



CARTA RESPOSTA À GLASS LEWIS

Para: Acionistas de Sendas Distribuidora S.A.

C/C.: Glass Lewis - GL

A/C.: João Azevedo e Ana Leitão

Ref.: Comentários sobre a Análise e Recomendação de Voto da Glass Lewis ("GL"), divulgada em 13 de abril de 2026.

Prezados,

Agradecemos a análise sobre a 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 29 de abril de 2026 ("AGOE 2026"), apresentada no relatório de recomendação divulgado em 13 de abril de 2026 ("Relatório").

As comparações de remuneração fixa apresentadas no Relatório foram realizadas em bases não comparáveis, resultando em uma variação de +36,5% que não reflete a realidade. A comparação correta — proposta 2026 vs. proposta aprovada 2025 — aponta uma redução de 0,4%. Solicitamos, com base nos argumentos apresentados a seguir, a revisão da recomendação de voto sobre o item 3 da pauta da AGO 2026.

Os argumentos para embasamento desta solicitação são apresentados a seguir, juntamente com considerações sobre os demais pontos mencionados no Relatório: (i) comparação da remuneração fixa em bases não comparáveis; (ii) transparência das metas de remuneração variável; (iii) dispositivos de diferimento na remuneração variável de curto prazo; e (iv) engajamento da Companhia com acionistas em resposta à dissidência registrada.

I. Sobre o Aumento da Remuneração Fixa: Comparação em Bases Não Comparáveis

O Relatório afirma que a remuneração fixa proposta para os executivos para o exercício de 2026 representa um aumento de 36,5% em relação ao valor **realizado** de 2025, e que este seria seguido de um aumento de 33,9% do realizado 2025 versus o realizado 2024. Essas afirmações comparam bases distintas — proposta versus realizado — o que distorce materialmente a análise.

A comparação adequada demonstra estabilidade, não aumento

Comparação	Base utilizada	Varição apurada
Relatório: proposta 2026 vs. realizado 2025	Bases incomparáveis	+36,5%
Adequado: proposta 2026 vs. proposta aprovada 2025	Bases comparáveis ✓	-0,4%
Adequado: realizado 2025 vs. realizado 2024	Bases comparáveis ✓	+0,9%

Em termos absolutos: a proposta de remuneração fixa para 2026 é de **R\$ 13.734.504**, frente à proposta aprovada para 2025 de **R\$ 13.796.093** — uma **redução nominal de R\$ 61.589 (-0,4%)**. Da mesma forma, o valor realizado em 2025 foi de R\$ 10.234.792, versus R\$ 10.147.577 realizado em 2024, representando crescimento de apenas **+0,9%**.

Por que a comparação proposta vs. realizado é inadequada?

- **O valor de remuneração proposto é um limite máximo** que a Companhia pode destinar para remuneração no exercício corrente. Historicamente, o valor realizado é inferior ao valor proposto porque a Administração deve ser diligente e considerar neste valor máximo de remuneração a possibilidade de eventuais imprevistos e a flexibilidade para alterações necessárias e não programadas, que já devem

ser previamente aprovadas pelos acionistas da Companhia. Desta forma, entendemos ser mais apropriado comparar o valor da proposta do ano corrente com a proposta do ano anterior, que possuem a mesma base de comparação, ou seja, limites ou valores máximos de remuneração.

- **Alterações na Diretoria em 2025 (“efeitos extraordinários”):** a Companhia operou por aproximadamente 8 meses de 2025 sem um Vice-Presidente de Finanças estatutário. Para 2026, a contratação do novo CFO foi considerada na proposta, além da saída do VP Comercial prevista para Maio de 2026 e seus respectivos custos de contratação e cessação de cargo — tornando qualquer comparação proposta 2026 vs. realizado 2025 estruturalmente distorcida.

