



# **ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA 2026**

Proposta da Administração  
e Manual de Participação

# SUMÁRIO

## 3 COMO PARTICIPAR DA ASSEMBLEIA

Itens de deliberação

Recomendação de voto pelo Conselho de Administração

## 7 MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

## 9 MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

## 11 QUEM SOMOS E ONDE ESTAMOS

## 16 NOSSOS DESTAQUES DE 2025

## 21 COMO GERAMOS E COMPARTILHAMOS VALOR

## 35 GOVERNANÇA E LIDERANÇA

## 47 ORDEM DO DIA

1. Apreciação das Demonstrações Financeiras do exercício fiscal encerrado em 31 de dezembro de 2025
2. Destinação do lucro líquido do exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025
3. Fixação do número de membros do Conselho de Administração
4. Eleição dos membros do Conselho de Administração
5. Instalação do Conselho Fiscal
6. Eleição dos membros do Conselho Fiscal
7. Fixação da remuneração global dos administradores para o ano de 2026
8. Fixação da remuneração global do Conselho Fiscal para o ano de 2026

## 97 DISPOSIÇÕES GERAIS



# COMO PARTICIPAR DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA



## Quando

Sexta-feira, 17 de abril de 2026, às 17:30 horas. Recomendamos a chegada com, ao menos, 1 (uma) hora de antecedência.



## Onde

A Assembleia será realizada presencialmente na sede da Companhia, na Praia de Botafogo, nº 370, Botafogo, Rio de Janeiro/RJ.



## Participação do acionista

Pessoalmente ou por meio de um procurador devidamente constituído. Cada acionista poderá ser representado por, no máximo, um procurador.





# ITENS DE DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA

| ITEM | PROPOSTA                                                                                                                                                        | PÁGINA |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1    | Tomar as contas dos administradores, examinar, discutir e votar as Demonstrações Financeiras referentes ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025 | 47     |
| 2    | Deliberar sobre a destinação do lucro líquido do exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025                                                           | 50     |
| 3    | Fixar o número de membros do Conselho de Administração                                                                                                          | 53     |
| 4    | Eleger os membros do Conselho de Administração da Companhia                                                                                                     | 54     |
| 5    | Instalar o Conselho Fiscal da Companhia                                                                                                                         | 72     |
| 6    | Eleger os membros do Conselho Fiscal da Companhia                                                                                                               | 73     |
| 7    | Fixar o limite do montante da remuneração global dos administradores (membros da Diretoria e do Conselho de Administração) para o ano de 2026                   | 77     |
| 8    | Fixar o montante da remuneração global dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2026                                                                        | 95     |



# RECOMENDAÇÃO DE VOTO

## PELO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nos termos do Edital de Convocação publicado no jornal Valor Econômico e disponibilizado no *website* da Companhia ([ri.prio3.com.br](http://ri.prio3.com.br)) e, ainda, nos *websites* da Comissão de Valores Mobiliários ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)), a ordem do dia da Assembleia Geral Ordinária será composta das matérias indicadas a seguir:

### DELIBERAÇÕES

### RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO PARA BVD

1

Autorizar a lavratura da ata da Assembleia em forma de sumário dos fatos ocorridos, conforme parágrafo primeiro do art. 130 da Lei nº 6.404/1976.

APROVAR

2

Autorizar a publicação da ata da Assembleia com omissão dos nomes dos acionistas, conforme parágrafo segundo do art. 130 da Lei nº 6.404/1976.

APROVAR

3

Tomar as contas dos administradores, examinar, discutir e votar o relatório da administração sobre os negócios sociais e os principais fatos administrativos e as Demonstrações Financeiras, acompanhadas dos pareceres dos Auditores Independentes, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria, todos referentes ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025, na forma da Proposta da Administração.

APROVAR

4

Deliberar sobre a proposta de destinação do lucro líquido do exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025.

APROVAR

## DELIBERAÇÕES

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO  
DE ADMINISTRAÇÃO PARA BVD

|    |                                                                                                                                                                                                                                                            |         |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 5  | Fixar em 8 (oito) membros o número de integrantes do Conselho de Administração da Companhia para o próximo mandato.                                                                                                                                        | APROVAR |
| 6  | Eleição do Conselho de Administração por chapa única. Indicação de todos os nomes que compõem a chapa proposta pela Administração.                                                                                                                         | APROVAR |
| 7  | Caso um dos candidatos que compõem a chapa escolhida deixe de integrá-la, os votos correspondentes às suas ações podem continuar sendo conferidos à chapa escolhida?                                                                                       | SIM     |
| 8  | Em caso de adoção do processo de eleição por voto múltiplo, os votos correspondentes às suas ações devem ser distribuídos em percentuais igualitários pelos membros da chapa que você escolheu?                                                            | SIM     |
| 9  | Deseja requerer a adoção do processo de voto múltiplo para eleição do conselho de administração, nos termos do art. 141 da Lei nº 6.404/1976?                                                                                                              | NÃO     |
| 10 | Deseja requerer a instalação do Conselho Fiscal, nos termos do art. 161 da Lei nº 6.404/1976?                                                                                                                                                              | SIM     |
| 11 | Eleição do Conselho Fiscal por chapa única. Indicação de todos os nomes que compõem a chapa proposta pela Administração.                                                                                                                                   | APROVAR |
| 12 | Caso um dos candidatos que compõem a chapa deixe de integrá-la para acomodar a eleição em separado de que trata os arts. 161, § 4º, e 240 da Lei nº 6.404/1976, os votos correspondentes às suas ações podem continuar sendo conferidos à chapa escolhida? | SIM     |
| 13 | Fixar o limite do montante da remuneração global dos administradores (membros da Diretoria e do Conselho de Administração) para o ano de 2026.                                                                                                             | APROVAR |
| 14 | Na hipótese de instalação do Conselho Fiscal, fixar a remuneração global dos seus membros, referente ao exercício social de 2026.                                                                                                                          | APROVAR |

# MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

## Prezados acionistas,

Ao longo de seus primeiros dez anos de história, a PRIO construiu uma trajetória marcada por grandes conquistas, crescimento consistente e decisões estratégicas bem-sucedidas. Desde sua origem, a Companhia soube identificar oportunidades onde poucos viam valor, desenvolvendo um modelo de negócio fundamentado em eficiência operacional, disciplina de capital e excelência na execução. Poderíamos ter escolhido o caminho da autopreservação, mas optamos pela transformação – foi essa combinação que permitiu à PRIO se consolidar como a principal produtora independente de óleo e gás no país.

Essa trajetória também foi acompanhada por desafios relevantes, inerentes à complexidade do setor e ao ambiente regulatório no qual atuamos. Ainda assim, cada etapa contribuiu para fortalecer a Companhia e consolidar nossa vocação e competência para produzir de forma eficiente, segura e competitiva, mesmo em cenários adversos.

Em 2025, tivemos uma visão ainda mais clara do potencial da PRIO, sustentada por um ciclo consistente de transformação e intenso crescimento. Após um longo período

de preparação, demos início ao desenvolvimento do Campo de Wahoo, um projeto muito aguardado que representa um verdadeiro marco para a evolução operacional da Companhia e para a geração de valor no longo prazo. Ao mesmo tempo, em linha com a nossa estratégia de crescimento baseada na aquisição e revitalização de campos maduros, concluímos a aquisição da operação do Campo de Peregrino, um objetivo perseguido desde os primeiros anos da PRIO.

Como resultado de decisões estratégicas e execução responsável, a PRIO atingiu, ao final de 2025, o patamar de 155 mil barris de óleo produzidos por dia. Esse novo marco reflete não apenas a execução consistente da nossa estratégia de negócio, mas relevância de uma cultura organizacional forte, baseada no compromisso com as pessoas, com a ética e com a excelência operacional,



que orienta a forma como conduzimos o negócio e tomamos decisões em todas as instâncias da Companhia.

Esse compromisso com a disciplina norteia a nossa estrutura de governança corporativa e a nossa cultura. Acreditamos que uma governança sólida é um dos elementos centrais para a sustentabilidade do negócio. Ao longo do último ano, revisamos e atualizamos nossas políticas corporativas, aprimorando processos decisórios e consolidando diretrizes que orientam nossos colaboradores e parceiros de negócios, refletindo os princípios e valores que consideramos inegociáveis.

Temos clareza de que os desafios do setor de óleo e gás exigem visão ampla, disciplina e capacidade de adaptação. Por isso, seguimos atentos não apenas aos aspectos operacionais e financeiros, mas também ao nosso papel junto à sociedade, buscando conduzir nossas atividades de forma responsável e alinhada às expectativas dos diversos públicos com os quais nos relacionamos.

Com o encerramento da primeira década da Companhia, reafirmamos nosso compromisso com a segurança das operações, a proteção ao meio ambiente e o respeito às comunidades em que atuamos – valores que orientam todas as nossas decisões. Por meio da plataforma de patrocínios I ❤️ PRIO, seguimos investindo

em projetos culturais, educacionais e sociais, como forma de retribuir e contribuir com o desenvolvimento da sociedade e do Brasil. Em 2025, demos um passo adicional com a criação do Instituto PRIO, que passa a concentrar e direcionar nossos investimentos em projetos ambientais, corroborando nosso compromisso com o desenvolvimento responsável.

Esse conjunto de iniciativas reforça nossa convicção de que desempenho operacional, governança sólida e responsabilidade socioambiental são dimensões indissociáveis da criação de valor sustentável. À medida que avançamos para um novo ciclo de crescimento, permanecemos comprometidos com a execução disciplinada da nossa estratégia, apoiados por bases sólidas, cultura forte e visão clara de longo prazo, preparados para enfrentar os desafios do setor e capturar novas oportunidades no mercado brasileiro e internacional.

Encerramos, assim, o ano de 2025 entregando de forma consistente os pilares centrais da nossa estratégia de crescimento: baixo custo de operação, eficiência operacional, redensolvimento de campos maduros, aquisição de ativos em produção e desenvolvimento social e ambiental. Nosso modelo de negócios foi cuidadosamente seguido ao longo deste ano e para o ano de 2026 não será diferente: continuaremos optando pela transformação sustentável, focada na criação de valor no longo prazo.

Em nome do Conselho de Administração, agradeço a confiança, o apoio contínuo e o engajamento de todos que fazem parte desta trajetória. Seguimos comprometidos com a construção de uma Companhia cada vez mais eficiente, responsável e geradora de valor no longo prazo.

Esse compromisso com a disciplina norteia a nossa estrutura de governança corporativa. Acreditamos que uma governança sólida é um dos **elementos centrais para a sustentabilidade do negócio.**

**Nelson de Queiroz**

Presidente do Conselho de Administração

# MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE



Em dezembro, registramos uma produção de 155,8 mil barris de óleo por dia, **o maior patamar da história da Companhia.**

## Prezados acionistas,

O ano de 2025 foi um período de avanços significativos, adversidades superadas e crescimento consistente para a PRIO. Em um cenário global mais volátil, mantivemos o foco naquilo que sempre nos guiou: disciplina operacional, controle rigoroso de custos e alocação eficiente de capital. Essa combinação nos permitiu crescer com consistência ao longo da última década e nos guiará para o futuro.

Mesmo em um cenário desafiador, progredimos de forma consistente em nossas principais frentes. Conquistamos licenças ambientais necessárias, evoluímos de maneira significativa no desenvolvimento de Wahoo, ampliamos nossa posição em Peregrino e registramos avanços relevantes em Polvo, Tubarão Martelo, Frade e Albacora Leste, com melhoria contínua dos níveis de eficiência operacional.

Encerramos o ano com resultados expressivos e, em dezembro, registramos uma produção de 155,8 mil barris de óleo por dia, o maior patamar da história da Companhia, reflexo direto do ganho de escala e da maturidade da nossa capacidade de execução.

No campo estratégico, demos um passo transformacional com Peregrino, reforçando nossa estratégia de criação de valor por meio de alocações disciplinadas de capital. Em maio, anunciamos a aquisição dos 60%

remanescentes do campo e de sua operação. Ao longo do ano, avançamos nas etapas relevantes do *closing* da primeira fase da transação e antecipamos a assunção de 40% da participação e da operação, concluída em novembro, com início imediato da captura de sinergias operacionais.

Ao longo de 2025, também fortalecemos nossa estrutura de capital. Mantivemos uma posição financeira sólida e compatível com nosso perfil, sendo reconhecidos com *upgrades* de *rating* pelas agências S&P, Fitch e Moody's. No mesmo período, realizamos emissões de dívida que alongaram o perfil de vencimentos, reforçaram a liquidez e garantiram flexibilidade financeira para sustentar as perspectivas de crescimento da Companhia.

Nossa estratégia comercial também se provou eficiente em um ambiente de maior volatilidade. Registramos volumes elevados de vendas e negociamos nossos barris a níveis competitivos de desconto, demonstrando a capacidade da PRIO de capturar valor mesmo em cenários adversos.

E sabemos que nada disso seria possível sem as pessoas.

O principal diferencial da PRIO continua sendo a nossa cultura – Pessoas, Resultados, Inconformismo e Ousadia – que orienta decisões, define prioridades e sustenta

a execução da nossa estratégia. Em 2025, reforçamos esse compromisso e renovamos nossos votos com os valores que nos movem: temos clareza de que a cultura que nos trouxe até aqui é a que nos levará adiante. Essa visão se materializa no fato de mais de 90% dos nossos colaboradores serem acionistas da Companhia, o que fortalece o senso de dono, o alinhamento a longo prazo e a responsabilidade com resultados.

Seguimos avançando também na agenda de sustentabilidade, parte integrante do nosso negócio. Em 2025, ampliamos as iniciativas de impacto por meio da plataforma de patrocínios I ❤️ PRIO e lançamos o Instituto PRIO, com foco em projetos ligados à biodiversidade, educação ambiental e economia do mar. Mantivemos ainda investimentos contínuos em segurança, bem-estar e desenvolvimento do nosso time, pois acreditamos que excelência operacional e geração de valor de longo prazo começam por uma operação segura e pessoas bem preparadas.

Encerramos 2025 com bases ainda mais sólidas para o próximo ciclo. Entramos em 2026 com mais escala, ativos mais eficientes, projetos relevantes em desenvolvimento e uma estrutura financeira preparada para sustentar crescimento com disciplina.

Agradeço aos nossos colaboradores pela dedicação, aos investidores pela confiança e à sociedade pelo apoio contínuo. Seguimos comprometidos em executar com excelência e gerar valor sustentável, certos de que saímos deste ciclo mais confiantes do que nunca na capacidade de entrega da PRIO e ainda mais preparados para o futuro.

Registramos volumes elevados de vendas e negociamos nossos barris a níveis competitivos de desconto, **demonstrando a capacidade da PRIO de capturar valor** mesmo em cenários adversos.

**Roberto Bernardes Monteiro**  
CEO



# QUEM SOMOS E ONDE ESTAMOS

Somos a maior operadora independente no setor de óleo e gás do Brasil. Especializados na revitalização de campos maduros e na melhoria contínua da eficiência operacional, iniciamos nossas atividades em 2015, com menos de 100 colaboradores, sob o nome de PetroRio. Em 2022, consolidamos nossa identidade e passamos a adotar oficialmente o nome PRIO.

