

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DIRETORIA E CONSELHO FISCAL

CAPÍTULO I. OBJETO, FINALIDADE E ABRANGÊNCIA

1.1. A presente Política de Remuneração (“Política”) estabelece os critérios e diretrizes gerais para a fixação da remuneração e dos benefícios a que fazem jus os membros do Conselho de Administração, da Diretoria e, quando instalado, do Conselho Fiscal da PRIO S.A. (“PRIO” ou “Companhia”).

1.2. Esta Política tem como fundamento as diretrizes de governança corporativa constantes do Estatuto Social da Companhia, da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”), bem como dos regimentos, políticas internas e demais atos regulamentares aplicáveis à Companhia.

1.3. A estrutura de remuneração da Companhia tem por objetivo promover a atração, motivação, retenção e alinhamento de interesses entre a Companhia e os profissionais de destaque no seu setor de atuação, devendo ser compatível com as responsabilidades inerentes aos cargos, o tempo dedicado às funções, as competências requeridas e as práticas de mercado.

1.4. As diretrizes de remuneração estabelecidas nesta Política visam assegurar o equilíbrio entre oportunidades de desenvolvimento sustentável da Companhia no longo prazo e o cumprimento de metas de desempenho de curto prazo, de modo que a remuneração seja compatível com os objetivos estratégicos da Companhia, com foco na perenidade e na geração de valor para a Companhia e seus acionistas no médio e longo prazos, observando as melhores práticas de mercado e recompensando o atingimento de metas.

CAPÍTULO II. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

2.1. A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e, quando instalado, do Conselho Fiscal, poderá ser composta por um ou mais dos

seguintes elementos: (i) pró-labore; (ii) remuneração variável (bônus anual e remuneração baseada em ações); (iii) benefícios indiretos; e (iv) outros componentes que venham a ser recomendados pelo Comitê de Remuneração e aprovados pelos órgãos competentes.

SEÇÃO I – REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

2.2. A remuneração do Conselho de Administração da Companhia será composta por, dentre outras modalidades recomendadas pelo Comitê de Remuneração e/ou aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas, remuneração fixa paga a título de pró-labore.

2.3. Os membros do Conselho de Administração farão jus a pró-labore, que corresponde à parcela fixa da remuneração total e consiste em honorários fixados de acordo com as responsabilidades atribuídas, o tempo de dedicação às funções exercidas, a competência, a reputação e os serviços prestados no mercado por cada membro.

2.4. A Companhia poderá reembolsar as despesas incorridas pelos membros do Conselho de Administração no exercício de suas funções, tais como despesas com locomoção, acomodação, alimentação e/ou quaisquer custos relacionados ao comparecimento às reuniões do Conselho de Administração.

2.5. Com o objetivo de aumentar o alinhamento de interesses entre os acionistas da Companhia e os membros do Conselho de Administração, cada conselheiro deverá, no início de cada mandato, adquirir, mediante negociação em mercado organizado de valores mobiliários, ações de emissão da Companhia ("Ações") em quantidade a ser determinada pelo Comitê de Remuneração, não inferior ao equivalente a 12 (doze) vezes o valor de seu pró-labore mensal ("Aquisição Mandatória de Ações").

2.5.1. As Ações objeto da Aquisição Mandatória de Ações não poderão ser alienadas, total ou parcialmente, até o término do mandato para o qual o conselheiro houver sido eleito, devendo cada membro do Conselho de Administração celebrar instrumento vinculante com a Companhia no qual se obrigue a não alienar as Ações objeto da Aquisição Mandatória de Ações durante o referido período.

SEÇÃO II – REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA

2.6. A remuneração da Diretoria estatutária e não estatutária da Companhia ("Diretoria") será composta por, entre outras modalidades recomendadas pelo Comitê de

Remuneração e/ou aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas: (i) pró-labore; (ii) remuneração variável, dividida em componentes de curto e longo prazo; e (iii) benefícios indiretos.