Visão histórica de cinco anos confirma estabilidade real

O gráfico de evolução do mix de remuneração dos últimos três exercícios, disponível na Proposta AGOE 2026 (p. 74), evidencia que a remuneração fixa da Diretoria manteve-se estável em termos reais ao longo do período. Ainda, o quadro Anexo traz a remuneração histórica da Diretoria de 2021 a 2026, e demonstra que a remuneração efetivamente paga **não é excessiva** e que o crescimento nominal ao longo do período é modesto — e negativo em termos reais, considerando a inflação acumulada.

Adicionalmente, reiteramos que os ajustes salariais implementados a partir de novembro de 2025 decorreram de três pesquisas salariais independentes que identificaram, de forma consistente, que a remuneração fixa dos executivos estava **abaixo da mediana de mercado (P50)** em relação a um grupo de 40 empresas comparáveis — 73% brasileiras, 75% abertas e 42% do setor varejista. O realinhamento ao P50 é uma prática de governança padrão, em conformidade com o programa de remuneração vigente aprovado pelos acionistas na AGOE de 2024, e não constitui generosidade discricionária, mas correção de uma defasagem competitiva que poderia comprometer a retenção de talentos.

II. Sobre a Transparência das Metas de Remuneração Variável

O Relatório aponta que a Companhia não divulga completamente as metas dos indicadores de curto e longo prazo (ICP e ILP). Entendemos que esta crítica merece ser desdobrada em dois planos distintos: (a) a divulgação das **métricas e seus pesos**, e (b) a divulgação dos **valores-alvo numéricos**.

Honrando seu compromisso com a transparência e prestação de contas, a Companhia divulga integralmente o primeiro conjunto; quanto ao segundo, adota postura deliberada e justificada de confidencialidade, alinhada à prática do mercado brasileiro.

ICP — Métricas e pesos integralmente divulgados

Peso	Indicador ICP 2025	CEO	Comercial	Operações
50%	Indicadores de Negócio (bloco)	–	–	–
10%	Venda Líquida	✓	✓	✓
10%	Lucro Líquido	✓	✓	✓
12,5%	EBITDA pré-IFRS 16	✓	✓	✓
12,5%	Dívida Líquida	–	✓	✓
5%	ESG (mulheres em liderança e emissões CO2)	✓	✓	✓
30%	Indicadores de Área (qualitativos e quantitativos)	✓	✓	✓
20%	Indicadores Individuais	✓	✓	✓

Os elementos do ICP para o ano de 2025 são elencados nas páginas 71 e 72 da Proposta AGOE 2026. Lembramos que a Companhia estava com um CFO interino em 2025, não estatutário, e, portanto, suas metas não foram apresentadas na Proposta AGOE 2026.

ILP — Métricas integralmente divulgadas

Peso	Indicador ILP
35%	Fluxo de Caixa Operacional
35%	Retorno sobre Capital Investido (ROIC)
5%	Negros em Posições de Liderança (ESG)
5%	Redução de Emissões de CO2 (ESG)
20%	Formação de Sucessores

Os elementos do ILP são apresentados na página 64 da Proposta AGOE 2026.

Sobre a confidencialidade dos valores-alvo numéricos

A não divulgação dos **valores numéricos das metas** (e.g., o alvo de EBITDA em R\$) é uma prática adotada pela expressiva maioria das companhias abertas brasileiras, por razão estrutural e legítima: as metas do ICP são derivadas diretamente do orçamento anual da Companhia. O próprio Relatório não contesta esta prática como anômala no mercado brasileiro.

Divulgar os valores-alvo seria equivalente a fornecer guidance financeiro ao mercado. As metas numéricas de EBITDA, Venda Líquida, Lucro Líquido e Dívida Líquida são os mesmos indicadores que orientam o planejamento estratégico e orçamentário da Companhia. Torná-los públicos antes do fechamento do exercício criaria assimetria competitiva com fornecedores, clientes e concorrentes, e anteciparia ao mercado informações que tipicamente são comunicadas apenas por meio de guidance formal — sujeito a regulamentação específica da CVM. A confidencialidade, portanto, não é omissão de governança: é proteção do interesse dos próprios acionistas.