Ativos PRIO



Atualmente, contamos com 1.099 colaboradores comprometidos com a busca ininterrupta por excelência operacional, disciplina de capital e geração de valor sustentável. Nosso time é orientado por uma cultura que valoriza desempenho, inovação e responsabilidade, tendo a segurança e a eficiência como pilares fundamentais de atuação.

Buscamos construir um legado positivo e duradouro, pautado pela transformação de realidades, pelo cuidado com o meio ambiente e pela disposição constante de desafiar o *status quo*. É essa ambição de fazer melhor, de ir além e de questionar o comum que impulsiona nossas decisões e orienta o nosso negócio.



## Campos de Polvo e Tubarão Martelo

Detemos 100% das concessões de Polvo e Tubarão Martelo, operando o *cluster* com o FPSO Bravo e a plataforma fixa Polvo A.



## Campos de Frade e Wahoo

Detemos 100%<sup>1</sup> da concessão de Frade e da concessão de Wahoo (ativo em desenvolvimento), no qual operamos com o FPSO Valente.



## Campos de Peregrino e Pitangola

Detemos 80%<sup>2</sup> das concessões de Peregrino e Pitangola, operando os campos com o FPSO Peregrino e três plataformas fixas (Peregrino A, B e C).



## Campo de Albacora Leste

Detemos 90% da concessão e operamos o ativo através do FPSO Forte.

<sup>1</sup> Considerando o perímetro de desenvolvimento, nos termos da decisão arbitral proferida em abril de 2024, que reconheceu a PRIO como detentora de 100% do direito econômico sobre o óleo produzido no Projeto Wahoo.

<sup>2</sup> Em dezembro de 2024, a Companhia alcançou marco relevante com a aquisição de 40% de participação no Campo de Peregrino. Em maio de 2025, foram celebrados contratos para a aquisição da participação remanescente de 60% e da operação do Campo de Peregrino, estruturados em duas transações independentes: a primeira referente a 40% da participação e à operação do ativo, e a segunda aos 20% remanescentes. Em novembro de 2025, a Companhia concluiu a primeira etapa da transação, adquirindo 40% da participação e a operação do ativo, o que resultou na incorporação de aproximadamente 40 mil barris de óleo à sua produção diária e consolidou a detenção de 80% do ativo.

## Campo de Polvo (100%)

Primeiro ativo de produção da Companhia. Em 2015, nos tornamos detentores de 100% do campo e da infraestrutura associada. No ano seguinte, foi iniciado o Plano de Redesenvolvimento do Campo de Polvo, estruturado em três fases de revitalização, implementadas nos anos de 2016, 2018 e 2020. Na primeira fase, em 2016, investimos mais de US\$ 11 milhões com o objetivo de ampliar a eficiência de extração, o que resultou em um aumento significativo da produção de óleo. Em 2018, como parte da segunda fase do plano, foram perfurados três novos poços, acrescentando aproximadamente 5 mil barris por dia à produção do campo. Com a terceira fase de revitalização, realizada entre 2019 e 2020, alcançamos o pico de reservas 1P (provadas) e estendemos a vida útil do campo até 2035 (conforme certificação de

2026). Em 2021, concluímos o primeiro projeto de *tieback* realizado por uma operadora independente no Brasil, conectando o Campo de Polvo ao Campo de Tubarão Martelo. Ainda em 2021, foi concluída a perfuração do poço POL-K, no reservatório do Eoceno, que adicionou aproximadamente 2.500 barris por dia à produção do campo. Em 2023, perfuramos um novo poço no reservatório do Eoceno, POL-Q, que acrescentou aproximadamente 15% ao volume médio diário de produção do campo. Em 2025, foi perfurado o poço POL-GY, que iniciou sua operação em 18 de dezembro, com produção inicial de aproximadamente 1.500 barris por dia. Atualmente, a Companhia avalia novas campanhas de perfuração e estratégias adicionais com foco na otimização de custos operacionais, na maximização do fator de recuperação e na extensão da vida produtiva do ativo.

## Campo de Tubarão Martelo (100%)

Em 2020, adquirimos o FPSO Bravo e 80% de participação no Campo de Tubarão Martelo, assumindo a operação do ativo e passando a deter direito econômico sobre aproximadamente 95% do petróleo produzido. Em 2021, com a conclusão do projeto de *tieback* entre os Campos de Tubarão Martelo e Polvo, foi possível estender a vida útil do campo até 2035, além de capturar sinergias operacionais relevantes entre os ativos. Ao longo de 2022, implementamos melhorias no sistema de energia do FPSO Bravo que resultaram em ganhos de eficiência operacional e benefícios ambientais, tendo a integração operacional entre os Campos de Tubarão Martelo e Polvo contribuído para a redução de custos e para o impacto positivo sobre os níveis de produção do *cluster*. Em 2023, com a conclusão da aquisição do Grupo Dommo, a Companhia passou a deter 100% de participação no Campo de Tubarão Martelo, consolidando integralmente a propriedade e a operação do ativo.

■ **4,7 milhões de barris**  
vendidos em 2025

■ **12,7 mil barris**  
produção média diária em 2025

■ **35,6 milhões de barris**  
reservas 1P 2026 do *cluster* TBMT + Polvo

■ **2035**  
previsão de abandono do *cluster* TBMT + Polvo



## Campo de Frade (100%)

Após a aquisição gradual de participações de outros operadores entre os anos de 2019 e 2021, a Companhia passou a deter 100% de participação no Campo de Frade e na infraestrutura associada, incluindo o FPSO Valente, com capacidade de processamento de até 100 mil barris de óleo por dia e capacidade de armazenamento de aproximadamente 1,5 milhão de barris. Em 2022, executamos a primeira fase do Plano de Revitalização do Campo de Frade, o que resultou na duplicação da produção, na redução significativa das emissões de CO<sub>2</sub> e na extensão da vida útil do campo até 2040. A segunda fase do Plano de Revitalização foi concluída em julho de 2023. Atualmente, a Companhia avalia a viabilidade técnica e econômica de dar início à terceira fase do plano, com foco na maximização do fator de recuperação, na eficiência operacional e na continuidade da geração de valor do ativo.

■ **10,8 milhões de barris**  
vendidos em 2025

■ **31,4 mil barris**  
produção média diária em 2025

■ **232,5 milhões de barris**  
reservas 1P 2026 do *cluster* Frade + Wahoo

■ **2052**  
previsão de abandono do *cluster* Frade + Wahoo

## Campo de Wahoo (100%<sup>1</sup>)

O Campo de Wahoo possui reservas economicamente recuperáveis classificadas como 1P (provadas) de aproximadamente 122 milhões de barris de petróleo, localizadas na camada pré-sal. Ao longo de 2021, conquistamos 64,3% de participação no Campo de Wahoo, com o objetivo de iniciar o nosso primeiro projeto de desenvolvimento de um ativo mediante a implementação de um *subsea tieback* com o Campo de Frade. Em abril de 2024, a Câmara de Comércio Internacional (ICC) proferiu a decisão favorável no procedimento arbitral relacionado ao Campo de Wahoo, reconhecendo o direito econômico da PRIO sobre 100% do óleo produzido no projeto.

Em fevereiro de 2025, obtivemos junto ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), a Licença de Perfuração

e demos início à Campanha de Perfuração do Campo, que contempla a perfuração de quatro poços produtores e dois poços injetores. Ainda em 2025, após a obtenção da Licença de Instalação em setembro, iniciamos as atividades de construção submarina e o *tieback* interligando os poços de Wahoo com o FPSO Valente no Campo de Frade. A construção do *tieback* foi finalizada em janeiro de 2026 e, até o momento, foram concluídos três poços produtores (dois em 2025 e um em 2026), estando em curso a perfuração do quarto poço.

Em março de 2026, foi concedida a Licença de Operação do projeto, concluindo a última etapa do processo regulatório para o início das atividades produtivas. O ativo encontra-se atualmente em fase final de comissionamento, com início de produção previsto para ocorrer no curto prazo.

<sup>1</sup> Considerando o perímetro de desenvolvimento, nos termos da decisão arbitral proferida em abril de 2024, que reconheceu a PRIO como detentora de 100% do direito econômico sobre o óleo produzido no projeto Wahoo.



## Campo de Albacora Leste (90%)

Em abril de 2022, alcançamos um marco histórico ao iniciar tratativas para a aquisição de 90% da participação e operação do Campo de Albacora Leste, até então detido pela Petrobras, sendo a primeira transação desse tipo entre as duas companhias brasileiras. Em janeiro de 2023, a aquisição foi concluída e assumimos a operação do ativo. Atualmente, a Companhia está finalizando estudos para que, após as aprovações regulatórias necessárias, inicie a Campanha de Perfuração no campo.

■ **8,9 milhões de barris**  
vendidos em 2025

■ **25,2 mil barris**  
produção média diária em 2025

■ **273,4 milhões de barris**  
reservas 1P 2026 do Campo de Albacora Leste

■ **2049**  
previsão de abandono do Campo de Albacora Leste



## Campos de Peregrino e Pitangola (80%<sup>2</sup>)

O Campo de Peregrino, localizado na Bacia de Campos, iniciou sua produção em 2011 e consolidou-se como um dos ativos mais relevantes da indústria brasileira de óleo e gás. A produção é realizada por meio do FPSO Peregrino, unidade flutuante de produção, armazenamento e transferência com capacidade de processamento de até 110 mil barris de óleo por dia e 300 mil barris de água por dia. O campo conta com 31 poços produtores e 5 poços injetores, sustentando um patamar expressivo de produção média de aproximadamente 100 mil barris de óleo por dia, evidenciando sua relevância para a produção nacional. Atualmente, a Companhia atua como operadora e detém 80% de participação no campo, permanecendo a aquisição dos 20% remanescentes condicionada ao cumprimento de determinadas condições precedentes para a conclusão da transação.

<sup>2</sup> Em dezembro de 2024, a Companhia alcançou marco relevante com a aquisição de 40% de participação no Campo de Peregrino. Em maio de 2025, foram celebrados contratos para a aquisição da participação remanescente de 60% e da operação do Campo de Peregrino, estruturados em duas transações independentes: a primeira referente a 40% da participação e à operação do ativo, e a segunda aos 20% remanescentes. Em novembro de 2025, a Companhia concluiu a primeira etapa da transação, adquirindo 40% da participação e a operação do ativo, o que consolidou a PRIO com uma participação total de 80% nos campos, que contribuem atualmente com 80 mil barris diários para a produção da Companhia.



■ **13,4 milhões de barris**  
vendidos em 2025

■ **62,8 mil barris**  
produção média diária em 2025

■ **215,8 milhões de barris**  
reservas 1P 2026 dos Campos de  
Peregrino e Pitangola

■ **2038**  
previsão de abandono dos  
Campos de Peregrino e Pitangola

# NOSSOS DESTAQUES EM 2025



Produção média de  
**106,4 mil barris**  
por dia



Vendas recorde de  
**37,8 milhões**  
de barris



Receita total de  
**US\$ 2,5 bilhões**



EBITDA ajustado  
(Ex-IFRS 16) de  
**US\$ 1,4 bilhão**



Lucro líquido (Ex-IFRS 16) de  
**US\$ 405 milhões**



**US\$ 75 milhões**  
em **recompra** de ações  
no ano

Início do **desenvolvimento**  
do Campo de Wahoo



*Closing* da aquisição de  
**participação de 40% e**  
**operação** nos **Campos de**  
**Peregrino e Pitangola**



**Eficiência operacional**  
em Albacora Leste



Captação de **US\$ 700 milhões**  
em *bonds* e de **US\$ 745**  
**milhões** em debêntures locais



**Upgrades de Rating** pela  
**Fitch e S&P Global**



Revisão de **políticas**  
**institucionais** e criação da  
**Política de Direitos Humanos**



Mais informações sobre os destaques financeiros e operacionais de 2025 podem ser encontradas na subseção "1. Apreciação das Demonstrações Financeiras para o exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025", na [página 47](#).

# EFICIÊNCIA É O NOSSO CAMPO

Na PRIO, o nosso modelo de negócios é baseado em três pilares fundamentais: **otimização de custos**, **gestão de reservatórios** e **execução disciplinada de campanhas de redensolvimento de campos maduros**. Nossa estratégia permite otimizar o retorno de longo prazo sobre o capital investido a partir do desenvolvimento estratégico do nosso portfólio de ativos e da identificação de oportunidades para aumentar a eficiência na produção dos nossos campos e estender sua vida útil.

No âmbito operacional, apresentamos uma trajetória consistente de crescimento orgânico, apoiada por planos claramente definidos para o desenvolvimento e a execução de novos projetos. Avaliamos de modo contínuo oportunidades de aquisição que agreguem valor ao portfólio, e iniciativas voltadas à redução da intensidade de carbono e ao aprimoramento do desempenho ambiental das nossas operações.

Nosso compromisso com a eficiência e segurança nas operações orienta nossa estratégia, possibilita nosso progresso e nos **permitirá cumprir nossas metas e ambições.**



## Transformando estratégia em desempenho

A aplicação consistente dos nossos pilares permitiu à PRIO transformar estratégia em desempenho. Ao longo da última década, a Companhia registrou crescimento expressivo de produção, combinado a uma estrutura de custos competitiva e a uma abordagem rigorosa na alocação de capital.

No decorrer de 2025, a Companhia avançou na execução de projetos relevantes para sua trajetória de crescimento e geração de valor. O início do desenvolvimento do Campo de Wahoo foi um dos principais marcos dessa evolução, destacando a capacidade da Companhia de empregar soluções técnicas eficientes que maximizam valor na produção.

Desenvolvido na Bacia de Campos, o Projeto Wahoo foi estruturado por meio de uma solução de *tieback* ao FPSO Valente, estratégia que permite o desenvolvimento do ativo com aproveitamento otimizado da infraestrutura existente. Desde a aquisição do campo, em 2021, a PRIO avançou de forma consistente nas etapas de engenharia e contratação dos sistemas submarinos. Em 2025, após a obtenção das aprovações regulatórias necessárias, o projeto entrou efetivamente em fase de desenvolvimento, com o início da perfuração dos poços e da instalação dos sistemas submarinos.

Em paralelo, a Companhia seguiu explorando oportunidades de novas perfurações em seus campos em produção. Em 2025, foi realizada a perfuração de um novo poço no Campo de Polvo, como parte da nossa estratégia de maximização de valor dos ativos em produção.

Além do desenvolvimento dos ativos, a PRIO se manteve focada na identificação de oportunidades de alocação de capital capazes de ampliar escala e capturar sinergias operacionais com o portfólio já existente. No último ano, a Companhia deu continuidade ao movimento iniciado em 2024, quando adquiriu 40% de participação no Campo de Peregrino, e se posicionou de forma estratégica para expansão da sua participação no ativo.

A Companhia seguiu **explorando oportunidades de novas perfurações** em seus campos em produção.

Em maio de 2025, foram celebrados contratos para a aquisição da participação remanescente de 60% e da operação do campo. Em novembro de 2025, a primeira etapa dessa transação foi concluída, com a transferência da operação e da participação de 40%, consolidando 80% do ativo.

Essa transação representou um marco importante, com a aplicação do nosso modelo de gestão em um ativo de grande porte, com elevada capacidade produtiva e significativo potencial de geração de valor. Na condição de operadora, a Companhia passou a implementar iniciativas voltadas à otimização de custos, à captura de sinergias operacionais e ao aumento da eficiência operacional do campo.



