



ASSAÍ

ATACADISTA

WEBINAR

PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO - AGOE

04 DE ABRIL DE 2023

ITENS DA PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO A SEREM DISCUTIDOS:

1. ALTERAÇÕES NO ESTATUTO SOCIAL
2. DESTINAÇÃO DO RESULTADO DE 2022
3. REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS ADMINISTRADORES
 - Rerratificação 2022
 - Proposta 2023
4. ELEIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 2023 - 2025

1. ALTERAÇÕES NO ESTATUTO SOCIAL

a. Atualização do capital social totalmente subscrito e integralizado da Companhia, devido a aumento de capital aprovado em reunião do Conselho de Administração

Aumento de capital devido ao exercício da opção de compra de ações aprovado pelo CA em 15/02/23 e 28/03/23 de R\$ 1.263 milhões para R\$ 1.265 milhões. Quantidade de ações passa de 1.349.165.394 para 1.350.256.496.

b. Inclusão de regra de desempate nas reuniões do Conselho da Administração

Presidente ou Vice-Presidente (na ausência do Presidente) terão o voto de desempate, além do seu próprio voto, caso haja empate na votação.

c. Atualização dos valores de alçada do Conselho da Administração sobre:

i. aquisição/alienação de ativos	de U\$S 20M para 0,3% da Receita Líquida da Companhia
ii. associação da Companhia com terceiros	com investimento acima de U\$S 20M para U\$S 50M
iii. inclusão como competências do Conselho da Administração, a aquisição de participação em outras sociedades e a prestação de garantias em favor de terceiros	não poderá ser aprovado somente pela Diretoria

d. Inclusão do cargo de VP para as Diretorias Comercial e Operações / Exclusão de competências do Diretor Comercial e do Diretor de Operações

Formalização de estrutura que foi implementada em 2021 e readequação das competências de acordo com as responsabilidades efetivas

2. DESTINAÇÃO DO RESULTADO DE 2022



Deliberar sobre a proposta da administração para destinação do resultado do exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022

Em R\$ MM

Lucro Líquido do Exercício	1.220.246.968,51
Reserva de Incentivos Fiscais	753.029.913,41
Reserva Legal ⁽¹⁾	23.360.852,76
Juros sobre o Capital Próprio / Dividendos ⁽²⁾	110.964.050,59
Reserva para Expansão	326.318.339,59

(1) A reserva legal foi constituída respeitando o limite de 20% do capital social, conforme artigo 193 da Lei das Sociedades por Ações.

(2) Deste valor, já foi declarado e pago, na forma de juros sobre capital próprio, o montante bruto de R\$50.000.000,00, sendo R\$43.426.187,83 o valor líquido após dedução de IRRF.

3. REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS ADMINISTRADORES 2022

DESTAQUES 2022:

- ✓ Expansão recorde no setor com abertura de 60 lojas, superando o *guidance* inicial de 52 lojas, com adição de +36% de área de vendas
- ✓ Geração de 16 mil postos de trabalho, consolidando o Assaí como um dos 6 maiores empregadores privados do país
- ✓ Incremento de R\$14 bi de vendas no ano, equivalente ao 5º maior varejista brasileiro
- ✓ EBITDA Ajustado de R\$ 3,9 bi, uma expansão de +25% e margem de 7,2%, patamar 0,2 p.p. acima das expectativas, com nível de despesas estável mesmo com a evolução do modelo

(Em R\$ MM)		Real 2021	Proposto em 2022	Rerratificação * (Real 2022)	Δ	Fundamentação da Proposta
Diretoria	Remuneração Fixa	19,1	20,0	33,3	13,4	→ Bonificação extraordinária devido à expansão 2022, cujo plano de expansão foi desenhado e proposto após a AGO de 2022 e aprovado pelo Comitê de Gente e Remuneração e Conselho de Administração
	Remuneração Variável	14,5	9,9	18,6	8,7	→ Superação das metas (indicadores quantitativos e qualitativos), dentro do valor máximo inicialmente previsto na Proposta da Administração de 2022 e +28% acima de 2021
	Ações e Opções	6,1	6,8	7,1	0,3	→ Valor estimado na remuneração em ações, incluindo opções, originalmente de R\$12,00 por ação, e o valor na outorga de R\$16,00 por ação
	Total	39,7	36,7	59,1	22,4	
Conselho de Administração	Remuneração Fixa	15,1	15,9	15,6	-0,3	→ Diferença envolve benefícios diretos e indiretos
	Remuneração Variável	11,6	13,8	14,4	0,6	
	Ações e Opções	7,1	5,4	5,8	0,4	→ Valor estimado na remuneração em ações, incluindo opções, originalmente de R\$12,00 por ação, e o valor na outorga de R\$16,00 por ação
	Total	33,9	35,1	35,8	0,7	
TOTAL	73,5	71,8	94,9	23,1		

*Não inclui valor de INSS que compõe remuneração global paga em 2022

3. REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS ADMINISTRADORES

O pacote de remuneração da Administração inclui Salário Base, Incentivo de Curto Prazo e Incentivo de Longo Prazo (*ações outorgadas*).