2.7. Os membros da Diretoria farão jus a pró-labore, que corresponde à parcela fixa da remuneração total e consiste em honorários mensais, pagos em 13 (treze) parcelas mensais, compatíveis com o escopo e as responsabilidades de cada cargo. O valor do pró-labore será ajustado periodicamente, assegurando, em qualquer caso, que não ultrapasse a média de mercado do segmento de atuação da Companhia.

2.8. Os membros da Diretoria farão jus a benefícios indiretos, que correspondem a vantagens complementares concedidas na forma de (i) plano de assistência médica e odontológica; (ii) auxílio alimentação; (iii) auxílio refeição; (iv) seguro de vida; e (v) auxílio creche-educação; todos fixados de acordo com as práticas de mercado do segmento de atuação da Companhia.

2.9. Os membros da Diretoria farão jus a remuneração variável, consistente em bônus anual e/ou remuneração baseada em ações, que corresponde à parcela da remuneração total destinada a recompensar os Diretores pelo atingimento de metas financeiras e operacionais da Companhia e de metas individuais de desempenho estabelecidas para o Ano de Referência (i.e., ano considerado para avaliação do atingimento das metas).

2.10. Até o último dia útil do exercício social imediatamente anterior de cada Ano de Referência, o Conselho de Administração deverá estabelecer uma meta de geração de caixa compatível com o orçamento ("Meta de Referência Orçamentária") e uma meta de geração de caixa agressiva ("Meta Orçamentária Agressiva") e, em conjunto com a Meta de Referência Orçamentária, as "Metas Orçamentárias") para o Ano de Referência, de modo que: (i) a concessão da remuneração variável (bônus anual) no Ano de Referência dependerá do atingimento da Meta de Referência Orçamentária; e (ii) os valores-base da remuneração variável serão majorados caso a Meta Orçamentária Agressiva seja alcançada.¹

2.10.1. As Metas Orçamentárias serão estabelecidas com fundamento nas premissas definidas em cada ciclo orçamentário da Companhia, que incluem, a título exemplificativo, níveis de produção, custos e termos comerciais de venda de óleo.

¹ O Conselho de Administração poderá, a seu exclusivo critério, alterar as Metas Orçamentárias durante o Ano Referência ou conceder dispensas para o seu atingimento, caso o seu resultado seja afetado por eventos extraordinários não previsíveis ou não controláveis.

2.10.2. A Meta de Referência Orçamentária deverá ser definida com base em premissas realistas sob o controle da Companhia.

2.10.3. A Meta Orçamentária Agressiva deverá contemplar projeções adicionais para o Ano de Referência, com o objetivo de estimular a performance da Companhia e geração de caixa para além das projeções ordinárias.

2.11. As Metas Orçamentárias para cada Ano de Referência serão estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração, até o último dia útil do exercício social imediatamente anterior de cada Ano de Referência.

2.12. As metas individuais de desempenho de cada Diretor ("Metas Individuais de Desempenho") serão definidas pelo Diretor Presidente, com apoio da Gerência de Pessoas e Performance da Companhia, até o início do Ano de Referência, com base em diretrizes estratégicas, visando garantir alinhamento aos imperativos de longo prazo da PRIO e a maximização de retorno aos acionistas.

2.12.1. No início do exercício social subsequente ao Ano de Referência, a Gerência de Pessoas e Performance deverá apurar as Metas Individuais de Desempenho e os seus respectivos indicadores, submetendo suas conclusões ao Comitê de Remuneração. Os indicadores de Metas Individuais de Desempenho no Ano de Referência de cada Diretor serão considerados para determinação de sua remuneração variável.

2.13. A remuneração variável de cada Diretor será atribuída com base no atingimento das Metas Orçamentárias e das Metas Individuais de Desempenho e dividida em componentes de curto e de longo prazo, de modo a alinhar os interesses dos executivos aos imperativos de perenidade da Companhia e recompensar o desempenho de forma sustentável, nos seguintes termos:

- (i) Componente de Curto Prazo: pago em dinheiro, em 2 (duas) parcelas semestrais, no exercício subsequente ao Ano de Referência, correspondendo a aproximadamente 20% (vinte por cento) do total da remuneração variável paga a cada Diretor relativamente ao Ano de Referência; e
- (ii) Componente de Longo Prazo: pago na forma de opções de compra de ações de emissão da Companhia (respectivamente, "Opções"), no âmbito de Plano de Opção de Compra de Ações aprovado em Assembleia Geral de

Acionistas (“Plano”).