## Prontidão operacional como diferencial competitivo

Adotamos uma estratégia de integração vertical dos serviços essenciais para a produção de petróleo e gás natural a partir da gestão direta de equipamentos estratégicos, como sondas semissubmersíveis e embarcações de apoio, que são fundamentais nas campanhas de perfuração e em *workovers*. Atualmente, contamos com a sonda Hunter Queen, em operação desde setembro de 2023, e o PLSV (*Pipe Laying Support Vessel*) Genesis I, em operação desde fevereiro de 2024. Além disso, contamos também com sondas instaladas nas plataformas fixas do Campo de Polvo e nas três plataformas fixas do Campo de Peregrino, ampliando a autonomia operacional da Companhia e contribuindo para maior eficiência na execução das atividades *offshore*.

Essa abordagem de verticalização é um pilar essencial da nossa estratégia, assegurando maior agilidade, previsibilidade e eficiência na manutenção e recuperação da produção. O aumento da complexidade dos nossos projetos, especialmente em ambientes de águas profundas, reforça a importância de um modelo integrado e preventivo. Nesse contexto, a gestão de prontidão permite que a Companhia mantenha materiais, equipamentos e recursos críticos disponíveis, otimizando a eficiência das operações e possibilitando respostas céleres na correção de eventuais falhas ou ineficiências identificadas.

Um exemplo desse compromisso com a prontidão operacional foi a execução dos *workovers* dos poços TBMT-10H e TBMT-4H, entre maio e junho de 2025, conduzidos com a sonda Hunter Queen. Após a anuência do órgão regulador para a substituição das bombas submersíveis, concedida em abril, mobilizamos imediatamente nossos recursos, garantindo o posicionamento tempestivo dos materiais e da sonda para a execução ágil das intervenções necessárias. Como resultado, garantimos a continuidade da produção e a estabilidade operacional do *cluster*, reforçando nossa capacidade de resposta e gestão proativa dos ativos. Com os *workovers*, o *cluster* voltou a produzir aproximadamente 15 mil barris por dia, em comparação com os cerca de 11 mil barris registrados antes das intervenções.

Ao mesmo tempo que utilizamos essa estratégia para manutenção da nossa eficiência operacional, ao longo de 2025 também empregamos os ativos da



Companhia com o objetivo de maximizar a eficiência de custos no desenvolvimento do Projeto Wahoo. A sonda Hunter Queen também conduziu a Campanha de Perfuração do campo, iniciada no primeiro trimestre de 2025, com três poços produtores concluídos até momento, contribuindo para uma redução aproximada de 60% no *daily cost* em comparação com as sondas contratadas no mercado. Já o PLSV Genesis I desempenhou papel central nas atividades de construção submarina, iniciadas em outubro de 2025.

### Alcance Global: Comercialização estratégica de petróleo em mais de 80 operações de *offloading*

Nosso *trading & shipping business* permanece no centro da integração e otimização em cadeias de valor da PRIO. Desde 2023, somos responsáveis pela comercialização do nosso próprio óleo e, em 2025, registramos a venda de aproximadamente 37,8 milhões de barris de óleo em mais de 80 operações de *offloading* para refinarias em diversas regiões do mundo. Nossos principais destinos incluem Ásia, Estados Unidos e Europa.

Por meio de nossa *trading company*, conduzimos análises estratégicas à maximização do valor do petróleo comercializado. Essas análises abrangem a identificação de refinarias compradoras, considerando fatores como demanda, localização geográfica, qualidade do óleo, fluxos comerciais e margens de refino. Nesse processo, monitoramos constantemente as condições de mercado e as práticas adotadas por pares do setor, permitindo a identificação de oportunidades de otimização.

Acreditamos fortemente que o negócio de *trading & shipping* é um vetor relevante para a captura de eficiência ao longo da

cadeia de valor e para reforço da nossa posição no mercado. Nesse contexto, uma das principais estratégias adotadas foi o uso de VLCCs (*Very Large Crude Carrier*) nas operações de entrega de óleo. Desde 2023, a ampliação do número de VLCCs utilizados em nossas operações proporcionou ganhos relevantes de escala, redução de custos logísticos e maior flexibilidade comercial.

Em 2024, alcançamos a capacidade de carregar até um milhão de barris diretamente do FPSO Valente para um VLCC, eliminando etapas intermediárias e reduzindo custos associados a operações de *ship-to-ship* (STS). Em 2025, foram conduzidos estudos para replicar esse mesmo modelo em outros FPSOs *Turret Moored* do portfólio, com o objetivo de ampliar os ganhos de eficiência já obtidos em Frade. Em paralelo, no mesmo período, a Companhia manteve um esforço contínuo de diversificação da base de clientes, ampliando as alternativas comerciais e favorecendo melhores condições de preço e maior flexibilidade na alocação dos volumes comercializados.

Nosso foco em desempenho, disciplina e segurança impulsiona escolhas claras sobre onde podemos **criar mais valor para nossos investidores e stakeholders.**

# COMO GERAMOS E COMPARTILHAMOS VALOR

## Nosso propósito

Na vanguarda da indústria independente de óleo e gás brasileira e comprometidos em consolidar posição relevante no mercado global de produtoras independentes, desafiamos limites e transformamos o que parecia inatingível em realidade ao longo dos recém completados 11 anos de trajetória.

Movidos pela disposição de desafiar o *status quo* e buscar soluções eficientes, nossos valores são expressos pelas quatro energias que orientam nossa cultura e a forma como interagimos com nossos *stakeholders* e parceiros: Pessoas, Resultados, Inconformismo e Ousadia.

**P**

### PESSOAS



Nos conectamos, adaptamos, aprendemos e crescemos juntos.

**R**

### RESULTADOS



Somos obcecados por excelência e alta performance.

**I**

### INCONFORMISMO



Se fizer sentido, a gente faz diferente.

**O**

### OUSADIA



Sonhamos grande e temos um plano a ser executado.



## Cultura PRIO

A cultura da PRIO é um ativo inegociável e se sustenta em uma mentalidade de dono, com foco rigoroso em resultados e visão de longo prazo. Somos movidos por profissionais éticos e comprometidos, que agem com senso de responsabilidade e alinhamento aos objetivos do negócio.

Direcionados pelo nosso propósito, acreditamos que crescimento consistente só é possível com responsabilidade, mérito e alinhamento entre esforço, entrega e recompensa. Nosso inconformismo nos impulsiona a questionar o óbvio e transformar cenários adversos em resultados concretos, sempre com ousadia responsável e preparo técnico.

Na PRIO, cultura não é discurso: é prática diária, refletida na forma como decidimos, executamos e nos relacionamos. Valorizamos disciplina de capital, eficiência operacional, rigor técnico e prioridade absoluta com a segurança das pessoas e dos ativos, com decisões baseadas em critérios objetivos e na geração de valor sustentável.

É essa coerência entre valores, comportamento e resultados que preserva nossa essência e garante um crescimento sólido, resiliente e sustentável ao longo do tempo. Acreditamos que o desempenho dos negócios está diretamente associado ao desenvolvimento de nossos profissionais, por isso promovemos um ambiente de trabalho seguro e saudável, com valores e comportamentos que fomentam nossa cultura organizacional entre nossos 1.099 colaboradores.



A Cultura PRIO ganha forma e se fortalece por meio dos resultados, projetos, decisões e programas da Companhia. Alguns exemplos que tangibilizam essa cultura estão listados abaixo:

### Ciclo Orçamentário

O ciclo orçamentário é um ritual anual que reforça o compromisso da Companhia com a disciplina financeira, sendo construído a partir de premissas pragmáticas e com a participação das diversas instâncias da organização. A definição do orçamento considera os objetivos do exercício, bem como os direcionadores de cultura, eficiência e senso de dono que orientam a atuação da PRIO.

A Cultura PRIO ganha forma **e se fortalece por meio dos resultados, projetos, decisões e programas da Companhia.**

### Alinhamento de Longo Prazo

A remuneração variável da Companhia representa o principal instrumento de alinhamento entre os colaboradores, a Companhia e seus acionistas. Estruturada com metas desafiadoras de desempenho e mecanismos de retenção, essa remuneração incentiva decisões consistentes com a estratégia de longo prazo. Parte relevante da remuneração dos colaboradores é recebida ao longo de um ciclo de três anos, reforçando o vínculo entre desempenho, permanência e criação de valor em conjunto.

Em 2025, 95% dos colaboradores elegíveis converteram seus bônus em opções de compra de ações da PRIO no âmbito do Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia, sendo que 70% optaram pela conversão integral. Esse nível de adesão evidencia a confiança na estratégia da PRIO, em seu desempenho e na geração de valor de longo prazo da Companhia.



## PRIO Academy

Em fevereiro de 2025, a Companhia alcançou um marco relevante no fortalecimento de sua agenda de desenvolvimento de pessoas com o lançamento da sua Universidade Corporativa, a PRIO Academy. A iniciativa é composta por duas plataformas de gestão de aprendizagem (LMS), com finalidades complementares: uma dedicada à gestão dos treinamentos obrigatórios e outra voltada aos treinamentos de desenvolvimento. Os cursos, programas e treinamentos de capacitação interna foram estruturados a partir das Escolas de Aprendizagem da PRIO, organizadas conforme as principais temáticas de desenvolvimento da Companhia:

- **Escola de Excelência Técnica:** Focada no público *offshore* e áreas operacionais, o programa contempla trilhas de conteúdos focadas no desenvolvimento de conhecimentos técnicos específicos.
- **Escola Jeito PRIO:** Destinada a todos os colaboradores da Companhia, o programa reúne trilhas voltadas para o desenvolvimento comportamental, alinhamento cultural e institucional, fortalecendo a vivência dos valores e da Cultura PRIO.
- **Escola de Inovação e Negócios:** Voltada para todos os colaboradores, são oferecidas trilhas de aprendizagem focadas no desenvolvimento de competências e habilidades essenciais para o negócio da PRIO, considerando os desafios do cenário atual e as demandas futuras da Companhia.
- **Escola de Liderança:** Direcionada à formação e ao desenvolvimento de líderes, bem como de colaboradores mapeados como sucessores, essa escola contempla trilhas de desenvolvimento profissional com foco em liderança e gestão de pessoas.

### Dojo de Liderança e PRIO OPS

No intuito de reforçar a importância de clareza na definição de papéis e responsabilidades, foram criados o Dojo de Liderança e o PRIO OPS, agendas anuais focadas em desenvolver as lideranças da Companhia, cascadeando os pilares de cultura, estratégias de negócio e pertencimento.

# A NOSSA CULTURA NOS TROUXE ATÉ AQUI E NOS LEVARÁ ADIANTE



# I ♥ PRIO

## NOSSO LEGADO É A TRANSFORMAÇÃO

Na PRIO, o que nos move não é apenas a energia que vem do mar, mas o impacto positivo que podemos gerar em terra firme. Acreditamos que criação e compartilhamento de valor, eficiência operacional e sucesso financeiro estão diretamente interligados. Embora nossa missão inclua o crescimento sustentável e a maximização da eficiência produtiva, temos plena convicção de que nosso negócio é, acima de tudo, feito de pessoas: **nossos colaboradores, nossos investidores e a sociedade em que estamos inseridos.**

Ao integrar práticas ESG (ambiental, social e de governança, na sigla em inglês) às nossas operações diárias, incorporamos em nosso DNA o compromisso de impulsionar iniciativas que gerem impacto positivo e duradouro. Por meio da plataforma I ♥ PRIO, reafirmamos nosso propósito de deixar um legado positivo, promovendo ações transformadoras alinhadas aos valores e à estratégia da Companhia.



Mais do que uma Companhia de óleo e gás, buscamos ser reconhecidos pela qualidade do valor que entregamos à sociedade e pela consistência com que exercemos nossa realidade corporativa. Patrocinamos projetos que provocam, inspiram e mobilizam. Do esporte à cultura, da preservação ambiental à inclusão social, estamos onde a transformação acontece e onde ainda pode acontecer.

Nos últimos anos, destinamos mais de R\$ 100 milhões a aproximadamente 65 iniciativas em todo o Brasil. Projetos como o **Instituto Vini Jr**, **Rede Cruzada**, **Todos na Luta**, **Favela Brass** e **Dona de Si** vêm

transformando a vida de jovens e mulheres por meio da educação, do esporte e da música. No campo esportivo, apoiamos o **Instituto Tennis Route**, que utiliza o tênis como instrumento de formação cidadã e desenvolvimento de atletas profissionais e juvenis. Em 2025, a PRIO também ampliou o seu apoio à cultura, atuando como patrocinadora oficial do maior evento de arte e *design* da América Latina, a SP-Arte, que nesta edição reuniu 180 expositores e atraiu mais de 35 mil visitantes.

Ao longo do ano, avançamos de forma constante no pilar de responsabilidade social da plataforma I ♥ PRIO, com destaque para as seguintes iniciativas:



### Consolidação do *cross-social*

Fortalecemos a integração entre investimentos sociais, engajamento de colaboradores e posicionamento institucional, por meio de ações estruturadas em eventos patrocinados pela Companhia.



## Impulso I ♥ PRIO

Lançado em maio de 2025, o Impulso I ♥ PRIO é um programa pioneiro no setor de óleo e gás, que combina voluntariado corporativo e aceleração de projetos sociais. O programa conecta colaboradores da PRIO a organizações sociais apoiadas pela plataforma ou beneficiadas por nossos aportes, com foco em iniciativas ambientais. Desde o lançamento, o Impulso I ♥ PRIO resultou na aceleração de 10 organizações, com a participação de 35 colaboradores da PRIO como mentores voluntários, incluindo profissionais *offshore*, e viabilizou mais de R\$ 600 mil em captação de recursos, além de avanços relevantes em governança, sustentabilidade financeira e comunicação institucional das organizações apoiadas.



## Natal Solidário

Em parceria com a Rede Cruzada, a iniciativa mobilizou mais de 50 colaboradores da Companhia, promovendo ações de revitalização e gerando impacto real na vida de crianças e adolescentes.

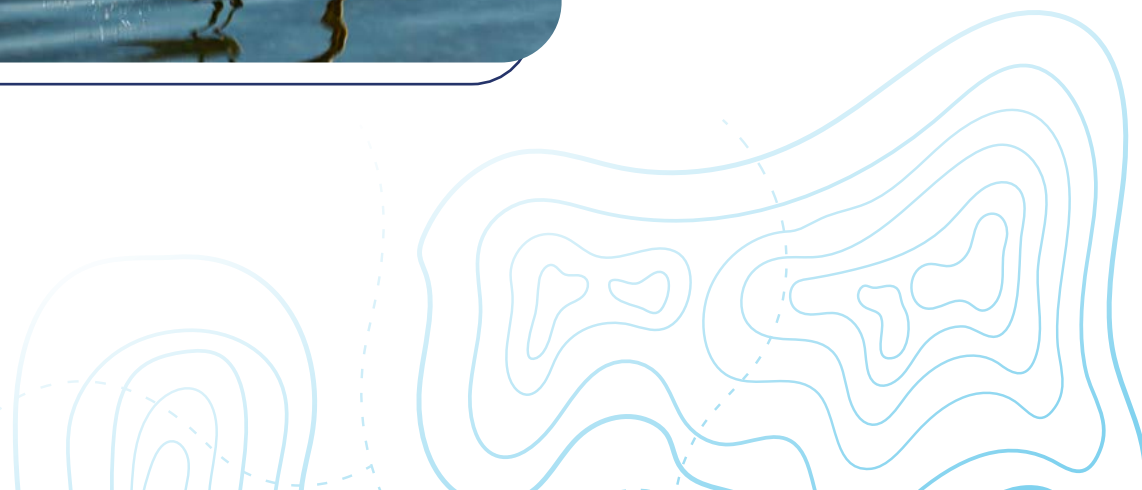
Em 2026, seguiremos apoiando e expandindo essas iniciativas, reafirmando nosso compromisso com a geração de impacto social positivo e com a construção de um futuro mais inclusivo e sustentável.