Destacamos ainda que os **atingimentos realizados** do ICP são divulgados **a posteriori**, garantindo total prestação de contas aos acionistas: em 2025, o atingimento médio dos executivos foi de 102,94% sobre 120% possíveis — Indicadores de Negócio: 50,56%/60%; Indicadores de Área: 29,71%/36%; Individuais: 22,67%/24% — conforme detalhado na Proposta AGOE 2026.

Programa Sócio Executivo — meta exigente e integralmente divulgada

A Companhia vai além do padrão de mercado ao divulgar integralmente a meta do Programa Sócio Executivo: as ações de performance somente são concedidas mediante atingimento mínimo de crescimento do **EPS de IPCA + 20% a.a.**, ao longo de um ciclo de **10 anos** (vesting de 5 e 7 anos, com lock-up adicional de 3 anos). Trata-se de uma meta exigente, com horizonte de alinhamento entre executivos e acionistas significativamente superior ao praticado no mercado. A concessão foi única, realizada em 2024, e não integra o limite global de remuneração submetido à assembleia. O Programa Sócio Executivo é apresentado de forma detalhada na página 67 da Proposta AGOE2026.

III. Sobre Dispositivos de Diferimento (Deferral)

O Relatório observa que o ICP não conta com mecanismo de diferimento obrigatório. Reconhecemos este ponto e apresentamos três elementos que, em conjunto, atendem ao objetivo subjacente desta prática — **alinhar os incentivos de curto prazo com a criação de valor de longo prazo**:

- **Ausência de diferimento é padrão no mercado brasileiro:** o próprio Relatório reconhece expressamente que "dispositivos de diferimento não são prática comum no Brasil". A Companhia não está abaixo do padrão de mercado neste aspecto.
- **Estrutura de ILP como substituto funcional:** em resposta direta às demandas dos acionistas, a Companhia reduziu o peso do ICP e ampliou substancialmente o ILP na AGOE 2024. O ILP representa 31,3% da remuneração proposta para 2026 (excluindo o Sócio Executivo), com vesting de 3 anos para diretores e 5 anos para o CEO — cumprindo o mesmo objetivo de diferimento que os acionistas buscam ao demandar deferral no ICP.
- **Clawback Policy — prática diferenciada no Brasil:** a Companhia é uma das únicas empresas do setor varejista brasileiro com Política de Restituição de Remuneração Variável (Clawback Policy),

aprovada pelo Conselho de Administração em novembro de 2023, aplicável a todos os membros da Diretoria Estatutária. Esta política garante a recuperação de montantes de remuneração variável em caso de reapresentação de demonstrações financeiras, endereçando diretamente a preocupação com decisões de curto prazo de risco elevado.

- **Stock Ownership Guidelines (SOG): prática de excelência em governança corporativa** adotada em 2024, a Política de Investimentos em Ações exige que o CEO mantenha ações equivalentes a 5x sua remuneração fixa anual líquida, e os demais diretores, 3x. O CEO já atingiu este requisito antes do prazo de 2029. Esta política cria um alinhamento estrutural permanente entre os executivos e os acionistas, complementando qualquer mecanismo de diferimento.

IV. Sobre o Engajamento com Acionistas e Resposta à Dissidência

O Relatório observou que, à data de sua publicação, a Companhia não havia divulgado publicamente ações tomadas em resposta à dissidência registrada na AGOE 2025. Reconhecemos que a divulgação proativa é uma boa prática — e apresentamos a seguir o histórico detalhado de engajamento e mudanças implementadas, que demonstra um compromisso consistente e de longo prazo com os acionistas.