Vale ressaltar que em 2022 foi aprovada uma alteração no target de ILP para todos os diretores da Companhia.



INCENTIVOS DE LONGO PRAZO

Baseado em ações, a fim de estimular um maior alinhamento de interesses entre executivos e acionistas, e tem por objetivos :

- I. atrair e manter vinculados à Companhia diretores altamente qualificados;
- II. propiciar a participação dos diretores da Companhia em seu capital e nos acréscimos patrimoniais decorrentes dos resultados para os quais referidos diretores e profissionais tenham contribuído; e
- III. alinhar os interesses dos diretores com os acionistas, incentivando a alta performance e assegurando a continuidade dos mesmos na administração da Companhia.

INCENTIVOS DE CURTO PRAZO

Definido com base na estratégia da Companhia e leva em consideração as metas e indicadores de performance alinhados aos desafios e orçamento

Ex.: Vendas, Margem Líquida, SG&A, EBITDA, Lucro Líquido, Dívida Líquida, Tickets (número de transações), Market Share, Indicadores ESG (% Mulheres em cargos de Liderança e Redução nas emissões de carbono

* Proposta segue modelo de remuneração de 2022. O Novo Conselho de Administração irá revisar o Modelo de Remuneração atual e possíveis necessidades de alterações serão endereçadas nas discussões futuras.

3. REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS ADMINISTRADORES 2023

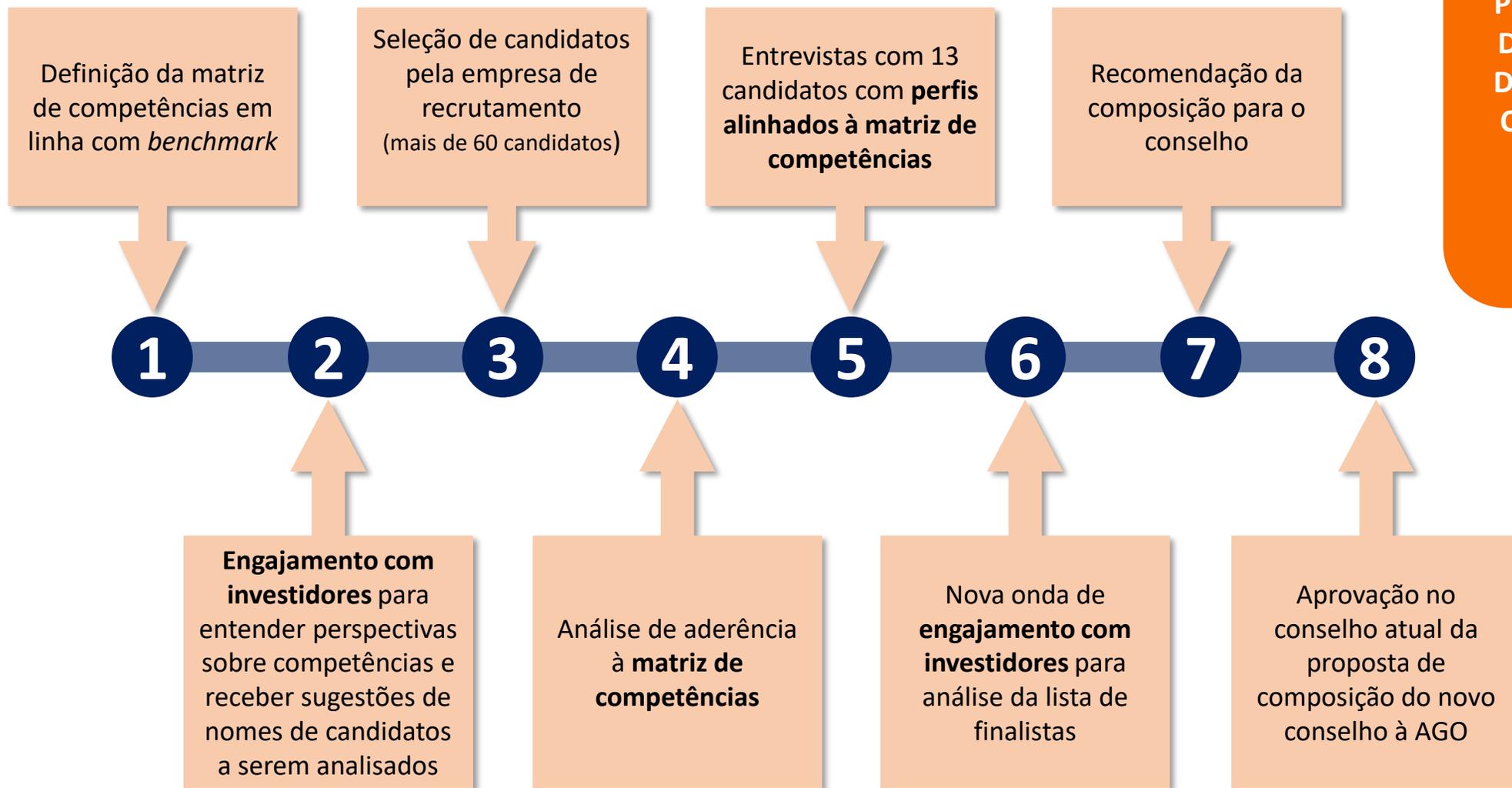


<i>(Em R\$ MM)</i>	Real 2022	Proposta 2023	Δ	Fundamentação da Proposta
Diretoria	60,5	75,8	15,3	→ Segue o modelo de remuneração atual, com maior alinhamento de longo prazo
Conselho de Administração	37,8	25,2	-12,6	→ A remuneração do Conselho de Administração de janeiro a abril de 2023 reflete a estrutura de remuneração vigente. A partir dessa Assembleia, de maio a dezembro de 2023, refletirá a nova proposta para 2023, alinhada às práticas de mercado.
TOTAL	98,3	101,0	2,7	→ Ocorreu um re-balanceamento entre os valores pagos ao Conselho e à Diretoria

O Novo Conselho de Administração irá revisar o Modelo de Remuneração atual e possíveis necessidades de alterações serão endereçadas nas discussões futuras

4. ELEIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 2023 - 2025

O processo de indicação ocorreu em 8 etapas:



PROCESSO ESTRUTURADO DE SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE NOVOS CONSELHEIROS COM A PARTICIPAÇÃO DE CONSULTORIAS ESPECIALIZADAS E INDEPENDENTES

O objetivo do processo de indicação foi chegar em uma composição cuja formação reúna:

- I. as competências requeridas para os desafios estratégicos,
- II. alinhada aos valores e cultura da Companhia,
- III. respeitando os níveis de independência da nova composição acionária,
- IV. reforçando as questões de diversidade e
- V. priorizando competências como:
 - ✓ Governança corporativa
 - ✓ Gestão de talentos
 - ✓ ESG
 - ✓ Gestão de riscos
 - ✓ Estratégia
 - ✓ Foco no cliente
 - ✓ Conhecimento de empresas de capital aberto/*Corporation*
 - ✓ Inovação
 - ✓ *Cybersecurity*
 - ✓ Transformação digital
 - ✓ Cadeia produtiva do varejo/atacarejo

Com base nessas diretrizes, o Conselho de Administração recomendou que:

- a. A **Presidência do Conselho** seja ocupada por **membro independente**
- b. Aumento do **número de assentos** de conselheiros independentes para 7, equivalente a mais que 2/3 do colegiado
- c. Sejam indicados para a **recondução** os seguintes membros do conselho: **Belmiro de Figueiredo Gomes, Luiz Nelson Guedes de Carvalho, Philippe Alarcon**

COMPETÊNCIAS MAPEADAS DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

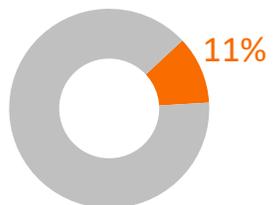
Conselho Atual

Competências do CA



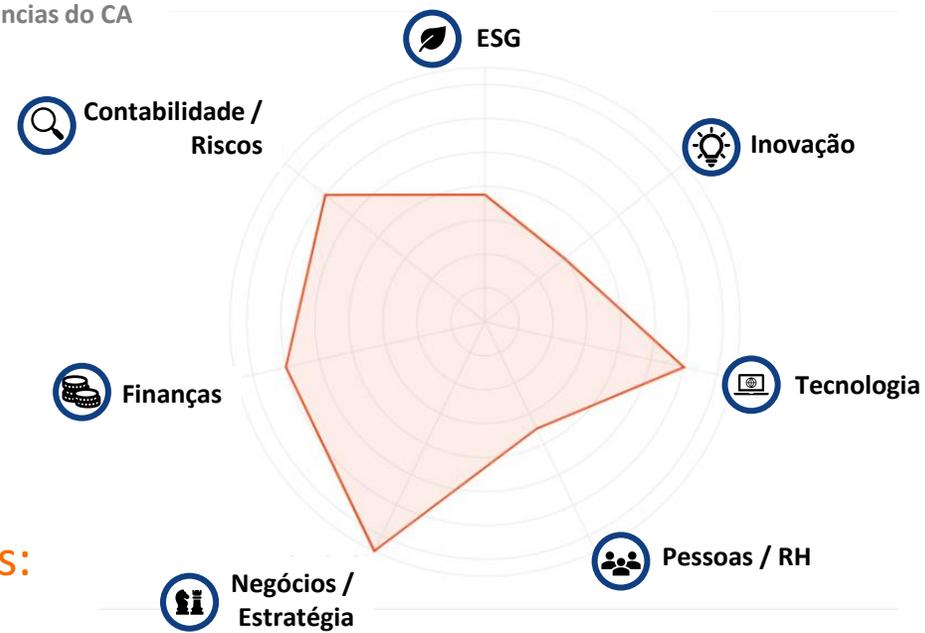
Membros:
9

Mulheres:



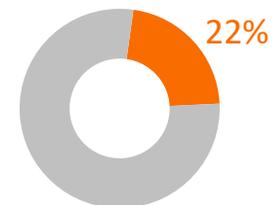
Conselho Novo

Competências do CA



Membros:
9

Mulheres:



CHAPA DE CANDIDATOS RESULTANTE DO PROCESSO ESTRUTURADO DE SELEÇÃO E INDICAÇÃO DE NOVOS MEMBROS AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



ANDIARA PEDROSO
PETTERLE

Independente



BELMIRO DE FIGUEIREDO
GOMES

CEO



JOSÉ GUIMARÃES
MONFORTE

Independente

Vice-
Presidente



JULIO CESAR DE
QUEIROZ CAMPOS

Independente



LEILA ABRAHAM
LORIA

Independente



LUIZ NELSON
GUEDES DE CARVALHO

Independente



OSCAR DE PAULA
BERNARDES NETO

Independente

Presidente



PHILIPPE ALARCON

Acionista



LEONARDO GOMES
PEREIRA

Independente

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO¹

Processo de avaliação conduzido por consultoria especializada externa



Resumo das experiências e qualificações dos Conselheiros		Andiara Petterle	Belmiro Gomes	Jose Monforte	Julio Campos	Leila Loria	Leonardo Pereira	Luiz Nelson Carvalho	Oscar Bernardes	Philippe Alarcon
Funções ocupadas²	Ambiental/social/responsabilidade corporativa	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Comercial/vendas	X	X		X	X	X		X	X
	Compliance	X		X	X	X	X	X	X	
	Contabilidade (Auditoria)		X	X		X	X	X		
	Estratégia	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Finanças	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Fusões e aquisições	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Gestão de riscos	X		X		X	X	X	X	
	Gestão de talentos/ pessoas	X	X	X	X	X	X		X	X
	Governança corporativa	X		X	X	X	X	X	X	
	Inovação e novos modelos de negócios	X	X	X	X	X	X		X	X
	Marketing	X	X		X	X			X	X
	Operações		X			X				X
	Supply chain (compras e logística)		X		X	X			X	X
	Tecnologia da informação	X	X	X						
	Transformação digital	X		X	X	X				
Varejo		X	X	X	X				X	
Vivências	CEO	X	X	X	X	X	X		X	X
	Conselheiro de administração	X		X		X	X	X	X	X
	Coordenador de comitê de CA			X		X	X	X	X	
	Presidente do CA			X		X	X		X	
	Cybersecurity	X							X	
	Empresa de capital aberto	X	X	X		X	X	X	X	X
	Transformação digital	X		X	X	X			X	X
	Corporation						X	X	X	
	Cadeia produtiva em varejo/atacarejo					X		X		
Setores de Atuação	Comércio de varejo		X	X		X				X
	Comércio por atacado		X							X
	Finanças e Seguros			X			X	X		
	Gestão de Empresas e Empreendimentos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Serviços	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Tecnologia	X	X		X	X				

Competências identificadas pelo Conselho atual como prioritárias para o futuro

¹ Matriz resultante da autoavaliação dos candidatos sobre funções ocupadas, vivências e setores de atuação. Foram consideradas nesta matriz as experiências de mais de 3 anos

² Posições ocupadas pelas quais foi/é responsável



Q&A

Para fazer perguntas, clique no ícone Q&A na parte inferior da tela.

*Escreva seu **NOME**, **EMPRESA** e **IDIOMA** da pergunta a ser feita.*

Ao ser anunciado, uma solicitação para ativar seu microfone aparecerá na tela e, então, você deve ativar o seu microfone para fazer perguntas.

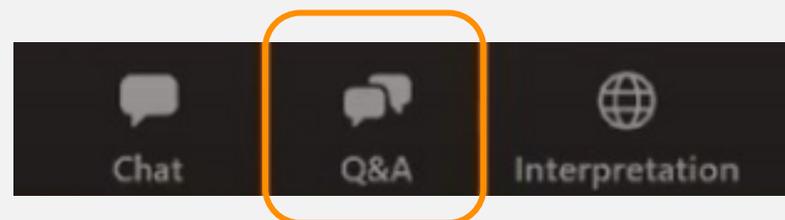
Orientamos que as perguntas sejam feitas todas de uma única vez.

To ask questions, please click on the Q&A icon on the bottom of the screen

*Write your **NAME**, **COMPANY** and **LANGUAGE** of the question.*

If announced, a request to activate your microphone will show up on your screen, then, you should enable your audio to ask your question.

We kindly ask you to make all questions at once.