## Meio ambiente e Sustentabilidade

Na PRIO, não apenas falamos sobre sustentabilidade e meio ambiente, mas avaliamos constantemente onde estamos e, mais importante, o que podemos melhorar. O sucesso do nosso negócio tem raiz na utilização eficiente de recursos: atuamos em campos maduros e permanecemos dedicados a incorporar as mais avançadas práticas de engenharia para revitalizar tais ativos, estimulando inovações e garantindo o crescimento contínuo da produção de forma sustentável.

Operamos de maneira responsável, buscando continuamente melhorar o nosso desempenho operacional e ambiental, atuando de forma preventiva e corretiva para minimizar impactos adversos que nossas atividades possam causar ao meio ambiente. Empenhamos esforços permanentes na redução das emissões de gases de efeito estufa, no uso racional de insumos e na condução de uma operação cada vez mais eficiente, além de adotar gestão rigorosa de efluentes e resíduos, em conformidade com a legislação aplicável e com padrões reconhecidos de sustentabilidade.

Reconhecemos que a perenidade do nosso negócio está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento das pessoas e das comunidades impactadas por nossas operações. Nesse sentido, promovemos iniciativas socioambientais orientadas à geração de valor compartilhado, baseadas no diálogo, na colaboração e no respeito às especificidades locais. Esses compromissos estão refletidos de forma expressa no Código de Ética e Conduta da Companhia, que estabelece diretrizes relacionadas à responsabilidade ambiental, ao respeito às comunidades e à condução ética e responsável de nossas atividades.



## Instituto PRIO

Lançado em 2025, o Instituto PRIO, constituído como uma associação sem fins lucrativos e dotado de governança própria, consolida e expande a atuação da PRIO na agenda socioambiental, estruturando uma plataforma dedicada à geração de impacto positivo, com visão estratégica, eficiência e foco em resultados de longo prazo.

A criação do Instituto representa um avanço relevante na estratégia de sustentabilidade da Companhia, ao estabelecer uma separação clara e funcional entre as iniciativas socioambientais – agora concentradas no Instituto – e os projetos culturais desenvolvidos no âmbito da plataforma I ♥ PRIO. Essa organização permite maior especialização, escala e consistência na condução de cada frente, potencializando o impacto das ações, aprimorando a governança e reforçando o alinhamento com as melhores práticas de mercado.

Com essa estrutura, a PRIO fortalece sua capacidade de gerar valor compartilhado, ampliando o alcance e a efetividade de suas

iniciativas socioambientais, ao mesmo tempo em que consolida um modelo de atuação responsável, transparente e orientado à criação de legado nos territórios em que atua.

Com atuação inicial concentrada no estado do Rio de Janeiro, o Instituto PRIO irá estruturar suas atividades em três principais frentes: educação ambiental, biodiversidade e clima, e economia do mar. As atividades terão início a partir de programas já conduzidos pela área de Sustentabilidade da Companhia, como o Mar Atento – projeto voltado à capacitação de pescadores para atuação em situações de emergência ambiental.

A estratégia prevê, em um primeiro momento, a abertura de editais técnicos prioritários direcionados a projetos já apoiados pela Companhia, com potencial de expansão e continuidade, seguida do lançamento de chamadas públicas para novas iniciativas alinhadas à missão do Instituto.

Com este movimento, reafirmamos nosso compromisso com inovação, eficiência e legado positivo nos territórios onde estamos presentes, ao mesmo tempo que fortalecemos a governança e a gestão estruturada de nossos investimentos socioambientais.

## Nosso compromisso



**Inovação  
com  
propósito**



**Eficiência  
com  
impacto**



**Sustentabilidade  
com legado**

Projetos  
que unem  
criatividade,  
ciência e  
impacto real.

Recursos bem  
aplicados e  
resultados  
mensuráveis.

Ações que  
permanecem  
e multiplicam  
benefícios.

## TAC Frade

Em 2025, foram investidos mais de R\$ 15 milhões em 45 projetos voltados para todo litoral fluminense no que tange a educação ambiental, pesquisa marinha e pesqueira e apoio a Unidades de Conservação (UCs) do estado do Rio de Janeiro. Dentre os projetos apoiados destacamos os projetos no edital de Tecnologias Ambientais.

### Tecnologias ambientais

Com foco na promoção de soluções sustentáveis nos territórios, o programa apoia a implementação e o aprimoramento de tecnologias ambientais em diferentes municípios do estado do Rio de Janeiro. Ao todo, já foram investidos aproximadamente R\$ 5 milhões em 8 iniciativas distribuídas em 8 municípios.

Os projetos contemplam a adoção de energia fotovoltaica, mini-usinas hidrelétricas, biodigestores e outras soluções voltadas ao tratamento e à melhoria da qualidade da água.

### Apoio as UCs

Para promover a conservação da biodiversidade na zona costeira e marinha do estado do Rio de Janeiro, bem como o uso sustentável dos recursos pesqueiros no estado e o fortalecimento da pesca artesanal como estratégia de longo prazo, em 2025, foram aprovados 10 projetos, totalizando um investimento de mais de R\$ 4,5 milhões. Dentre os principais resultados alcançados no ano destaca-se a instalação da mini-usina hidrelétrica na comunidade de Martim de Sá, Paraty, na APA Cairuçu.

### Conservação da Toninha

O projeto está alinhado às diretrizes do Plano de Ação Nacional para a Conservação da Toninha, o golfinho costeiro mais ameaçado do Brasil, e apoia pesquisas sobre a ecologia do animal e sua mortalidade acidental por atividades pesqueiras na costa brasileira.

### Pesquisa Marinha e Pesqueira

O projeto é importante aliado na busca por novas informações relacionadas à pesca e ao ambiente marinho do Rio de Janeiro.



## Componente Manguezais

Esse subprojeto promove a conservação e o uso sustentável de áreas de manguezal no estado do Rio de Janeiro mediante apoio e implementação de projetos de pesquisa que sejam relevantes para a cadeia produtiva da pesca e para o bem-estar social das comunidades tradicionais.

### Apoio às unidades de conservação

O projeto propõe a estruturação de nove unidades de conservação no litoral do estado do Rio de Janeiro e litoral norte do estado de São Paulo. Também inclui ações como a elaboração de planos de manejo, fortalecimento organizacional, capacitação de pescadores artesanais locais, sinalização e apoio à estrutura de visitação e ao funcionamento das unidades.

## Projeto de Educação Ambiental (PEA) Rede Observação

O PEA Rede Observação ocorre em nove municípios do Rio de Janeiro e em dois do Espírito Santo, abrangendo a área da Bacia de Campos. O programa oferece capacitações baseadas em métodos de educação popular, com o objetivo de fortalecer a participação de pessoas em situação de vulnerabilidade na gestão ambiental pública. Buscando ampliar ainda mais as oportunidades de desenvolvimento dos participantes, a PRIO passou a oferecer aulas de português e matemática para aqueles que tiverem interesse.



## Nossa governança ESG

Reconhecemos a importância de que as lideranças da Companhia estejam devidamente preparadas para enfrentar desafios que transcendem as dimensões operacional e financeira do negócio. Por isso, nossa estrutura de governança foi concebida para identificar, gerenciar e supervisionar, de forma sistemática e integrada, os riscos e as oportunidades relacionados à sustentabilidade dos negócios, assegurando que a Administração exerça suas responsabilidades com efetividade e alinhada a questões socioambientais relevantes, como mudanças climáticas, direitos humanos e desenvolvimento social.

Nossa estrutura de governança fortalece a viabilidade de longo prazo dos negócios, promove uma cultura de conduta ética e responsável, e apoia o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuamos. Por meio do nosso Comitê

de Sustentabilidade, incorporamos uma pluralidade de perspectivas ao processo decisório, com atuação propositiva e orientada à aceleração da capacidade da PRIO de gerar impacto positivo para a sociedade e para nossos públicos de relacionamento: investidores, empregados, fornecedores e comunidades, em linha com as melhores práticas de governança corporativa.

No âmbito de suas atribuições, o Comitê apoia a definição e o acompanhamento de diretrizes, metas e iniciativas voltadas à gestão responsável dos impactos ambientais e sociais, à segurança operacional, ao fortalecimento das práticas ESG e ao alinhamento da estratégia corporativa às expectativas de longo prazo das partes interessadas, em consonância com as melhores práticas de mercado.

Informações adicionais sobre a composição e as atribuições do Comitê de Sustentabilidade encontram-se disponíveis na subseção **"Governança e Liderança"**, na [página 35](#).



# Cuidar de si é cuidar de todos

## Saúde e Bem-estar

Promovemos a saúde e o bem-estar dos colaboradores por meio de programas voltados à avaliação da saúde física e mental, incentivando boas práticas de prevenção, autocuidado e qualidade de vida. Realizamos exames médicos ocupacionais e, se necessário, elaboramos planos terapêuticos individuais para buscar a melhoria da saúde dos nossos colaboradores.

As nossas embarcações contam com serviços de assistência à saúde dos seus tripulantes, com enfermeiros capacitados que, periodicamente, recebem treinamentos sobre questões relacionadas aos riscos inerentes às atividades a bordo.

Como reconhecimento à consistência dessas práticas, a Companhia recebeu, em 2025, o Selo Prata em Saúde e

Segurança no Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, promovido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).

## Segurança

A segurança é tratada como valor fundamental e inegociável em todas as operações da Companhia. Para prevenir acidentes, a PRIO adota normas e padrões operacionais rigorosos e investe na capacitação de suas equipes, assegurando que as atividades sejam conduzidas com segurança, integridade e responsabilidade. O compromisso da Companhia é promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e eficiente, garantindo que todos os colaboradores disponham das condições adequadas para desempenhar suas funções com excelência e bem-estar.

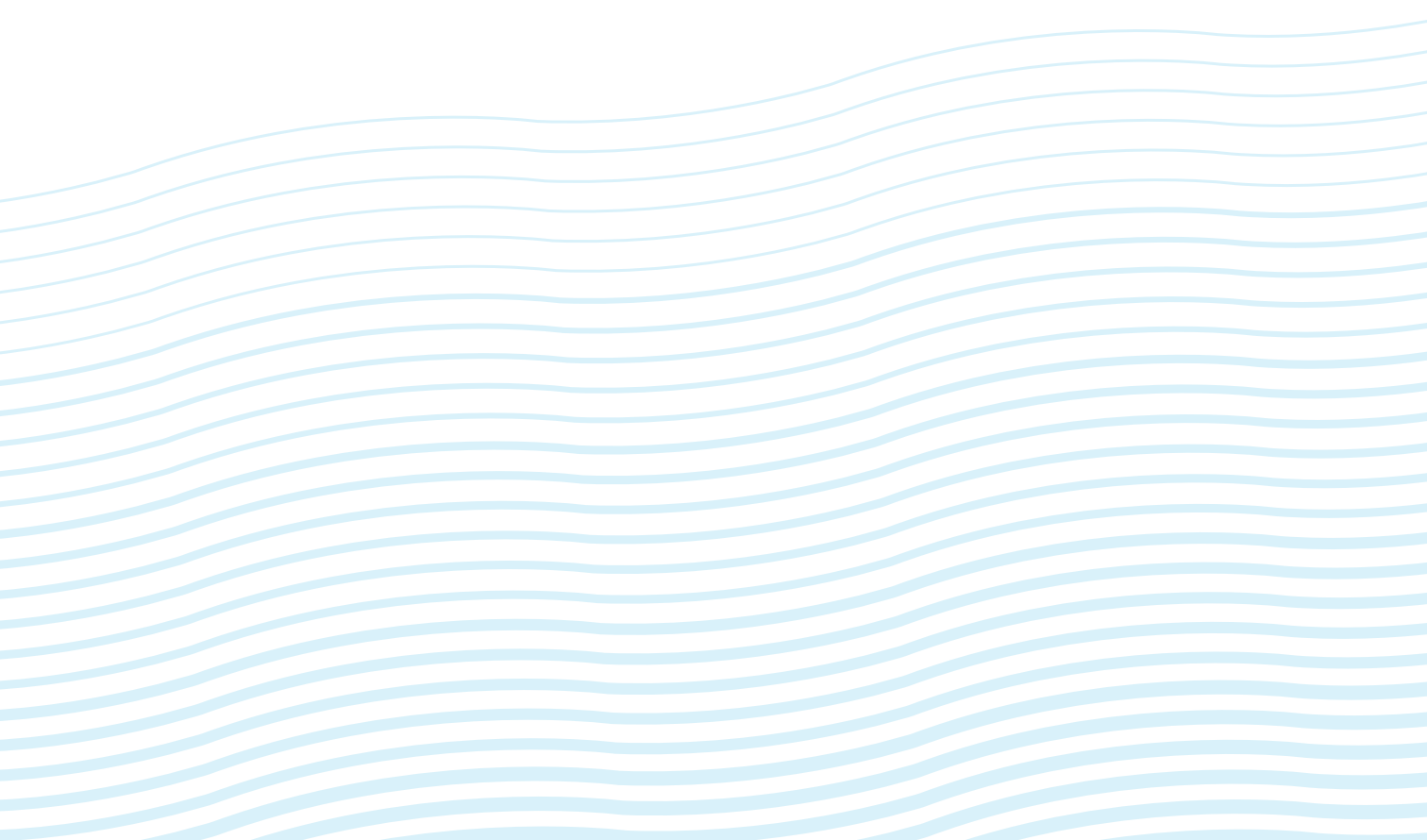


Com o objetivo de aprimorar continuamente o Sistema de Gestão de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS), foram implementadas iniciativas estratégicas, como o programa Princípios para Operação Segura, os Cartões de Observação e os Fundamentos de Segurança de Processos. Essas ações desempenharam papel central no fortalecimento da cultura de segurança e se refletiram na redução expressiva da Taxa de Acidentes Registráveis (TRIR), que passou de 3,63 em 2023 para 1,59 em 2024 e 0,72 em 2025.

Em conformidade com o Sistema de Gerenciamento de Segurança Operacional (SGSO), a Companhia realizou treinamentos específicos para diferentes áreas da PRIO, abordando temas como cultura de segurança, conceitos fundamentais e regulamentos aplicáveis a cada departamento. Essas iniciativas asseguram que rotinas e práticas operacionais estejam alinhadas às diretrizes de segurança adotadas pela Companhia e às melhores práticas do setor.

Em abril de 2025, foi promovido o Mês da Segurança, sob o tema "*Cuidar de si é cuidar de todos*", reforçando o compromisso coletivo com a segurança por meio de diálogos abertos entre colaboradores e gestores voltados à identificação de oportunidades de melhoria. Como parte dessa agenda, foi realizado o Dia D da Segurança, envolvendo equipes *onshore* e *offshore* em um momento dedicado à reflexão e ao aprendizado sobre práticas de segurança operacional e corporativa.