Desde 2023, a Companhia conduziu **cinco ciclos de engajamento** com acionistas, incluindo membros do Conselho de Administração, com foco em governança, remuneração e estratégia. Cada ciclo resultou em mudanças concretas. Este histórico demonstra que o engajamento é parte estrutural da governança da Companhia — não uma resposta pontual a resultados adversos de votação.

Lembramos, adicionalmente, que a Companhia realizou em **27 de janeiro de 2026** uma reunião de engajamento diretamente com a GL (registrada no próprio Relatório), na qual foram discutidos composição do Conselho, remuneração executiva e política de governança — evidência concreta de engajamento ativo com os proxy advisors.

Histórico de engajamento e mudanças implementadas (2023–2026)

Período	Ação tomada
2023 — AGOE	Reformulação completa do Conselho de Administração com base em matriz de competências; aumento do nível de independência; processo estruturado de seleção com apoio de consultorias independentes.
Jul/2023 — AGE	Ajustes pontuais na remuneração em resposta à rejeição da proposta na AGO 2023 (63,5% contra).
Nov/2023	Aprovação da Clawback Policy pelo Conselho de Administração.
2024 — AGOE	Aprovação de novo modelo de remuneração: redução do ICP, ampliação do ILP, criação do Programa Sócio Executivo e da Política de Investimentos em Ações (SOG).
Jan–Fev/2026	5º ciclo de engajamento com acionistas: cobertura de mais de 65% da base acionária e principais proxy advisors

Conclusão e Solicitação

Com base nos argumentos apresentados, solicitamos a **revisão da recomendação de voto sobre o item 3 da AGO 2026 (Remuneração)**, considerando que:

- A comparação em bases adequadas demonstra que não houve aumento significativo da remuneração fixa — a variação real é de -0,4% (proposta vs. proposta) e +0,9% (realizado vs. realizado);
- As métricas e pesos do ICP e do ILP são integralmente divulgados; a confidencialidade dos valores-alvo numéricos é prática de mercado justificada por razões competitivas legítimas;
- A ausência de deferral no ICP é padrão no mercado brasileiro e é funcionalmente compensada pelo ILP de longo prazo, pela Clawback Policy e pela SOG — conjunto de práticas que atende ao mesmo objetivo de alinhamento;
- A Companhia demonstra histórico consistente de engajamento com acionistas e de implementação de mudanças em resposta ao feedback recebido.

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.

São Paulo, 16 de abril de 2026

ANEXO — Evolução histórica da remuneração da Diretoria (2021–2026)

O quadro abaixo consolida a evolução da remuneração total da Diretoria Estatutária nos últimos cinco exercícios, em valores nominais (sem correção pelo IPCA), excluindo efeitos extraordinários (conforme informações divulgadas nas Propostas da Adm. para AGEs dos respectivos anos).

Remuneração total da Diretoria — proposta vs. realizado (R\$ MM)

Exercício	Proposta aprovada	Realizado	Diferença	Rem. Fixa real.	ICP real.	ILP real.
2021	48,6	39,7	-8,9 (-18%)	19,1	14,5	6,1
2022	59,1	59,1	—	8,1	42,1	8,9
2023	49,4	47,2	-2,2 (-4%)	9,5	16,8	20,9
2024	75,3	47,3	-28,0 (-37%)	12,2	11,7 ¹	11,9 + 11,5 ²
2025	64,6	53,5	-11,1 (-17%)	10,2	11,9 ¹	9,8 + 21,5 ²
2026 proposta	73,0	54,8³	-18,2 (-25%)³	12,5	18,5⁴	13,3+10,5²

¹ ICP apurado com base no atingimento real das metas; o limite aprovado considera teto de 150%.

² Parcela referente ao Programa Sócio Executivo (concessão única aprovada em 2024; reconhecimento contábil distribuído entre 2024–2025).

³ Proposta 2026 excluindo efeitos extraordinários.

⁴ ICP proposto no teto de 150% da curva de pagamento; valor realizado será inferior conforme atingimento efetivo das metas.