OBRIGADO

Equipe de Relações com Investidores

ri.assai@assai.com.br

ri.assai.com.br





ASSAÍ

ATACADISTA

WEBINAR

MANAGEMENT PROPOSAL - AESM

APRIL 04TH 2023

MANAGEMENT PROPOSAL ITEMS TO BE DISCUSSED:

1. **AMENDMENTS OF THE COMPANY'S BYLAWS**
2. **ALLOCATION OF 2022 RESULTS**
3. **COMPANY'S MANAGEMENT GLOBAL COMPENSATION**
 - **Rectification and ratification for 2022 compensation**
 - **Proposal for 2023**
4. **BOARD MEMBERS ELECTION (MANDATE FROM 2023 TO 2025)**

1. AMENDMENTS OF THE COMPANY’S BYLAWS

a. Update the Company’s fully subscribed and paid-up capital stock, due to a capital increase approved at a meeting of the Board of Directors

Company’s capital stock increases due to the exercise of the stock options approved at meetings of the Company’s Board of Directors held on February 15 and March 28, 2023, so that the Company’s capital stock shall be increased from R\$1,263 million to R\$1,265 million. Number of shares increased from 1,349,165,394 to 1,350,256,496.

b. Inclusion of a tie-breaking rule in Board of Directors’ meetings

The Chairman or, in his absence, the Vice-Chairman of the Board of Directors, will have, in addition to its own vote, the deciding vote, in the event of a tie voting.

c. Update values under the Board of Directors responsibility regarding:

i. acquisition/sale of assets	From U\$S 20M to 0.3% of the Company’s Net Sales
ii. association of the Company with third parties	With an investment above U\$S 20M to U\$S 50M
iii. Inclusion, as Board of Directors responsibility, the acquisition of equity interest in other companies and guarantees in favor of third parties	It will not be approved only by the Management

d. Inclusion of the title of “Vice President” to the Commercial and Operating Officer / Exclusion of certain powers of the Chief Commercial Officer and of the Chief Operating Officer

Formalizing the structure implemented in 2021 and adequate the competences in line with its effective responsibilities

2. ALLOCATION OF 2022 RESULTS



Deliberate about the management proposal regarding the allocation of results of the fiscal year ended December 31, 2022

R\$ Million

Net Income for the Year	1,220,246,968.51
Tax Incentive Reserve	753,029,913.41
Legal Reserve ⁽¹⁾	23,360,852.76
Interest on Equit / Dividends ⁽²⁾	110,964,050.59
Reserve for Expansion	326,318,339.59

(1) The legal reserve was created in accordance with the limit of 20% of the capital stock, pursuant to article 193 of the Corporation Law.

(2) Out of this amount, interest on equity in the gross amount of R\$50,000,000.00 has already been declared and paid, and the net amount after deducting the Corporate Income Tax (IRRF) is R\$43,426,187.83.

3. COMPANY'S MANAGEMENT GLOBAL COMPENSATION



2022 HIGHLIGHTS:

- ✓ Record expansion in the sector: opening of 60 new stores, above the initial guidance of 52 stores, an increase of +36% in sales area
- ✓ 16 thousand new jobs created, consolidating the Company as one of the 6th largest private employers in the Brazil
- ✓ Addition of R\$ 14 billion sales, equivalent to the 5th largest Brazilian retailer
- ✓ Adjusted EBITDA of R\$3.9 billion, up +25%, with margin of 7.2%, 0.2 p.p. above expectations, and expenses stable even with the business model evolution

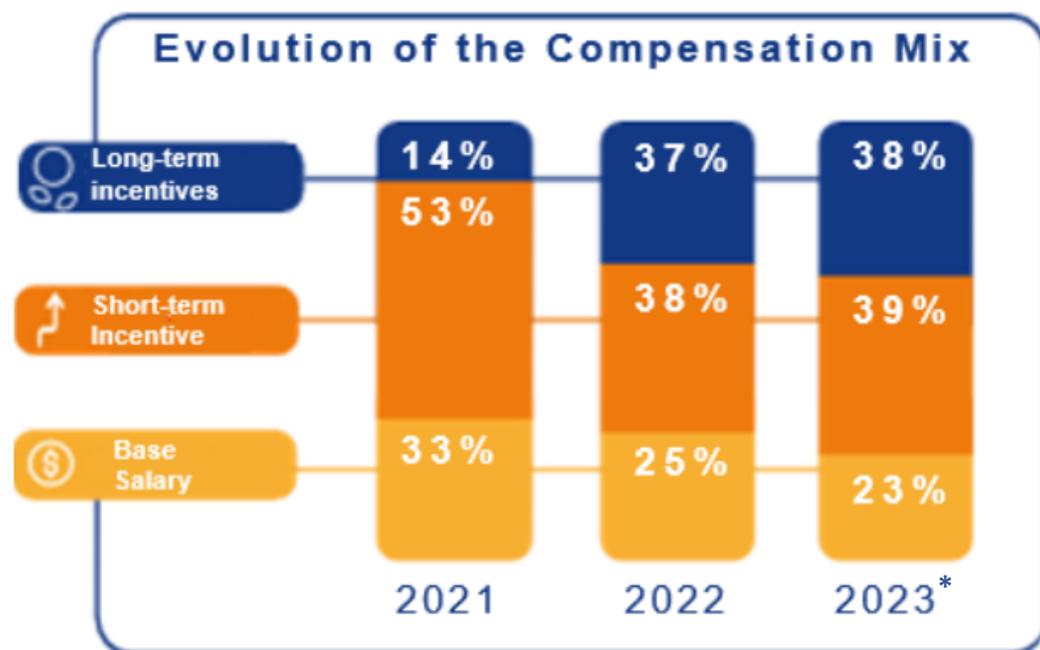
(In R\$ Million)		Real 2021	Proposed in 2022	Rectification* (Real 2022)	Δ	Rationale for the Proposal
Executive Board	Fixed Compensation	19.1	20.0	33.3	13.4	→ Extraordinary bonuses due to the 2022 expansion, whose expansion plan was designed and proposed after the 2022 AGM and approved by the People, Culture, and Compensation Committee and the Board of Directors.
	Variable Compensation	14.5	9.9	18.6	8.7	→ Exceeding targets (quantitative and qualitative KPIs), within the maximum amount initially foreseen in the 2022 Management Proposal and +28% above 2021
	Stock Option	6.1	6.8	7.1	0.3	→ Estimated amount of compensation in shares, including stock options, originally of R\$12.00 per share, and the grant amount of R\$16.00 per share
	Total	39.7	36.7	59.1	22.4	
Board of Directors	Fixed Compensation	15.1	15.9	15.6	-0.3	→ Difference involves direct and indirect benefits
	Variable Compensation	11.6	13.8	14.4	0.6	
	Stock Option	7.1	5.4	5.8	0.4	→ Estimated amount of compensation in shares, including stock options, originally of R\$12.00 per share, and the grant amount of R\$16.00 per share
	Total	33.9	35.1	35.8	0.7	
TOTAL	73.5	71.8	94.9	23.1		