Ao longo de 2025, os Fundamentos de Segurança de Processos foram reforçados por meio de campanhas internas, com o objetivo de consolidar o conhecimento dos colaboradores e mitigar a ocorrência de incidentes, contribuindo para maior segurança, confiabilidade e eficiência operacional. Como resultado dessas iniciativas, a Taxa de Eventos em Segurança de Processos (TESP 1) registrada em 2025 foi de 0.



# GOVERNANÇA E LIDERANÇA



Sabemos que a transparência na gestão do nosso negócio é fundamental para fortalecer a confiança de investidores, colaboradores, parceiros comerciais e órgãos reguladores. Por esse motivo, seguimos comprometidos em manter uma estrutura organizacional orientada por princípios sólidos e papéis claramente definidos.

Ao longo dos últimos anos, a Companhia vem aprimorando continuamente seu modelo de governança corporativa, incorporando à estrutura diretrizes robustas que orientam a condução dos negócios e asseguram a integração de pilares fundamentais — transparência, confiabilidade, responsabilidade ambiental e foco na segurança — às operações diárias.

## Principais práticas em governança corporativa



Conselho de Administração composto por 50% de membros independentes

Avaliação de candidatos ao Conselho de Administração e Conselho Fiscal pelo Comitê de Indicação



Comitê de Auditoria integralmente independente

Adoção de mecanismos estatutários de proteção a acionistas minoritários



Comitês de Assessoramento compostos majoritariamente por membros independentes

Diretrizes de participação acionária para membros do Conselho de Administração (aquisição e manutenção mandatória de ações da Companhia)



Adoção de critérios adicionais para caracterização de independência de membros do Conselho de Administração

Adoção de mecanismos estatutários para prevenção, identificação e mitigação de situações de conflito de interesses



Autoavaliação periódica do Conselho de Administração, Diretoria e Comitês de Assessoramento

Engajamento com acionistas baseado em diálogo aberto e transparente



Taxa de participação de 99,2% nas reuniões do Conselho de Administração

Separação de papéis entre CEO e Presidente do Conselho de Administração



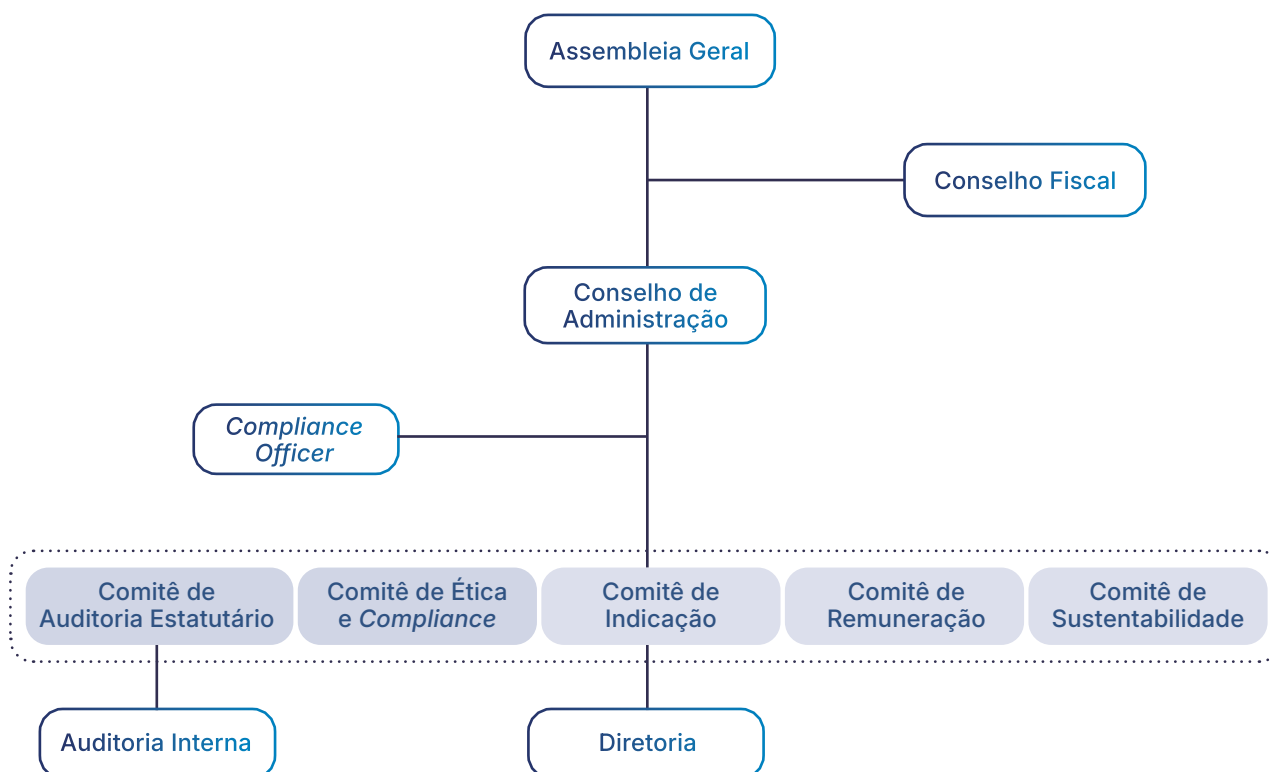
## Estrutura de Governança da PRIO

Nossa estrutura de governança visa assegurar a transparência nos processos decisórios e garantir que a Companhia disponha de ferramentas eficazes para revisar, avaliar e tomar decisões alinhadas ao melhor interesse de nossos investidores e principais *stakeholders*, promovendo o alinhamento entre os interesses dos acionistas e da Administração, enquanto cumprimos as obrigações legais e regulamentárias que nos são aplicáveis.

Em consonância com os requisitos normativos cabíveis e com diretrizes reconhecidas em governança corporativa, a PRIO adota a segregação das funções de Presidente do Conselho de Administração

e de Diretor Presidente. Acreditamos que a clara separação de papéis e a atribuição de responsabilidades distintas a cada uma dessas funções fortalecem o sistema de freios e contrapesos, aprimoram a supervisão da gestão executiva e favorecem uma comunicação mais eficiente entre os órgãos da administração sobre temas como governança corporativa, desenvolvimento da liderança, direcionamento estratégico, políticas de remuneração e desempenho da Companhia.

A estrutura de governança é composta pela Assembleia Geral, Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, Conselho Fiscal, *Compliance Officer*, Diretoria e Auditoria Interna.



## Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável por, entre outras atribuições, supervisionar as diretrizes e os planos estratégicos da Companhia, monitorar seu desempenho econômico-financeiro e deliberar sobre políticas corporativas relevantes. Além disso, o Conselho exerce papel ativo na formulação, avaliação e revisão da estratégia corporativa de longo prazo e do plano de alocação de capital, sempre orientado à criação de valor sustentável para os acionistas.

Atuando diretamente ou por meio de seus Comitês de Assessoramento, o Conselho de Administração é responsável pela identificação, avaliação e supervisão dos principais riscos aos quais a Companhia está exposta,

bem como pelo acompanhamento do seu desempenho. No cumprimento dessa atribuição, com o apoio dos Comitês, o Conselho analisa riscos associados às principais premissas econômicas e de mercado que fundamentam os planos de negócios da Companhia, incluindo estratégias de crescimento e fatores operacionais relacionados à condução de suas atividades cotidianas.

### Nosso Conselho de Administração

Conheça abaixo os integrantes do nosso Conselho de Administração. O perfil completo de cada um deles pode ser consultado na subseção "4. Eleição dos membros do Conselho de Administração", na [página 54](#).



**Nelson de Queiroz Sequeiros Tanure**

Presidente do Conselho de Administração desde 2020  
Conselheiro desde 2019



**Emiliano Fernandes Lourenço Gomes**

Vice-presidente do Conselho de Administração desde 2020  
Conselheiro desde 2019



**Felipe Bueno da Silva**

Conselheiro independente desde 2020



**Felipe Villela Dias**

Conselheiro independente desde 2020



**Flávio Vianna Ulhôa Canto**

Conselheiro desde 2022



**Gustavo Rocha Gattass**

Conselheiro independente desde 2020



**Marcia Raquel Cordeiro de Azevedo**

Conselheira independente desde 2020



**Roberto Bernardes Monteiro**

Conselheiro desde 2019

Em 2025, o Conselho de Administração se reuniu **15** vezes, com taxa média de participação dos conselheiros de **99,2%**.

As principais matérias tratadas ao longo das reuniões do Conselho de Administração incluíram, entre outras:

**Aprofundamento das discussões**

relacionadas à governança corporativa, sustentabilidade, políticas de remuneração, alocação de capital, projetos estratégicos e inovação, com vistas a reforçar o alinhamento da estratégia da Companhia.

**Coordenação da revisão de políticas e documentos institucionais,**

com o fortalecimento da estrutura de governança corporativa da Companhia e o aprimoramento da sinergia entre os órgãos e demais agentes.

**Monitoramento do desempenho orçamentário e operacional,**

com foco na geração de caixa, na disciplina financeira e na alocação eficiente de capital.

**Avaliação e o aprofundamento das políticas de remuneração,**

incluindo discussões sobre mecanismos de alinhamento de interesses e políticas formais de retorno ao acionista, bem como a estruturação de novo programa de recompra, com foco na disciplina de capital, na otimização da estrutura de capital e na geração sustentável de valor aos acionistas.

**Atuação ativa no processo de planejamento estratégico,**

com acompanhamento da execução da estratégia de longo prazo, a definição de temas prioritários e o desdobramento de indicadores estratégicos em toda a organização.



O Conselho de Administração conta com o apoio de cinco Comitês de Assessoramento, cuja finalidade é proporcionar precisão e qualidade ao processo decisório e à execução da estratégia corporativa:



### Comitê de Auditoria Estatutário

O Comitê de Auditoria Estatutário é responsável por emitir pareceres, propostas e recomendações ao Conselho de Administração relacionados às atividades de auditoria, aos sistemas de controles internos e às práticas corporativas da Companhia, de suas subsidiárias e controladas. Dentre suas principais atribuições, destacam-se a supervisão das atividades dos auditores independentes; a avaliação da adequação, independência e qualidade dos trabalhos desenvolvidos pela auditoria interna e pelas demais áreas envolvidas na elaboração das demonstrações financeiras; o monitoramento da conformidade com os requisitos legais e regulatórios aplicáveis; bem como o acompanhamento das matérias relevantes de auditoria interna e do relacionamento institucional com o auditor independente.

O Comitê de Auditoria é composto exclusivamente por membros independentes, todos com comprovada experiência em assuntos contábeis, financeiros e de auditoria, em conformidade com os requisitos estabelecidos pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e pelo Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

Instalado em  
**26/02/2021**

**96,3%**

Taxa de participação em 2025

#### Composição:

- Felipe Villela Dias (Coordenador)
- Anderson dos Santos Amorim
- Felipe Bueno da Silva



### Comitê de Ética e Compliance

O Comitê de Ética e Compliance é responsável pelo planejamento, coordenação e supervisão das atividades de compliance da Companhia, orientando e acompanhando a execução das ações consultivas, investigativas e educacionais necessárias à efetiva implementação e ao contínuo aprimoramento do Programa de Integridade.

Dentre suas principais atribuições, destacam-se o estabelecimento e a disseminação de critérios e diretrizes de boas práticas aplicáveis a administradores, colaboradores, sociedades controladas, parceiros de negócios e demais partes relacionadas, bem como o monitoramento da aderência às políticas internas, aos padrões éticos e às normas legais e regulatórias aplicáveis.

Instalado em  
**13/08/2019**

**95,8%**

Taxa de participação em 2025

#### Composição:

- Emiliano Fernandes Lourenço Gomes (Coordenador)
- João Zanine Barroso
- Johanna T. Coelho Simões de Almeida
- Luiza de Mello Martin



### Comitê de Indicação

O Comitê de Indicação é responsável pela identificação, análise e avaliação da elegibilidade de candidatos ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, com o objetivo de assegurar que os processos de nomeação e eleição estejam em conformidade com a legislação e a regulamentação aplicáveis, bem como com as disposições do Estatuto Social e as diretrizes estabelecidas na Política de Indicação da Companhia.

No exercício de suas atribuições, o Comitê de Indicação avalia, entre outros aspectos, a qualificação, a experiência, a reputação, a independência e a disponibilidade de tempo dos candidatos, contribuindo para a composição de órgãos de administração e fiscalização alinhados às necessidades estratégicas da Companhia e às exigências legais e regulatórias.

Instalado em  
**26/02/2021**

**100%**

Taxa de participação em 2025

#### Composição:

- Felipe Bueno da Silva (Coordenador)
- Emiliano Fernandes Lourenço Gomes
- Rodrigo Pinheiro Bastos de Carvalho Vianna (*Compliance Officer*)



### Comitê de Remuneração

O Comitê de Remuneração é responsável pela análise, estruturação e elaboração de propostas relativas à fixação da remuneração dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal da Companhia, observadas as diretrizes legais, estatutárias e regulatórias aplicáveis. Sua principal atribuição consiste em assegurar que as políticas e práticas de remuneração estejam devidamente alinhadas à estratégia da Companhia, aos objetivos de curto, médio e longo prazos e à geração sustentável de valor, promovendo o adequado alinhamento de interesses entre administradores, acionistas e demais partes interessadas.

Instalado em  
**14/09/2023**

**100%**

Taxa de participação em 2025

#### Composição:

- Felipe Bueno da Silva (Coordenador)
- Felipe Villela Dias
- Rodrigo Pinheiro Bastos de Carvalho Vianna (*Compliance Officer*)



### Comitê de Sustentabilidade

O Comitê de Sustentabilidade é responsável pela análise, acompanhamento e deliberação de matérias relacionadas à sustentabilidade ambiental e social, bem como pela promoção de sua integração ao plano estratégico e aos processos decisórios da Companhia.

No âmbito de suas atribuições, o Comitê contribui para a definição de diretrizes, metas e iniciativas voltadas à gestão responsável de impactos ambientais e sociais, ao fortalecimento das práticas ESG e ao alinhamento da estratégia corporativa às expectativas de longo prazo das partes interessadas e às melhores práticas de mercado.

Instalado em  
**31/10/2023**

**100%**

Taxa de participação em 2025

#### Composição:

- Milton Salgado Rangel Neto (Coordenador)
- Flávio Vianna Ulhôa Canto
- Gustavo Rocha Gattass

## Diretoria

A Diretoria é responsável pela condução e execução da estratégia de negócios definida pelo Conselho de Administração, bem como pela administração dos negócios sociais em geral. No exercício de suas atribuições, a Diretoria atua com foco na excelência operacional e na gestão financeira eficiente, assegurando a implementação das principais diretrizes, iniciativas estratégicas e planos de ação da Companhia.

A Diretoria da PRIO é composta por quatro membros, todos eleitos pelo Conselho de Administração para mandato bienal.

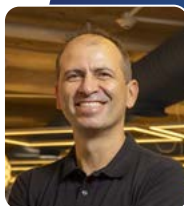
### Nossa Diretoria

Conheça abaixo os integrantes da nossa Diretoria. O perfil completo de cada um deles pode ser consultado [aqui](#).



