relatório de que o Conselho recebe compensação baseada em ações. O relatório aponta o pagamento de BRL 8 milhões (USD 1,44 milhões) para conselheiros em 2023, mas omite que a remuneração de 2026, objeto de aprovação na AGO, não inclui remuneração baseada em ações. Nossa estranheza é justificada já que essa prática está vigente desde 2024, fundamentada na Política de Remuneração aprovada em 11 de dezembro de 2024.

Por fim, reafirmamos o nosso entendimento de que os valores do Programa Sócio Executivo não devem constar no limite global da remuneração dos administradores para 2026, porque já foram aprovados pelos

acionistas na AGOE 2024, quando o programa foi aprovado, assim como o limite de suas despesas para todo o período de vigência. Assim, as despesas do programa para 2026 não integram o limite anual proposto, evitando duplicidade de aprovação, porém são apresentadas na Proposta AGOE 2026, garantindo transparência.

Reforçamos que todas as informações e práticas da Companhia são pautadas por transparência e práticas de boa governança corporativa, seguidas com rigor e conforme legislação aplicável. Permanecemos inteiramente disponíveis para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários, seja por meio de reuniões específicas ou por e-mail, reafirmando nosso compromisso com a proteção dos direitos dos acionistas.

Atenciosamente,  
**Sendas Distribuidora S.A.**

## REBUTTAL LETTER TO ISS

**To:** *Institutional Shareholder Services-ISS*

**Attn.:** Mr. Matt Schafer

[br-research@issgovernance.com](mailto:br-research@issgovernance.com)

**Ref.:** Comment on the Analysis and Voting Recommendation of Institutional Shareholder Services – ISS (“ISS”), published on April 4, 2026.

Dear ISS representative,

We received with indignation the arguments used by ISS regarding compensation in your recommendation report published on April 4, 2026 (the “Report”) concerning the Management Proposal and Participation Manual for the Annual and Extraordinary General Meeting of Sendas Distribuidora S.A. (the “Company”), to be held on April 29, 2026 (the “2026 AEGM” and the “2026 AEGM Proposal”). Our indignation specifically concerns ISS’s allegations of noncompliance with transparency, governance and Board compensation requirements.

**1. On the alleged lack of transparency in disclosing compensation for the year, related to the main elements of its compensation practices.**

The Company’s current Compensation Program, described in detail on pages 62 to 68 of the 2026 AEGM Proposal, was developed with the involvement of shareholders who at the time represented 44% of the Company’s shareholder base and was approved at the 2024 AEGM. One of the program’s pillars was alignment of interests between executives and shareholders, with a significant portion of compensation linked to the long term through the grant of restricted shares, aiming to maximize sustainable value creation. Transparency was present from the program’s conception, throughout the approval process at the 2024 AEGM and subsequently in all reports to shareholders on its progress.

The People, Culture and Compensation Committee (“PCCC” or “Committee”) has worked to ensure transparency to shareholders regarding (i) the evolution of Management’s compensation programs and (ii) the proposed annual global cap on directors’ compensation, allowing comparability and consistency of information between years. Not only have the reports and manuals provided full transparency, but the board’s engagement process with shareholders has regularly included the PCCC coordinator to provide additional clarifications beyond those contained in the materials released by management.

Complete information on compensation paid in 2025 and the proposed global cap for 2026 is detailed on pages 69 to 82 of the 2026 AEGM Proposal and summarized on pages 9 to 11 of the Report. The Report itself highlights that the Company clarifies, in its Proposal, that the costs of the Executive Partner Program, although not included in the 2026 global compensation cap of BRL 72.80 million submitted to the Meeting, are prominently presented with estimated values of BRL 10.47 million (USD 1.89 million), totaling a global compensation of BRL 83.27 million (USD 15.04 million) if the program were to be considered. Such data are explicit in the proposal and demonstrate the Company’s transparency in disclosing its compensation program, contradicting ISS’s position regarding the alleged lack of transparency, as shown in the table on page 12 of the Report.

**2. On the alleged governance concerns related to the Company’s compensation practices.**

Regarding the Executive Partner Program (the “Program”), the only element of the Company’s compensation program mentioned as a concern by ISS, we emphasize that it is an **objective, auditable,**

**measurable and transparent instrument, leaving no room for any discretionary action by the Board of Directors**, thus removing grounds for concern about its governance, as suggested on page 12 of the Report — we reiterate that the Program consists of a single extraordinary grant of the right to receive Company shares, which took place in 2024. Its expense accounting is performed in accordance with rules approved at the 2024 AEGM and applicable accounting standards. Shareholders can monitor the Program’s execution through the Financial Statements, Meeting Manuals and Management Proposals for the 2024, 2025 and 2026 annual general meetings.

The Board of Directors, supported by the PCCC and the Finance and Investments Committee, participates in setting the indicators, weights and targets of executive variable compensation, with short- and long-term objectives, in order to ensure continuity of the Company’s growth trajectory, maintaining team motivation and alignment of interests with its shareholders.

The Board of Directors also acts diligently and disciplinedly in monitoring performance evolution and achievement of targets. Furthermore: all targets, results and their achievement are audited by external auditors, ensuring accuracy in result calculation. Progress is monitored by internal audit and the results are presented to the Audit Committee and the Board of Directors. The results of the tests for the 2025 fiscal year were satisfactory, in compliance and without qualifications. We repeat: the program is based on measurable, audited and pre-established indicators. There is no room for discretion.

Additionally, the compensation program is regularly evaluated to verify its effectiveness, ensuring that it rewards good performance, differentiates unsatisfactory performance and contributes to attracting and retaining talent in alignment with the Company’s strategic objectives. During 2025, three compensation surveys were conducted to assess the adherence of our compensation policy to market practices, which prompted an adjustment to the directors’ fixed compensation, reaffirming our commitment to competitiveness and valuing people.

The importance of compensation governance for the Company is evidenced by its presence on the agenda of seven of the eight Committee meetings, being its main activity, with reporting and discussion of the matter in six Board meetings in the 2025 fiscal year.

### **3. On the alleged existence of equity-based compensation for non-executive members of the Board of Directors.**

This statement in the ISS report is particularly surprising due to its inconsistency. Under the Company’s current Compensation Program, the remuneration model for the Board of Directors considers exclusively fixed compensation, as set out on page 63 of the 2026 AEGM Proposal. Therefore, we request correction of the erroneous mention on page 12 of the Report that the Board receives equity-based compensation. The report cites payment of BRL 8 million (USD 1.44 million) to directors in 2023, but omits that the 2026 compensation, subject to approval at the AGM, does not include equity-based compensation. Our surprise is justified since this practice has been in force since 2024, based on the Compensation Policy approved on December 11, 2024.

Finally, we reaffirm our view that the amounts of the Executive Partner Program should not be included in the global cap on directors’ compensation for 2026, because they were already approved by shareholders at the 2024 AEGM, when the program and the cap on its expenses for the entire term were approved. Thus, the program’s expenses for 2026 are not part of the proposed annual cap, avoiding duplication of approval, but are presented in the 2026 AEGM Proposal, ensuring transparency.

We emphasize that all the Company's information and practices are guided by transparency and sound corporate governance practices, followed rigorously and in accordance with applicable law. We remain fully available to provide any additional clarifications that may be required, whether through specific meetings or by e-mail, reaffirming our commitment to protecting shareholders' rights.

Sincerely,

**Sendas Distribuidora S.A.**