Principais observações

- **Remuneração fixa em queda real:** em valores nominais, a remuneração fixa proposta para 2026 (R\$ 12,5 MM) é inferior à de 2021 (R\$ 19,1 MM) — redução nominal de 35% em cinco anos, sem qualquer correção pelo IPCA acumulado.
- **Realizado consistentemente abaixo do aprovado:** de 2023 a 2025, o valor efetivamente pago ficou entre 4% e 37% abaixo do limite aprovado, evidenciando que o teto de autorização não é um proxy adequado para avaliar a remuneração efetiva.
- **ICP genuinamente vinculado ao desempenho:** a variação do ICP entre 2022 (R\$ 42,1 MM, ano de expansão acelerada) e 2024–2025 (R\$ 11–12 MM) reflete diretamente o ciclo de desempenho da Companhia — não é um pagamento garantido.
- **Programa Sócio Executivo é não recorrente:** as provisões contábeis de 2024, 2025 e 2026 decorrem de concessão única já aprovada pelos acionistas em 2024.

RESPONSE LETTER TO GLASS LEWIS

To: Shareholders of Sendas Distribuidora S.A.

C/C.: Glass Lewis - GL

A/C.: João Azevedo and Ana Leitão

Ref.: Comments on Glass Lewis (“GL”) Analysis and Voting Recommendation, published on April 13, 2026.

Dear all,

We appreciate your analysis of the Management Proposal and Participation Manual for the Annual and Extraordinary General Meeting of Sendas Distribuidora SA (“Company”) to be held on April 29, 2026 (“AGOE 2026”), presented in the recommendation report released on April 13, 2026 (“Report”).

The comparisons of fixed remuneration presented in the Report were made on non-comparable bases, resulting in a variation of +36.5% that does not accurately reflect the Company’s actual compensation dynamics. The correct comparison — 2026 proposal vs. approved 2025 proposal — indicates a reduction of 0.4%. Based on the arguments presented below, we request a review of the voting recommendation on item 3 of the 2026 AGM agenda.

The arguments supporting this request are presented below, along with considerations regarding the other points mentioned in the Report: (i) comparison of fixed compensation on non-comparable bases; (ii) transparency of variable compensation targets; (iii) deferral mechanisms in short-term variable compensation; and (iv) the Company's engagement with shareholders in response to the registered dissent.

I. Regarding the Increase in Fixed Compensation: Comparison on Non-Comparable Bases

The Report states that the proposed fixed compensation for executives for fiscal year 2026 represents a 36.5% increase compared to the **actual value** in 2025, and that this would be followed by a 33.9% increase from the actual 2025 figure to the actual 2024 figure. These statements compare different bases—proposed versus actual—which materially distorts the analysis.

The appropriate comparison demonstrates stability, not an increase.

Comparison	Base used	Calculated variation
Report: Proposal 2026 vs. Actual 2025	Non-comparable bases	+36.5%
Appropriate: 2026 proposal vs. approved 2025 proposal	Comparable bases ✓	-0.4%
Appropriate: Actual 2025 vs. actual 2024	Comparable bases ✓	+0.9%

In absolute terms: the proposed fixed remuneration for 2026 is **R\$ 13,734,504**, compared to the approved proposal for 2025 of **R\$ 13,796,093** — a **nominal reduction of R\$ 61,589 (-0.4%)**. Similarly, the amount realized in 2025 was R\$ 10,234,792, versus R\$ 10,147,577 realized in 2024, representing growth of only **+0.9%**.

Why is the proposed vs. actual comparison inadequate?