**Roberto Bernardes Monteiro**

Diretor Presidente desde 2020  
Diretor de Relações com Investidores desde 2020



**Francisco Francilmar Fernandes**

Diretor de Operações desde 2019



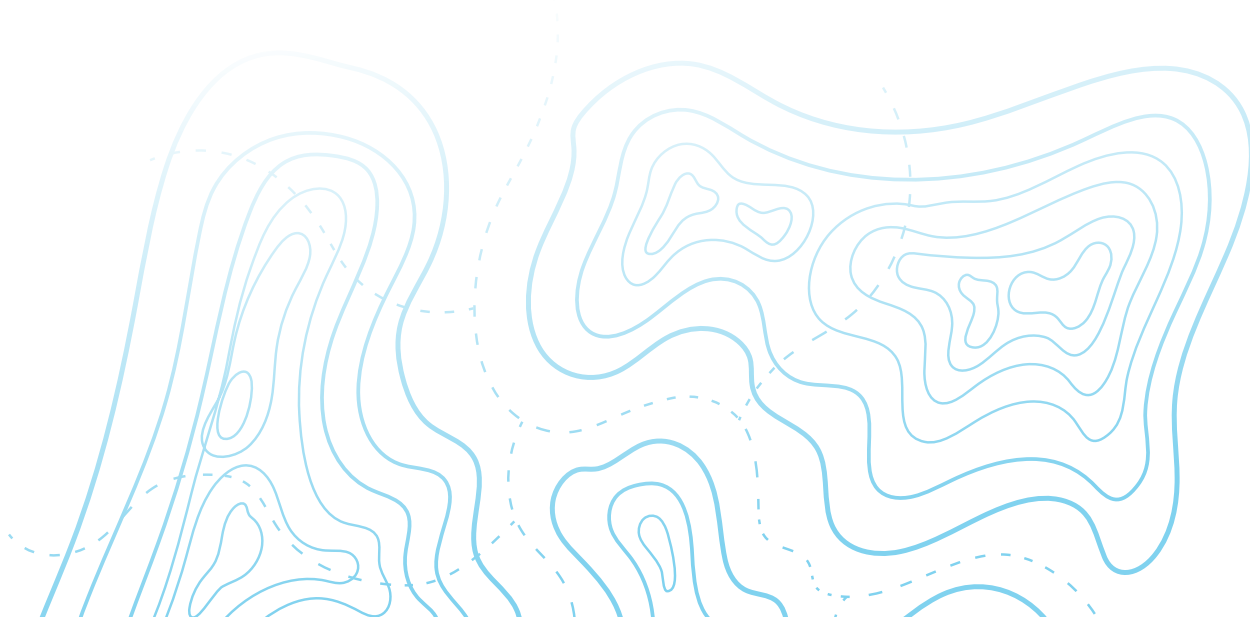
**Milton Salgado Rangel Neto**

Diretor Financeiro desde 2021



**Bruno Lowndes Dale Cabral de Menezes**

Diretor de Novos Negócios e Comercialização desde 2025



## Conselho Fiscal

É o órgão de fiscalização formado por 3 membros titulares e respectivos suplentes, responsável pela supervisão da administração e do cumprimento dos seus deveres legais e estatutários, em consonância com a legislação vigente, os termos do Estatuto Social da Companhia e do seu próprio Regimento Interno.

O Conselho Fiscal se reuniu **10** vezes no exercício social de 2025, com uma taxa de participação de **100%**. Durante o exercício de 2025, o Conselho Fiscal atuou, principalmente, no exame de demonstrações financeiras, balanços trimestrais e demais documentos de sua competência encaminhados à Assembleia Geral, tendo também acompanhado temas relevantes à solidez e à sustentabilidade da Companhia, como o monitoramento de contingências jurídicas, o cenário econômico-financeiro e a execução orçamentária. Também foram objeto de supervisão e acompanhamento matérias relacionadas à cibersegurança, à conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e às práticas de integridade corporativa.

Mais informações sobre o Conselho Fiscal e a chapa proposta para o mandato de 2026 a 2027 podem ser encontradas na subseção “6. Eleição do Conselho Fiscal”, na [página 73](#).

## Compliance Officer

O *Compliance Officer* é responsável por assegurar a conformidade das atividades da Companhia com padrões éticos, políticas internas e a legislação aplicável em todas as jurisdições nas quais a PRIO atua. Com o apoio dos Comitês de Assessoramento, o *Compliance Officer* promove a cultura de ética e integridade na organização e gerencia a execução do Programa de Integridade da Companhia.

Entre suas principais atribuições, destacam-se: (i) a condução de processos de *due diligence* de integridade; (ii) a prevenção, o monitoramento e a mitigação de riscos de *compliance*; (iii) o planejamento e a supervisão de treinamentos; e (iv) a gestão do Canal de Integridade da PRIO.

O *Compliance Officer* reporta-se diretamente ao Conselho de Administração, o que assegura sua autonomia e independência em relação às demais estruturas de gestão da Companhia.

## Auditoria Interna

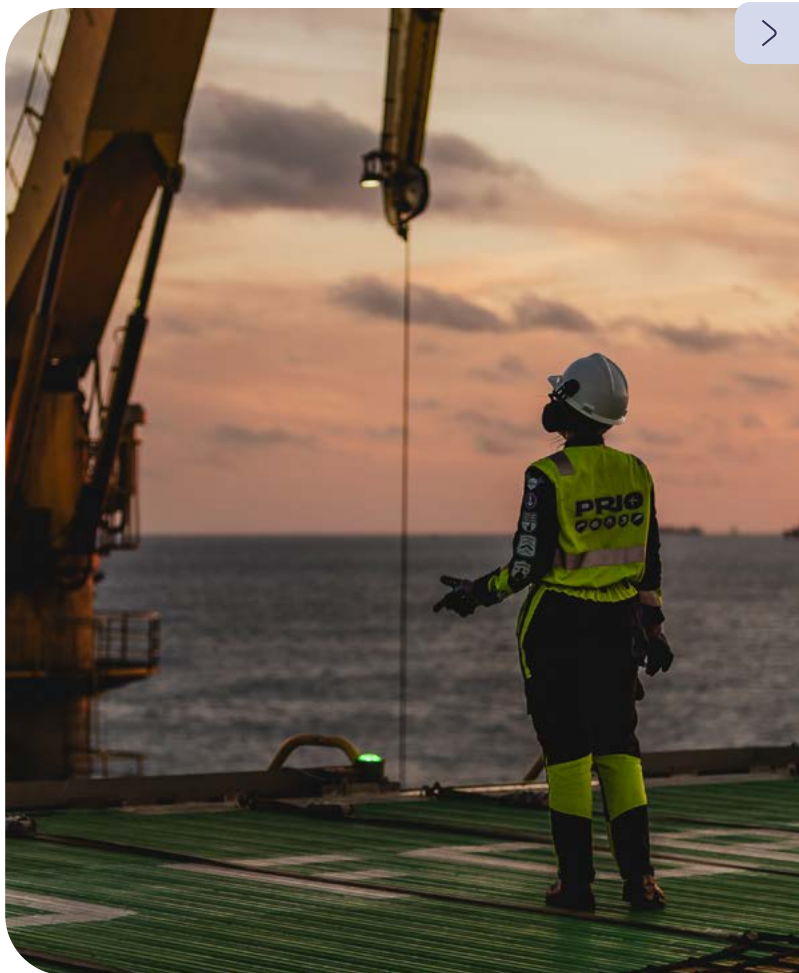
A Auditoria Interna constitui atividade independente, objetiva e sistemática, voltada à avaliação e à prestação de serviços de consultoria, com o propósito de agregar valor e aprimorar as operações da Companhia, bem como de suas controladas diretas e indiretas. Sua atuação fundamenta-se em abordagem disciplinada destinada a avaliar a eficiência e a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles internos e das práticas de governança.

No exercício de suas atribuições, a Auditoria Interna tem como objetivo avaliar a qualidade e a adequação dos mecanismos de gestão de riscos, controle e governança corporativa, bem como prestar suporte consultivo por meio da emissão de análises técnicas e recomendações objetivas, contribuindo para o fortalecimento da gestão organizacional da Companhia.

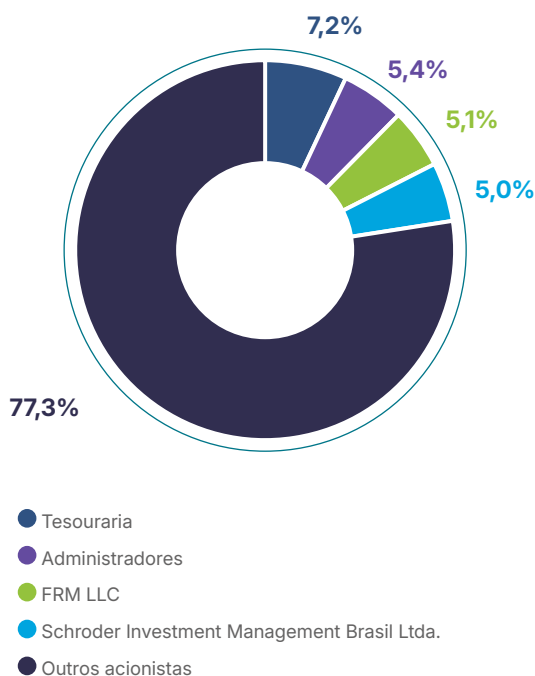
### Estrutura Acionária

A PRIO é uma sociedade anônima de capital aberto com uma base acionária global e pulverizada, e uma corporação sem controlador definido (individual ou por meio de acordo de acionistas). Na data base de 28/02/2026, o capital social da Companhia é de R\$ 15.824.780.017,34 dividido em 872.495.263 ações ordinárias, todas nominativas, escriturais e sem valor nominal.

Atualmente, apenas dois acionistas detêm, direta e individualmente, participação acionária considerada relevante (conforme definição constante da Resolução CVM nº 44, de 23 de agosto de 2021), com posições representando, respectivamente, 5,1% e 5,0% do capital social da Companhia. Os acionistas em questão declararam não possuir a intenção de alterar a composição do controle ou a estrutura administrativa da Companhia.



### Nossa composição acionária



## Nosso engajamento com os Investidores

Para a PRIO, o engajamento com os acionistas não é apenas um indicador de boa governança, mas também um componente vital para o êxito dos nossos negócios. Não por acaso, reconhecemos a importância do engajamento contínuo com os acionistas, buscando compreender suas perspectivas, mantê-los informados sobre os negócios e endereçar temas de maior interesse.

Com esse propósito, mantemos um diálogo proativo ao longo do ano, abordando assuntos estratégicos, como desempenho da Companhia, responsabilidade social, remuneração executiva, iniciativas ESG, entre outros tópicos. Esse engajamento nos permite o aprimoramento da nossa capacidade de comunicar de forma eficaz as nossas práticas e facilita o alinhamento das iniciativas da Companhia às expectativas do mercado.

Há uma diversidade de perspectivas entre nossos milhares de acionistas. Por meio de participação em conferências setoriais, *non-deal roadshows* e encontros regulares, buscamos ativamente o *feedback* de nossos investidores. Essas contribuições orientam decisões estratégicas e integram o processo decisório de nossos órgãos de governança.

Ao longo do exercício social de 2025, a Administração e a equipe de Relações com Investidores mantiveram diálogo

contínuo com uma ampla base de acionistas, com o objetivo de compreender suas perspectivas e aprimorar a divulgação de informações relevantes para a tomada de decisões sobre temas estratégicos.

Comunicamos trimestralmente os resultados financeiros por meio de *releases* e teleconferências lideradas pelos Diretores da Companhia, além de promover reuniões e apresentações periódicas com acionistas. Esses canais permitem à Administração compreender as principais demandas e temas de interesse dos investidores.

Anualmente, também realizamos o PRIO DAY, evento no qual lideranças apresentam ao mercado e aos investidores a estratégia de longo prazo, as prioridades operacionais e perspectivas gerais da Companhia, promovendo um ambiente de diálogo direto e transparente com investidores e analistas.

**Mantemos engajamento contínuo** com nossos *stakeholders*, valorizando o *feedback* como elemento central para o aprimoramento da estratégia, da governança e da tomada de decisões.



Com o apoio e a supervisão do Conselho de Administração, a Companhia vem aprimorando continuamente suas divulgações, incorporando maior clareza em determinadas matérias, ampliando o nível de detalhamento em outras e introduzindo novas informações consideradas relevantes pelos investidores.

Além deste Manual de Participação, os seguintes documentos fornecem aos nossos acionistas informações sobre tópicos importantes da organização:

- [Relatório de Sustentabilidade](#), elaborado de acordo com as diretrizes constantes do *Task Force on Climate-related Disclosures* (TCFD)
- [Relatórios de Certificação de Reservas](#)
- [Release de Resultados](#)
- [Apresentação Institucional](#)

A incorporação contínua das contribuições dos nossos *stakeholders* constitui elemento central do aprimoramento de nossas práticas de governança. Com a participação do Conselho de Administração e da Diretoria, a Companhia seguirá conduzindo um programa ativo de comunicação para coleta e endereçamento sistemático dos *feedbacks* recebidos.



### Canal de Relações com Investidores

Nossa equipe de Relações com Investidores mantém um diálogo aberto com acionistas e o mercado de capitais em geral de forma diligente por meio de nosso canal oficial, o e-mail [ri@prio3.com.br](mailto:ri@prio3.com.br).



# ORDEM DO DIA

## 1. APRECIÇÃO DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS REFERENTES AO EXERCÍCIO SOCIAL ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025



Em cumprimento às obrigações legais, o Conselho de Administração submete à Assembleia Geral as Demonstrações Financeiras do ano de 2025. As contas da administração, o relatório da administração sobre os negócios sociais, os principais fatos administrativos e as demonstrações financeiras foram avaliados pelo Conselho de Administração da Companhia, que aprovou a sua divulgação em reunião realizada no dia 10 de março de 2026 e submissão à Assembleia Geral Ordinária em reunião realizada no dia 16 de março de 2026, após parecer favorável do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria. Tais documentos foram

devidamente divulgados na forma da regulamentação aplicável, no [website](http://ri.prio3.com.br) da Companhia ([ri.prio3.com.br](http://ri.prio3.com.br)) e, ainda, nos *websites* da Comissão de Valores Mobiliários ([www.cvm.gov.br](http://www.cvm.gov.br)) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)). As publicações legais ocorreram no jornal Valor Econômico em 13 de março de 2026.

Outros documentos de suporte, como os pareceres dos Auditores Independentes, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria podem ser encontrados na página [ri.prio3.com.br](http://ri.prio3.com.br).

## Destaques das demonstrações financeiras

O ano de 2025 se destacou por importantes marcos, como a assinatura de contratos para aquisição da participação remanescente de 60% e da operação no Campo de Peregrino, a concessão, pelo Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), da licença de instalação do Sistema de Desenvolvimento e Produção do Campo de Wahoo e o início do desenvolvimento do ativo, e os avanços na eficiência operacional de Albarcora Leste, mas também foi marcado por desafios relevantes, como a paralisação da produção no Campo de Peregrino, determinada pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).