2.13.1. Observados os requisitos e condições estabelecidos no Plano e nos respectivos programas e contratos, cada Diretor adquirirá o direito de exercício das Opções que lhe forem atribuídas de acordo com os seguintes prazos de carência e percentuais indicados a seguir:

Prazo de Carência para Exercício	Percentual de Opções Exercíveis
2º exercício social subsequente ao Ano de Referência	10%
3º exercício social subsequente ao Ano de Referência	15%
4º exercício social subsequente ao Ano de Referência	20%
5º exercício social subsequente ao Ano de Referência	25%
6º exercício social subsequente ao Ano de Referência	30%

2.13.2. A quantidade de Opções a serem outorgadas será definida pelo Comitê de Remuneração e submetida ao Conselho de Administração para ratificação, nos termos do Plano.

2.13.3. Observadas as regras estabelecidas no Plano e nos respectivos programas, na hipótese de extinção antecipada do mandato de determinado Diretor em virtude da prática de atos que violem a lei e/ou o Estatuto Social da Companhia, considerar-se-ão automaticamente extintas as Opções cujos prazos de carência não tenham sido integralmente cumpridos.

2.14. Tendo em vista a relevância dos indicadores de segurança e meio ambiente para a Companhia, a ocorrência de acidente fatal ou acidente ambiental grave impede a outorga da remuneração variável referente ao exercício social em que tais eventos tiverem ocorrido.

SEÇÃO III – REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

2.15. O Conselho Fiscal, quando instalado, fará jus a pró-labore correspondente a remuneração fixa mensal, compatível com o escopo e as responsabilidades do cargo,

bem como a outras modalidades de remuneração que venham a ser recomendadas pelo Comitê de Remuneração e/ou aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas, fixada nos termos do art. 162, § 3º da Lei das Sociedades por Ações.

2.16. A Companhia poderá reembolsar as despesas incorridas pelos membros do Conselho Fiscal no exercício de suas funções, tais como despesas com locomoção, acomodação, alimentação e/ou quaisquer custos relacionados ao comparecimento às reuniões do Conselho Fiscal.

CAPÍTULO III. APROVAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.1. O valor e a composição da remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal da Companhia serão propostos pelo Comitê de Remuneração ao Conselho de Administração para aprovação ou submissão à Assembleia Geral de Acionistas, nos termos do art. 152 da Lei das Sociedades por Ações.

3.2. Para assessorar o Conselho de Administração, o Comitê de Remuneração analisará e emitirá opinião sobre os planos de remuneração fixa e variável e sobre os benefícios concedidos aos Administradores (*i.e.*, membros do Conselho de Administração e Diretoria) e aos membros do Conselho Fiscal da Companhia, inclusive sobre planos de remuneração baseados em ações ou em *performance*, nos termos do Regimento Interno do Comitê de Remuneração.

CAPÍTULO IV. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração.

4.2. O cumprimento desta Política deverá ser fiscalizado pelo Conselho de Administração, com o auxílio do Comitê de Remuneração.

4.3. Em caso de conflito ou inconsistência entre as disposições desta Política de Remuneração e a legislação aplicável, o Estatuto Social da Companhia e/ou deliberações da Assembleia Geral de Acionistas ou do Conselho de Administração, tais normas e

deliberações prevalecerão sobre esta Política, nesta ordem de precedência. Fica estabelecido, ainda, que eventuais ajustes necessários para assegurar a conformidade desta Política com a legislação, o Estatuto Social ou deliberações da Assembleia Geral e do Conselho de Administração serão realizados automaticamente, independentemente de deliberação específica, sem prejuízo de posterior atualização formal do documento.

4.4. Casos omissos ou exceções a esta Política deverão ser comunicados e deliberados pelo Conselho de Administração com o apoio do Comitê de Remuneração, com estrita observância ao disposto no Estatuto Social da Companhia, na legislação e regulamentação aplicáveis e nas normas e políticas internas.

*

*

*