- **The proposed remuneration amount represents a maximum limit** that the Company may allocate to compensation in a given fiscal year. Historically, the actual amount is lower than the proposed amount, as management must prudently consider potential unforeseen events and maintain flexibility for necessary and unplanned adjustments, which must be previously approved by shareholders. Therefore, we believe it is more appropriate to compare the current year's proposal with the prior year's proposal, as both are based on the same premise — maximum compensation limits.
- **Changes in Executive Management in 2025 (“extraordinary effects”)**: the Company operated for approximately 8 months without a statutory Chief Financial Officer. For 2026, the hiring of a new CFO has been incorporated into the proposal, in addition to the expected departure of the Commercial VP in

May 2026 and the related hiring and termination costs — making any comparison between the 2026 proposal and the 2025 actual figures structurally distorted.

Five-year historical overview confirms real stability.

The chart showing the evolution of the compensation mix over the last three years, available in the 2026 AGM Proposal (p. 74), demonstrates that the fixed compensation of the Executive Management remained stable in real terms throughout the period. Additionally, the annex presents the historical compensation of the Executive Management from 2021 to 2026, demonstrating that the compensation effectively paid is not excessive and that nominal growth over the period has been modest — and negative in real terms, considering cumulative inflation.

Additionally, we reiterate that the salary adjustments implemented from November 2025 onwards resulted from three independent salary surveys that consistently identified that the fixed compensation of executives was **below the market median (P50)** in relation to a group of 40 comparable companies — 73% Brazilian, 75% publicly traded, and 42% in the retail sector. Realignment with the P50 is a standard governance practice, in accordance with the current compensation program approved by the shareholders at the EGM 2024, and does not constitute discretionary generosity, but rather the correction of a competitive gap that could compromise talent retention.

II. On the Transparency of Variable Compensation Targets

The Report points out that the Company does not fully disclose the targets of short- and long-term incentive indicators (ICP and ILP). We understand that this criticism can be assessed on two distinct levels: (a) the disclosure of the **metrics and their weights**, and (b) the disclosure of the **numerical target values**.

In line with its commitment to transparency and accountability, the Company fully discloses the first set of information; regarding the second, it adopts a deliberate and justified confidentiality approach, consistent with Brazilian market practice.

ICP — Metrics and weights fully disclosed

Weight	ICP 2025 Indicator	CEO	Commercial	Operations
50%	Business Indicators (block)	–	–	–
10%	Net Sales	✓	✓	✓
10%	Net profit	✓	✓	✓
12.5%	EBITDA pre -IFRS 16	✓	✓	✓
12.5%	Net Debt	–	✓	✓
5%	ESG (women in leadership and CO2 emissions)	✓	✓	✓
30%	Area Indicators (qualitative and quantitative)	✓	✓	✓
20%	Individual Indicators	✓	✓	✓

The elements of the ICP for the year 2025 are listed on pages 71 and 72 of the 2026 AGM Proposal. We remind you that the Company had an interim CFO in 2025, who was not a statutory appointee, and therefore their targets were not presented in the 2026 AGM Proposal.

ILP — Metrics fully disclosed

Weight	ILP Indicator
35%	Operating Cash Flow
35%	Return on Invested Capital (ROIC)
5%	Black professionals in leadership positions (ESG)
5%	CO ₂ emissions reduction (ESG)
20%	Succession Planning

The elements of the ILP are presented on page 64 of the AGM 2026 Proposal.

Regarding the confidentiality of numerical target values

The non-disclosure of **numerical target values** (e.g., the EBITDA target in R\$) is a practice adopted by the vast majority of Brazilian publicly traded companies, for a structural and legitimate reason: the ICP targets are derived directly from the company's annual budget. The Report itself does not dispute this practice as anomalous in the Brazilian market.

Disclosing target figures would be equivalent to providing financial guidance to the market. The numerical targets for EBITDA, Net Sales, Net Profit, and Net Debt are the same indicators that guide the Company's strategic and budgetary planning. Making these figures public before the end of the fiscal year would create competitive asymmetry with suppliers, customers, and competitors, and would prematurely inform the market of information that is typically communicated only through formal guidance—subject to specific CVM (Brazilian Securities and Exchange Commission) regulations. Confidentiality, therefore, is not a governance omission: it is the protection of the shareholders' own interests.