Durante o período de interdição do Campo de Peregrino, a Companhia trabalhou incessantemente em conjunto com a então operadora do ativo para atender às solicitações do órgão regulador e garantir o retorno da produção. Após a desinterdição e obtenção das aprovações necessárias para transferência da operação das instalações, a Companhia antecipou o *closing* da primeira parte da transação, referente a 40% da participação no ativo e à operação do campo. A conclusão dessa etapa marcou o atingimento do patamar de produção de 155 mil barris por dia e o início imediato da captura de sinergias operacionais e da redução do *lifting cost*.

Em linha com a sua proposta de retorno

de valor ao acionista ao longo de diferentes ciclos, em 2025, a Companhia apresentou desempenho financeiro e operacional sólido.

A produção média atingiu o patamar recorde de **106,4 mil barris de óleo por dia**, impulsionada, entre outros fatores, pela incorporação da participação adicional de 40% e operação do Campo de Peregrino, resultante da antecipação do *closing* da transação para novembro de 2025. O volume total de vendas também alcançou nível recorde, totalizando **37,8 milhões de barris de óleo**, contribuindo para a geração de receita, mesmo diante da retração dos preços do *Brent* no período.

Como resultado, a Companhia registrou um EBITDA ajustado (Ex-IFRS 16) de **US\$ 1,4 bilhão** e lucro líquido (Ex-IFRS 16) de **US\$ 405 milhões** no exercício de 2025.

Para o ano de 2026, a Companhia mantém foco na preservação de uma posição financeira consistente, na disciplina de alocação de capital e na execução responsável de suas operações, com ênfase em segurança e geração de valor de longo prazo.

A seguir, destacamos alguns dos principais números e indicadores da Companhia em 2025:

## Principais números e indicadores em 2025



Produção média

**106,4 mil**  
BOEPD

Receita total

**US\$ 2,5 bilhões**



Vendas

**37,8**  
**milhões**  
de barris

EBITDA Ajustado (Ex-IFRS 16)

**US\$ 1,4 bilhão**



**US\$ 75**  
**milhões**  
em recompra de  
ações

Lucro Líquido (Ex-IFRS 16)

**US\$ 405 milhões**



## 2. PROPOSTA DE DESTINAÇÃO DO LUCRO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO SOCIAL ENCERRADO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025

O Conselho de Administração propõe a seguinte destinação do resultado apurado no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2025:

| LUCRO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO*                                                          | R\$ 2.251.479.499,23 | US\$ 381.795.628,56 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Constituição de Reserva Legal (5%)                                                   | R\$ 112.573.974,96   | US\$ 19.089.781,43  |
| Destinação à Reserva de Investimentos (Estatutária)                                  | R\$ 2.138.884.135,21 | US\$ 362.702.220,07 |
| Dividendo mínimo obrigatório estatutário (Artigo 40, §3º do Estatuto Social da PRIO) | R\$ 21.389,06        | US\$ 3.627,06       |

\* Os valores em referência consideram o IFRS-16.

A presente proposta foi elaborada pelo Conselho de Administração com base nas demonstrações financeiras do exercício e em observância aos pareceres favoráveis emitidos pelo Conselho Fiscal e pelo Comitê de Auditoria da Companhia, bem como ao relatório dos Auditores Independentes KPMG Auditores Independentes Ltda.

A Reserva de Investimentos é uma reserva estatutária prevista no Artigo 40, §2º, alínea “f” do Estatuto Social da PRIO, e tem como finalidade, entre outras: (i) assegurar recursos para investimentos, inclusive mediante capitalização; (ii) reforçar o capital de giro e a estrutura de capital da Companhia; (iii) financiar a expansão e o desenvolvimento das atividades da Companhia e suas sociedades controladas e coligadas; (iv) subscrever aumentos de capital das sociedades controladas e coligadas à Companhia; e (v) a criação de novos empreendimentos pela PRIO.

Nos últimos anos, parte relevante da Reserva de Investimentos foi utilizada para viabilizar a continuidade da estratégia de crescimento, incluindo desembolsos decorrentes da aquisição de participação de 80% no Campo de Peregrino, *earn-outs* referentes à aquisição de 90% de Albacora Leste e do financiamento de atividades de desenvolvimento de ativos, em especial projetos de perfuração, construção submarina e interligação (*tieback*) do Campo de Wahoo ao FPSO Valente no Campo de Frade.

Adicionalmente, no exercício de 2025, a Companhia realizou importantes operações de financiamento, com destaque para a captação de aproximadamente US\$ 700 milhões por meio da emissão de *bonds* no mercado internacional e US\$ 745 milhões em debêntures no mercado doméstico – operações que, embora tenham assegurado a liquidez adequada para a execução da estratégia de crescimento, implicaram

em incremento relevante do endividamento bruto da Companhia, razão pela qual a manutenção e recomposição da Reserva de Investimentos também se inserem no contexto de gestão prudente do balanço patrimonial, à medida que a Companhia avança de forma disciplinada na trajetória de desalavancagem.

Olhando para um horizonte de curto prazo, a Companhia possui um cronograma relevante de vencimentos de dívidas (*bonds*/notas globais/debêntures locais) nos próximos anos, com amortizações programadas já a partir de 2026. Para esse exercício, destacam-se vencimentos de *bonds* no montante de aproximadamente US\$ 170 milhões, além de US\$ 25 milhões relativos a financiamentos bancários. Ao longo de 2026, a PRIO planeja honrar os compromissos assumidos no âmbito da aquisição do Campo de Peregrino, cuja segunda etapa - relativa aos 20% remanescentes de participação - ainda se encontra pendente de *closing* e do respectivo desembolso, bem como aqueles decorrentes de instrumentos de dívida emitidos pela Companhia nos últimos anos. Adicionalmente, a Companhia pretende avançar no desenvolvimento dos projetos em andamento, em especial as atividades de perfuração e interligação do Campo de Wahoo ao FPSO Valente, com foco na trajetória de desalavancagem

de modo a fortalecer a sua estrutura de capital para sustentar a geração de valor no longo prazo.

A estratégia de crescimento baseada no reinvestimento na Companhia e na proposta de agregação de valor no longo prazo reforça nosso compromisso com a geração sustentável e uniforme de valor para acionistas e *stakeholders*. A alocação de recursos ora proposta, focada na busca por novas oportunidades de crescimento, tem sido um elemento essencial para a expansão inorgânica da Companhia, contribuindo diretamente para a valorização do patrimônio dos acionistas e a rentabilidade de seus investimentos.

O Conselho de Administração ressalta, ainda, que a geração sustentável de valor ao acionista não se limita à valorização patrimonial de longo prazo, mas também contempla mecanismos eficientes de retorno direto de capital. Nesse sentido, ao longo do exercício de 2025, a Companhia destinou recursos equivalentes a aproximadamente 20% do lucro líquido do período à recompra de ações ordinárias de sua própria emissão, no âmbito do programa de recompra aprovado pelo Conselho de Administração. A recompra de ações constitui instrumento eficiente de alocação de capital e reflete a convicção do Conselho quanto ao potencial de valorização intrínseca da Companhia.

Diante deste contexto, o Conselho de Administração propõe a destinação do lucro líquido remanescente à Reserva de Investimentos para que a Companhia possa dar continuidade à sua estratégia de crescimento integrada por meio de novas aquisições e desenvolvimento de campos maduros, ao mesmo tempo em que avança na desalavancagem de sua estrutura de capital e mantém o compromisso com o retorno de capital ao acionista. A estratégia

de crescimento pautada no reinvestimento na Companhia reflete o compromisso contínuo na maximização de valor para nossos acionistas e *stakeholders* de forma responsável e sustentável.

O gráfico abaixo reflete a valorização da ação da PRIO comparada com o índice Ibovespa e uma cesta de pares nos últimos 12 meses – resultado objetivo de um plano de expansão pautado no reinvestimento e na sustentabilidade do negócio.

#### VALORIZAÇÃO PRIO X IBOVESPA X CESTA PARES



### 3. FIXAÇÃO DO NÚMERO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com o Estatuto Social da PRIO, o Conselho de Administração da Companhia deve ser composto por 5 a 11 membros, com mandato unificado de, no máximo, 2 anos.

O Conselho de Administração propõe a fixação do número de membros do Conselho de Administração em 8 para o mandato de 2026 a 2028.



## 4. ELEIÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA

### Comentários do Conselho de Administração

O Conselho de Administração da PRIO busca assegurar que sua composição, considerada de forma colegiada, reúna diversidade adequada de competências, formações e experiências, de modo a atender às necessidades permanentes da Companhia e a viabilizar a supervisão efetiva de sua estratégia de negócios e das prioridades corporativas.

O Comitê de Indicação da PRIO é responsável por assessorar o Conselho de Administração na identificação, avaliação e indicação de candidatos, bem como por conduzir o processo de verificação de elegibilidade. No exercício de suas atribuições, o Comitê considera, entre outros aspectos,

(i) a experiência profissional, as qualificações técnicas e as competências dos candidatos, em conformidade com a Matriz de Competências Essenciais da Companhia; (ii) a idoneidade; (iii) o grau de independência exigido para a chapa proposta; (iv) a disponibilidade de tempo – inclusive em razão de participações em outros conselhos –, e demais fatores considerados relevantes para o respectivo ciclo de mandato.

Quando se trata da reeleição de Conselheiros em exercício, o Comitê de Indicação também avalia, entre outros fatores, (i) a assiduidade e o nível de participação nas reuniões do Conselho de Administração e de seus comitês; (ii) as contribuições



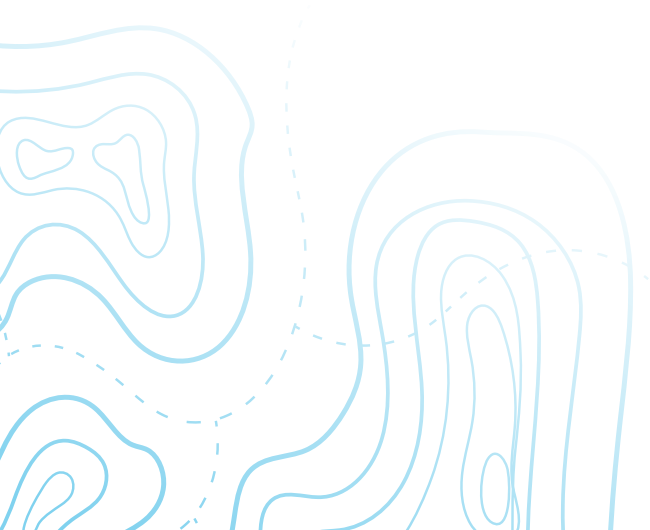
individuais ao colegiado e a interação com os demais membros e o equilíbrio geral das competências do Conselho; (iii) o desempenho da Companhia em relação a seus pares de mercado durante o último mandato para o qual a chapa proposta foi eleita; (iv) a capacidade de resposta da Companhia às demandas de seus acionistas e de implementação de aprimoramentos relevantes, contribuindo para a maximização do valor aos acionistas no longo prazo; e (v) a relevância da continuidade, da compreensão das operações da PRIO e da incorporação de perspectivas inovadoras para o enfrentamento dos desafios estratégicos futuros da Companhia.

Em reunião realizada em 13 de março de 2026, o Comitê de Indicação recomendou ao Conselho de Administração, que aprovou, em 16 de março de 2026, a indicação de 8 candidatos para mandato unificado de dois anos, a se encerrar na Assembleia Geral Ordinária que deliberar sobre as contas dos administradores e as demonstrações financeiras relativas ao exercício social findo em 31 de dezembro de 2027.

Os candidatos indicados são atualmente membros do Conselho de Administração da PRIO, eleitos na Assembleia Geral Ordinária de 2024. Suas biografias e qualificações profissionais encontram-se detalhadas na seção subsequente deste documento.

No âmbito da avaliação da chapa proposta, o Comitê de Indicação concluiu que:

- Não foram identificadas preocupações relacionadas aos relatórios da administração e às demonstrações financeiras referentes aos exercícios correspondentes aos respectivos mandatos;
- Não foram identificadas quaisquer transações em conflitos de interesse;
- Não há registros ou indícios de abusos ou práticas lesivas aos interesses de acionistas, sejam minoritários ou não;
- A chapa proposta cumpre os padrões mínimos de governança corporativa, incluindo o nível mínimo de independência (50%), a diversidade de gênero e os limites de participação simultânea em conselhos de administração (*overboarding*);
- Os candidatos integrantes da chapa proposta detêm a experiência profissional, as qualificações técnicas e as competências exigidas, em conformidade com as premissas estabelecidas Matriz de Competências Essenciais da Companhia;
- A chapa proposta teve papel relevante no desempenho da Companhia em relação a seus pares de mercado durante o último mandato para o qual foi eleita; e
- A chapa proposta demonstrou capacidade de resposta às demandas dos acionistas e para implementação de aprimoramentos relevantes, contribuindo para a maximização do valor aos acionistas no longo prazo.

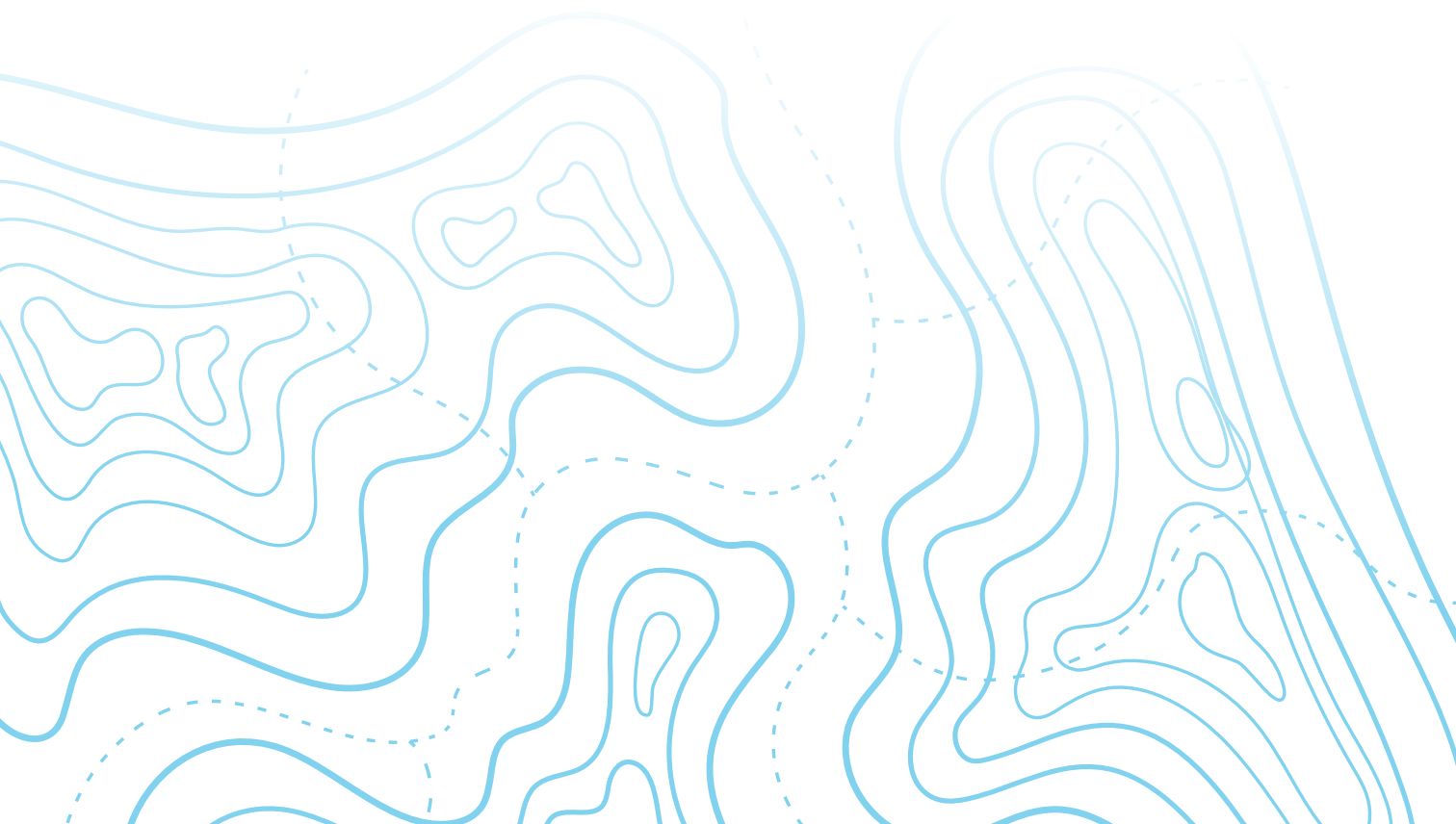


Adicionalmente, durante processo de verificação de idoneidade e integridade dos candidatos indicados para compor a chapa da administração, o *Compliance Officer* da Companhia, em conjunto com o Comitê de Ética e *Compliance*, conduziu diligências específicas voltadas à avaliação de reputação e conformidade dos indicados. Para esse fim, foram consultados assessores jurídicos especializados, no Brasil e no exterior, de modo a verificar eventuais impedimentos legais ou circunstâncias que pudessem afetar sua elegibilidade ou reputação.