*Does not include INSS amount that composes global compensation paid in 2022

3. COMPANY'S MANAGEMENT GLOBAL COMPENSATION

The management compensation plan includes base salary, short-term incentives and long-term incentives (*shares granted*).

It is important to note that a change in the LTI target for all executive officers was approved in 2022.



LONG-TERM INCENTIVES

Share-based model to encourage a greater alignment of interests between executives and shareholders. The granting of shares has the following objectives:

- (I) to attract and retain highly qualified officers linked to the Company;
- (II) to enable the participation of the Company's officers in its capital and in the equity increases resulting from the results to which these officers and professionals have contributed; and
- (III) align the interests of the officers and shareholders, encouraging high performance and ensuring their continuity in the Company's management.

SHORT-TERM INCENTIVES

Defined based on the company's strategy and takes into consideration the targets and performance indicators aligned to the challenges and budget of the Company

Ex.: Sales, Net Margin, SG&A, EBITDA, Net Profit, Net Debt, Tickets (number of transactions), Market Share, ESG Indicators (% Women in Leadership positions and Reduction in carbon emissions)

* Proposal follows the 2022 compensation model. The New Board of Directors will review the current Compensation Model and possible changes will be addressed in future discussions.

3. 2023 COMPANY'S MANAGEMENT GLOBAL COMPENSATION



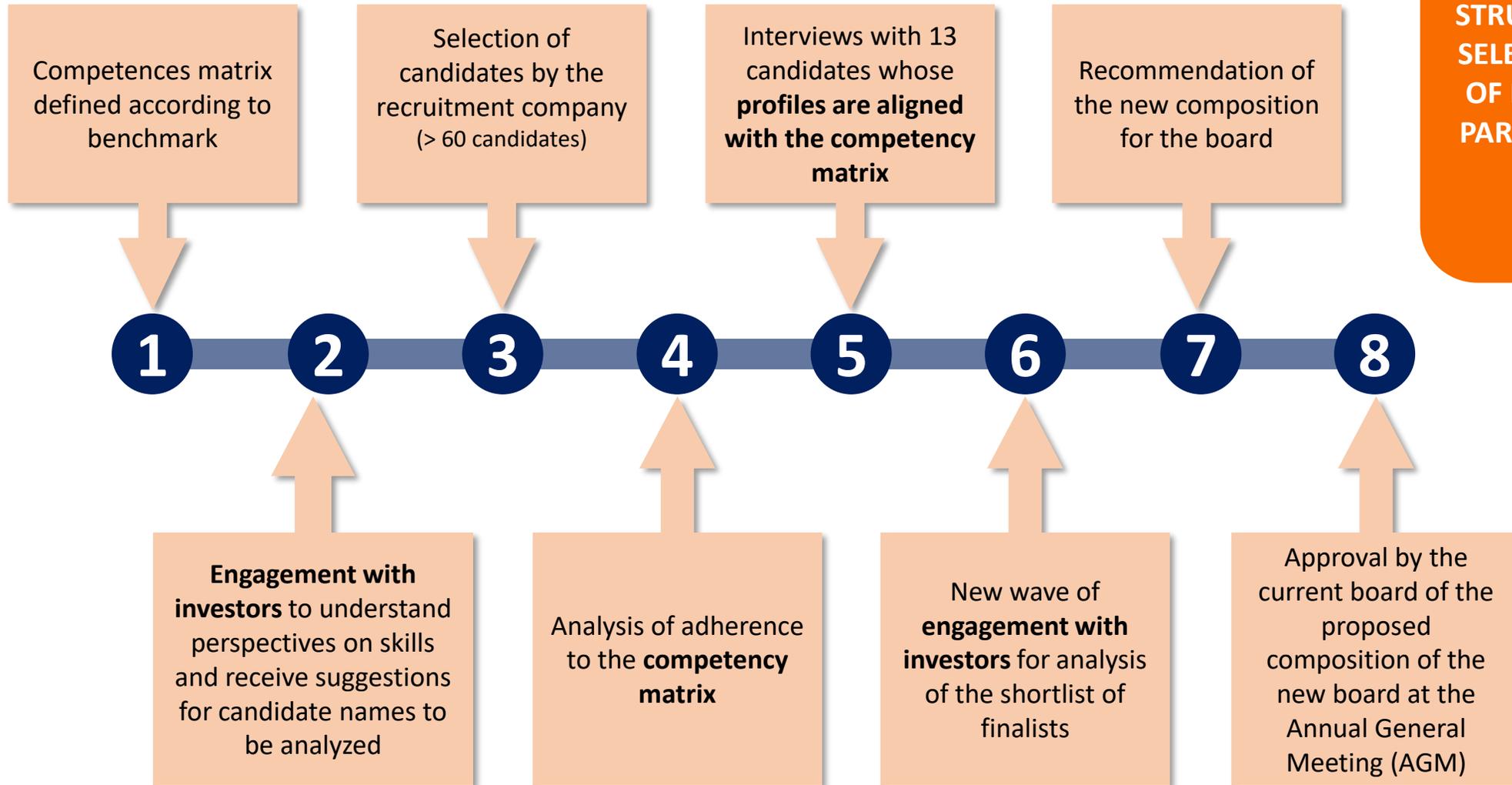
<i>(In R\$ Million)</i>	Real 2022	2023 Proposal	Δ	Rationale for the Proposal
Executive Board	60.5	75.8	15.3	→ Follows the current compensation model, with greater long-term alignment
Board of Directors	37.8	25.2	-12.6	→ The compensation of the Board of Directors from January to April 2023 reflects the current compensation structure. After this AGM, from May to December 2023, the new proposal for 2023, which is aligned with the market practices, will be reflected.
TOTAL	98.3	101.0	2.7	→ Rebalancing between the amounts paid to the Board of Directors and the Executive Board