We also emphasize that **the actual ICP performance outcomes are disclosed after the fact**, ensuring full accountability to shareholders: in 2025, the average achievement of executives was 102.94% out of a possible 120% — Business Indicators: 50.56%/60%; Area Indicators: 29.71%/36%; Individual Indicators: 22.67%/24% — as detailed in the 2026 AGM Proposal.

Executive Partner Program — demanding and fully disclosed goal.

The Company goes beyond the market standard by fully disclosing the target of the Executive Partner Program: performance shares are only granted upon achieving a minimum EPS growth **of IPCA + 20% per annum**, over a **10-year cycle** (vesting of 5 and 7 years, with an additional 3-year lock-up). This is a demanding target, with a significantly longer alignment horizon between executives and shareholders than is practiced in the market. The grant was a one-time event, carried out in 2024, and is not included in the overall compensation limit submitted to the shareholders' meeting. The Executive Partner Program is presented in detail on page 67 of the AGM 2026 Proposal.

III. Regarding Deferral Devices

The report notes that the ICP lacks a mandatory deferral mechanism. We acknowledge this point and present three elements that, together, meet the underlying objective of this practice— **aligning short-term incentives with long-term value creation** :

- **The absence of deferral is standard in the Brazilian market:** the Report itself expressly acknowledges that " deferral provisions are not common practice in Brazil". The Company is not below the market standard in this respect.
- **Long-Term Incentive Plan (ILP) structure as a functional substitute:** In direct response to shareholder demands, the Company reduced the weight of the short-term incentive (ICP) and substantially increased the ILP at the 2024 AGM. The ILP represents 31.3% of the proposed remuneration for 2026 (excluding the Executive Partner), with a vesting period of 3 years for directors and 5 years for the CEO — fulfilling the same deferral objective that shareholders seek when demanding deferral in the ICP.

- **Clawback Policy — a unique practice in Brazil:** The Company is one of the only companies in the Brazilian retail sector with a Variable Compensation Restitution Policy (Clawback Policy), approved by the Board of Directors in November 2023, applicable to all members of the Statutory Board. This policy guarantees the recovery of variable compensation amounts in the event of restatement of financial statements, directly addressing concerns about high-risk short-term decisions.
- **Stock Ownership Guidelines (SOG):** a best practice in corporate governance adopted in 2024, the Stock Ownership Policy requires the CEO to hold shares equivalent to 5x their net annual fixed compensation, and other directors, 3x. The CEO has already met this requirement ahead of the 2029 deadline. This policy creates a permanent structural alignment between executives and shareholders, complementing any deferral mechanism.

IV. On Shareholder Engagement and Response to Dissent

The Report noted that, as of the date of its publication, the Company had not publicly disclosed any actions taken in response to the dissent recorded at the 2025 AGM. We acknowledge that proactive disclosure is a good practice — and we present below a detailed history of engagement and changes implemented, demonstrating a consistent and long-term commitment to shareholders.

Since 2023, the Company has conducted five cycles of shareholder engagement, including participation from members of the Board of Directors, focusing on governance, compensation, and strategy. Each cycle resulted in concrete changes, demonstrating that engagement is a structural component of the Company's governance — not merely a response to adverse voting outcomes.

On January 27, 2026, the Company held an engagement meeting directly with GL (recorded in the Report itself), in which the composition of the Board, executive compensation, and governance policy were discussed—concrete evidence of active engagement with the proxy advisors.