The New Board of Directors will review the current Compensation Model and possible changes will be addressed in future discussions

4. BOARD MEMBERS ELECTION (MANDATE FROM 2023 TO 2025)



The structured process considered 8 important steps:



STRUCTURED PROCESS FOR THE SELECTION AND APPOINTMENT OF NEW DIRECTORS WITH THE PARTICIPATION OF SPECIALIZED AND INDEPENDENT CONSULTANCIES

The objective of the structured process was to indicate a board composition whose formation brings together:

- I. the competencies required for strategic challenges,
- II. aligned with the values and culture of the Company,
- III. respecting the levels of independence of the new shareholding composition,
- IV. reinforcing diversity and;
- V. prioritizing competencies such as:
 - ✓ Corporate Governance
 - ✓ Talent Management
 - ✓ ESG
 - ✓ Risk Management
 - ✓ Strategy
 - ✓ Customer Focus
 - ✓ Knowledge on publicly traded companies/Corporation
 - ✓ Innovation
 - ✓ *Cybersecurity*
 - ✓ Digital Transformation
 - ✓ Retail production chain / cash & carry

Based on these guidelines, the Board of Directors recommended that:

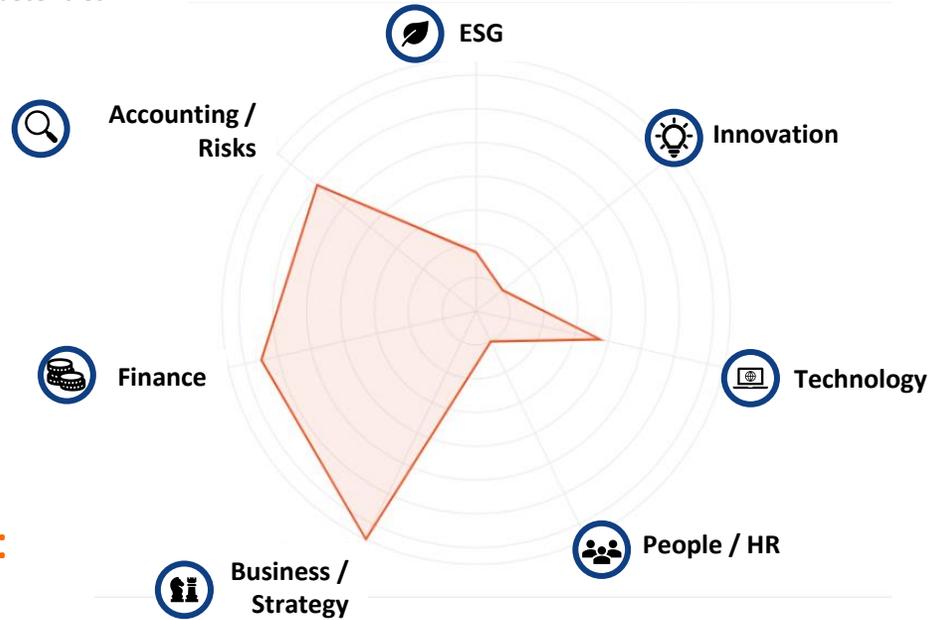
- a. The **Presidency of the Board** is held by an **independent member**
- b. There is an increase in the **number of seats** of independent members to 7, equivalent to more than 2/3 of the collegiate; and
- c. The following board members are **nominated for reappointment**: **Belmiro de Figueiredo Gomes, Luiz Nelson Guedes de Carvalho, Philippe Alarcon**