History of engagement and changes implemented (2023–2026)

Period	Action taken
2023 — AGM	Complete restructuring of the Board of Directors based on a competency matrix; increased level of independence; structured selection process with support from independent consultants.
Jul/2023 — EGM	Specific adjustments to compensation in response to the rejection of the proposal at the 2023 AGM (63.5% against).
Nov/2023	Approval of the Clawback Policy by the Board of Directors.
2024 — AGM	Approval of a new compensation model: reduction of the ICP (Incentive for Performance), expansion of the ILP (Incentive for Long-Term Performance), creation of the Executive Partner Program and the Equity Investment Policy (SOG).
Jan– Feb /2026	5th cycle of shareholder engagement: coverage of over 65% of the shareholder base and key proxy advisors.

Conclusion and Request

Based on the arguments presented, we request a **review of the voting recommendation regarding item 3 of the 2026 AGM (Remuneration)**, considering that:

- A comparison on appropriate bases demonstrates that there was no significant increase in fixed remuneration — the actual variation is -0.4% (proposal vs. proposal) and $+0.9\%$ (actual vs. actual);
- The metrics and weights of the ICP and ILP are fully disclosed; the confidentiality of the numerical target values is a market practice justified by legitimate competitive reasons;
- The absence of deferral in the ICP is standard in the Brazilian market and is functionally compensated for by the long-term ILP, the Clawback Policy, and the SOG — a set of practices that serve the same alignment objective;
- The Company demonstrates a consistent track record of engaging with shareholders and implementing changes in response to feedback received.

We emphasize that all the Company's information and practices are guided by transparency and strong corporate governance standards, strictly in accordance with applicable regulations. We remain fully available to provide any additional clarifications, whether through dedicated meetings or via email, reaffirming our commitment to protecting shareholders' rights.

Yours sincerely,

Sendas Distribuidora SA

São Paulo, April 16, 2026

APPENDIX — Historical evolution of the Executive Management compensation (2021–2026)

The table below consolidates the evolution of the total remuneration of the Statutory Board of Directors over the last five fiscal years, in nominal values (without adjustment for inflation - IPCA), excluding extraordinary effects (according to information disclosed in the Administration's Proposals for Extraordinary General Meetings of the respective years).

Total compensation for the Board of Directors — proposed vs. actual (R\$ MM)

Exercise	Proposal approved	Actual	Difference	Actual Fixed Compensation	ICP real.	ILP real.
2021	48.6	39.7	-8.9 (-18%)	19.1	14.5	6.1
2022	59.1	59.1	—	8.1	42.1	8.9
2023	49.4	47.2	-2.2 (-4%)	9.5	16.8	20.9
2024	75.3	47.3	-28.0 (-37%)	12.2	11.7 ¹	11.9 + 11.5 ²
2025	64.6	53.5	-11.1 (-17%)	10.2	11.9 ¹	9.8 + 21.5 ²
2026 proposed	73.0	54.8³	-18.2 (-25%)³	12.5	18.5⁴	13.3+10.5²

¹ ICP calculated based on actual target achievement; the approved limit considers a ceiling of 150%.

² Portion related to the Executive Partner Program (single grant approved in 2024; accounting recognition distributed between 2024–2025).

³ 2026 proposal excluding extraordinary effects.

⁴ ICP proposed at the 150% ceiling of the payment curve; the realized value will be lower depending on the effective achievement of the targets.

Key observations

- **Fixed compensation in real decline:** in nominal terms, the proposed fixed compensation for 2026 (R\$ 12.5 MM) is lower than that of 2021 (R\$ 19.1 MM), a nominal reduction of 35% in five years, without any correction for accumulated IPCA.
- **Actual consistently below approved:** from 2023 to 2025, the amount actually paid was between 4% and 37% below the approved limit, showing that the authorization ceiling is not an adequate proxy for assessing effective compensation.
- **ICP genuinely linked to performance:** the variation in ICP between 2022 (R\$ 42.1 MM, a year of accelerated expansion) and 2024–2025 (R\$ 11–12 MM) directly reflects the Company's performance cycle — it is not a guaranteed payment.
- **The Executive Partner Program is non-recurring:** the accounting provisions for 2024, 2025, and 2026 result from a one-time grant already approved by shareholders in 2024.