BOARD OF DIRECTORS MAPPED COMPETENCES



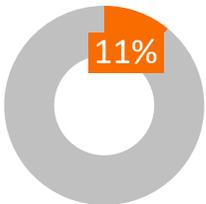
Current Board

Board Competencies



Members:
9

Women:



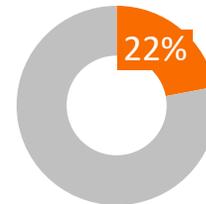
New Board

Board Competencies



Members:
9

Women:



Note: Grouping of the Competency Matrix: ESG (Environmental/Social/Corporate Responsibility and Corporate Governance); Innovation (Innovation and new business models); Technology (Digital Transformation and Cybersecurity); People/HR (Talent/People Management); Business (CEO and Strategy); Finance; Accounting/Risk (Accounting and Risk Management)

GROUP OF CANDIDATES RESULTED FROM THE STRUCTURED PROCESS OF SELECTION AND INDICATION OF NEW MEMBERS TO THE BOARD OF DIRECTORS



ANDIARA PEDROSO
PETTERLE
Independent



BELMIRO DE FIGUEIREDO
GOMES
CEO



JOSÉ GUIMARÃES
MONFORTE
Independent

Vice-
President



JULIO CESAR DE
QUEIROZ CAMPOS
Independent



LEILA ABRAHAM
LORIA
Independent



LUIZ NELSON
GUEDES DE CARVALHO
Independent



OSCAR DE PAULA
BERNARDES NETO
Independent

President



PHILIPPE ALARCON
Shareholder



LEONARDO GOMES
PEREIRA
Independent

BOARD OF DIRECTORS COMPENTECES MATRIX¹

Evaluation process conducted by external specialized consultancy



Experience and qualification of Board Members - Summary		Andiara Petterle	Belmiro Gomes	Jose Monforte	Julio Campos	Leila Loria	Leonardo Pereira	Luiz Nelson Carvalho	Oscar Bernardes	Philippe Alarcon
Occupied Areas ²	Environmental/social/corporate responsibility	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Commercial/sales	X	X		X	X	X		X	X
	Compliance	X		X	X	X	X	X	X	
	Accounting (Auditing)		X	X		X	X	X		
	Strategy	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Finance	X	X	X	X	X	X	X	X	
	M&A	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Risk Management	X		X		X	X	X	X	
	People	X	X	X	X	X	X		X	X
	Corporate Governance	X		X	X	X	X	X	X	
	Innovation and new business models	X	X	X	X	X	X		X	X
	Marketing	X	X		X	X			X	X
	Operations		X			X				X
	Supply chain (procurement and logistic)		X		X	X			X	X
	IT	X	X	X						
	Digital Transformation	X		X	X	X				
	Retail		X	X	X	X				X
Experiences	CEO	X	X	X	X	X	X		X	X
	Board of Directors Member	X		X		X	X	X	X	X
	Committee Board Coordinator			X		X	X	X	X	
	Board of Directors Chairman			X		X	X		X	
	Cybersecurity	X							X	
	Publicly-held Companies	X	X	X		X	X	X	X	X
	Digital Transformation	X		X	X	X			X	X
	Corporation						X	X	X	
	Retail/ Cash and Carry productive chain					X		X		
Activity Sector	Retail		X	X		X				X
	Wholesale		X							X
	Finance and Insurance			X			X	X		
	Business Management	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Services	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Technology	X	X		X	X				

Competences identified by the current Board as priorities for the future

¹ Matrix resulted from the candidate's self-evaluation regarding occupied areas, previous experiences and activity sector. It were considered experiences over 3 Years.

² Occupied areas of which it used to/is responsible for.



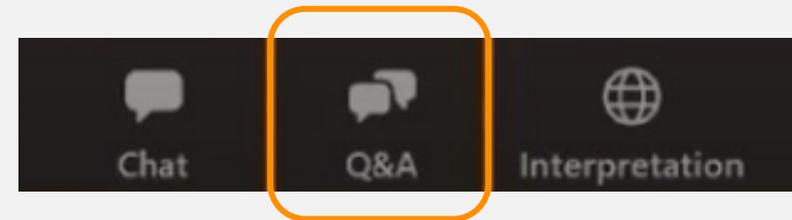
Q&A

To ask questions, please click on the Q&A icon on the bottom of the screen

*Write your **NAME**, **COMPANY** and **LANGUAGE** of the question.*

If announced, a request to activate your microphone will show up on your screen, then, you should enable your audio to ask your question.

We kindly ask you to make all questions at once.





THANK YOU

Investor Relations team

ri.assai@assai.com.br

ri.assai.com.br