Com base nas informações e análises realizadas, concluiu-se que: (i) todos os candidatos que integram a chapa da administração atendem integralmente ao requisito de reputação ilibada, nos termos do disposto no art. 147, §3º, da Lei das Sociedades por Ações e no art. 2º do Anexo K à Resolução CVM nº 80/2022; e (ii)

não foram identificados fatos ou circunstâncias, diretos ou indiretos, relacionados aos candidatos que possam afetar sua capacidade de exercer, com independência, diligência e lealdade, as atribuições fiduciárias inerentes ao cargo de membro do Conselho de Administração, tampouco que representem risco de impacto adverso à Companhia ou aos direitos de seus acionistas.

Diante do exposto acima, o Conselho de Administração, com base na recomendação do Comitê de Indicação, propõe a manutenção integral da composição atual do colegiado para o mandato de 2026 a 2028, considerando o resultado do processo de avaliação dos Conselheiros, a Matriz de Competências Essenciais e a relevância da continuidade, da compreensão das operações da PRIO e da incorporação de perspectivas inovadoras para fazer frente aos desafios críticos da Companhia.



# Nossos candidatos ao Conselho de Administração no ciclo 2026-2028

As informações biográficas de cada um dos nossos candidatos ao cargo de Conselheiro, bem como a descrição das principais competências que fundamentaram a decisão de recomendá-los para integrar o Conselho de Administração, são apresentadas a seguir.

A visão consolidada das competências-chave atribuídas a cada candidato pode ser encontrada na matriz de competências apresentada na [página 61](#).

| NOME                               | IDADE   | MEMBRO DESDE | INDEPENDENTE | GÊNERO    | PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL % | PARTICIPAÇÃO EM COMITÊS |   |   |   |   |
|------------------------------------|---------|--------------|--------------|-----------|---------------------------|-------------------------|---|---|---|---|
| Emiliano Fernandes Lourenço Gomes  | 50 anos | 2019         | –            | Masculino | 93,3%                     | –                       |   |   | – | – |
| Felipe Bueno da Silva              | 50 anos | 2020         |              | Masculino | 100%                      |                         | – |   | – |   |
| Felipe Villela Dias                | 44 anos | 2020         |              | Masculino | 100%                      |                         | – | – | – |   |
| Flávio Vianna Ulhôa Canto          | 50 anos | 2022         | –            | Masculino | 100%                      | –                       | – | – |   | – |
| Gustavo Rocha Gattass              | 50 anos | 2020         |              | Masculino | 100%                      | –                       | – | – |   | – |
| Marcia Raquel Cordeiro de Azevedo  | 51 anos | 2020         |              | Feminino  | 100%                      | –                       | – | – | – | – |
| Nelson de Queiroz Sequeiros Tanure | 40 anos | 2019         | –            | Masculino | 100%                      | –                       | – | – | – | – |
| Roberto Bernardes Monteiro         | 51 anos | 2019         | –            | Masculino | 100%                      | –                       | – | – | – | – |



15

Reuniões realizadas em 2025



99,2%

Taxa de participação



5,7 anos

Tempo médio de mandato



48,2 anos

Idade média

## Legenda



Comitê de Auditoria Estatutário



Comitê de Remuneração



Comitê de Ética e Compliance



Comitê de Sustentabilidade



Comitê de Indicação

A Companhia não estabelece limites de mandato para seus conselheiros. Considerando a complexidade e a abrangência dos negócios da Companhia, bem como suas perspectivas de investimento de longo prazo, entendemos que a continuidade no exercício do cargo e a experiência acumulada representam ativos relevantes para a adequada supervisão estratégica e a criação de valor sustentável.

A chapa indicada apresenta tempo médio de mandato de aproximadamente 5,7 anos e idade média de cerca de 48,2

anos, refletindo, na visão da Companhia, um equilíbrio adequado entre a necessária experiência e conhecimento dos nossos negócios e a introdução de perspectivas complementares.

Os candidatos ao Conselho de Administração ora submetidos à Assembleia Geral foram avaliados pelo Comitê de Indicação em reunião realizada em 13 de março de 2026, cujo parecer foi levado a conhecimento do Conselho de Administração e encontra-se arquivado na sede da Companhia.



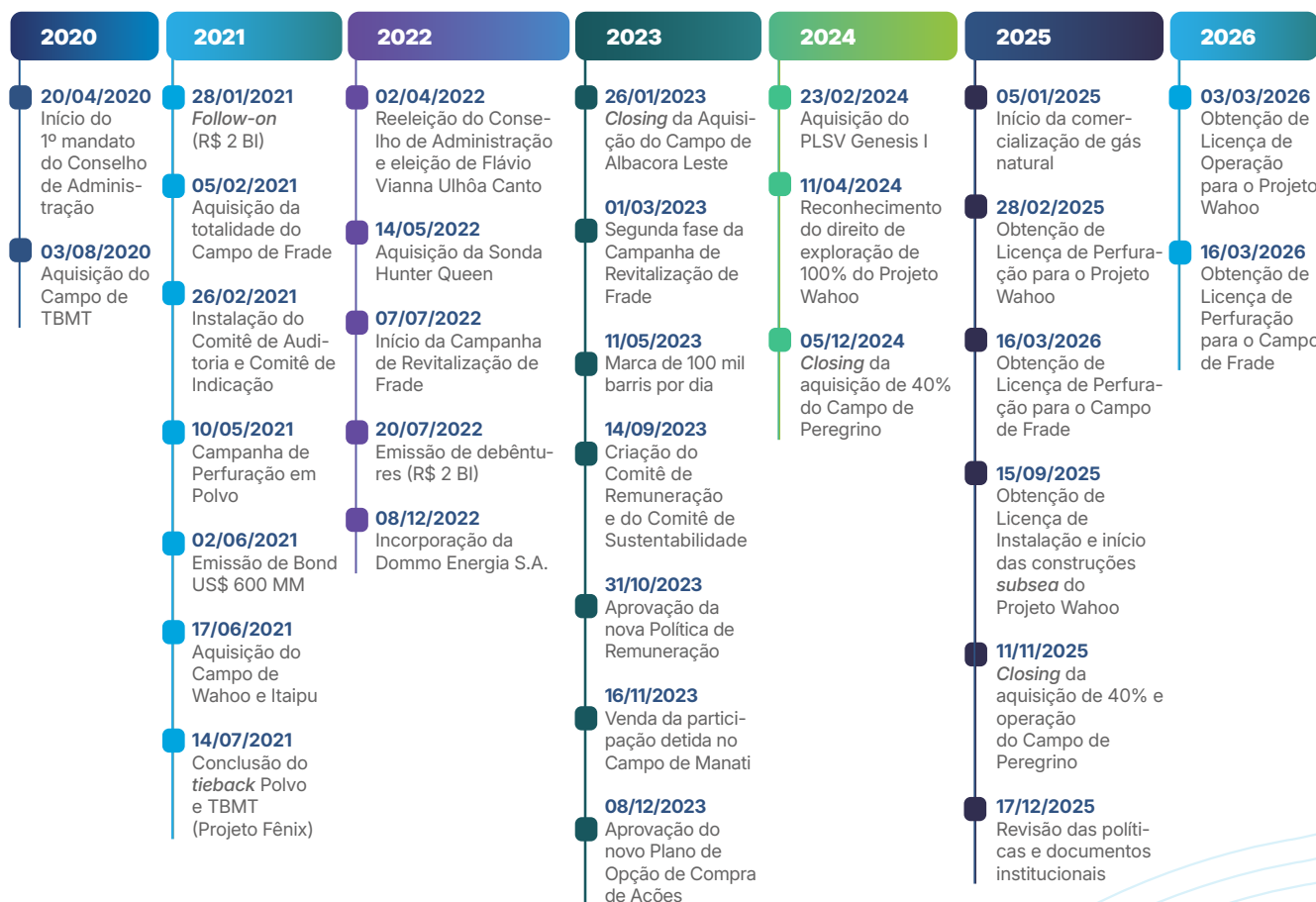
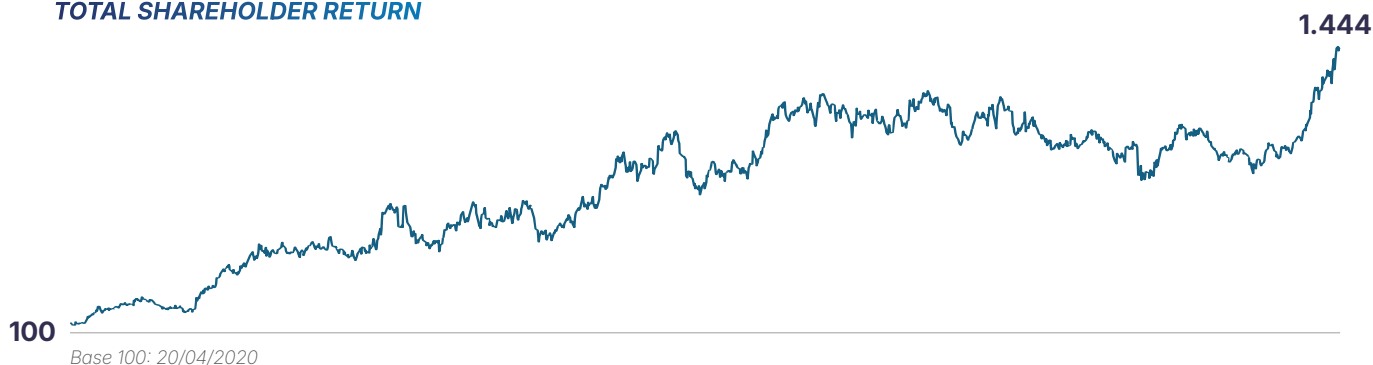


## Trajetória da atual gestão

Nos últimos seis anos, construímos um Conselho de Administração comprometido em representar os interesses de longo

prazo de nossos acionistas, com um histórico comprovado de sucesso na gestão estratégica da PRIO:

### TOTAL SHAREHOLDER RETURN



## Combinação ideal de habilidades e experiências

O Comitê de Indicação da PRIO atua com o objetivo de assegurar que a composição do Conselho de Administração reúna uma combinação adequada e complementar de competências, formações e experiências para atender às necessidades contínuas da PRIO e para sustentar uma supervisão efetiva de sua estratégia de negócios, exposição a riscos e prioridades estratégicas de curto, médio e longo prazos.

No processo de recomendação de candidatos para eleição ao Conselho de Administração, o Comitê de Indicação realiza uma avaliação criteriosa e abrangente, considerando, entre outros aspectos, as competências técnicas, a experiência profissional e a trajetória do candidato, sempre à luz das demandas estratégicas atuais e futuras da Companhia. O Comitê de Indicação também analisa a independência do indicado, bem como quaisquer outros fatores que entenda relevantes para o fortalecimento da governança corporativa da Companhia.

No caso de recomendações para reeleição, o Comitê de Indicação avalia, de forma individual e contextualizada, o nível de engajamento do conselheiro, sua assiduidade e participação nas reuniões do Conselho de Administração e de seus Comitês, bem como sua contribuição para o equilíbrio e a diversidade do colegiado como um todo, em consonância com as melhores práticas de governança e os interesses de longo prazo da Companhia e de seus acionistas. Adicionalmente, o Comitê de Indicação da PRIO avalia, como parte integrante do processo de verificação de elegibilidade, a disponibilidade efetiva de cada candidato para o exercício das funções de Conselheiro, considerando,



entre outros fatores, a sua eventual participação simultânea em conselhos de administração ou órgãos equivalentes de outras companhias abertas. Com base na verificação realizada pelo Comitê de Indicação, confirmou-se que nenhum dos candidatos integrantes da chapa proposta excede os referidos limites.

Essa combinação diversificada de competências, experiências e antecedentes relevantes e complementares reflete nosso compromisso com uma abordagem heterogênea no desenvolvimento sustentável das nossas atividades.

As competências consideradas essenciais para o adequado desempenho do Conselho estão refletidas na Matriz de Competências Essenciais do Conselho de Administração, aprovada pelo Comitê de Indicação da Companhia e apresentada a seguir.

# Matriz de Competências Essenciais do Conselho de Administração



## Óleo e Gás

Experiência no setor de óleo e gás, incluindo compreensão da nossa estratégia de negócios e operações.



## Liderança e Gestão

Capacidade de capitalizar oportunidades de negócios para promover crescimento sustentável.



## Responsabilidade Ambiental e Social

Experiência em tópicos relacionados a responsabilidade ambiental e social e compreensão da relação com a nossa estratégia de negócios.



## Governança Corporativa

Conhecimento sobre práticas e perspectivas adotadas em companhias de capital aberto, supervisão de políticas institucionais da companhia e estrutura organizacional.



## Gestão de Capital Humano e Talentos

Atuação no desenvolvimento de talentos, supervisão de esforços e medidas de inclusão e retenção, e fortalecimento da Cultura PRIO.



## Assuntos Governamentais, de Políticas Públicas e Regulatórios

Entendimento de requisitos legais e regulamentares, e atuação junto às referidas instâncias.



## Mercado de Valores Mobiliários e Capitais

Experiência e compreensão da estrutura de capital de companhias de capital aberto e transações no mercado de capitais.



## Finanças e Contabilidade

Experiência na avaliação de desempenho financeiro e monitoramento da integridade de processos financeiros.



Além das competências técnicas, o Comitê de Indicação entende que determinados atributos são fundamentais para assegurar a efetividade e a vitalidade do Conselho de Administração, incluindo:



#### **Diversidade de Ideias**

Valorização de diferentes formações, experiências e perspectivas



#### **Comunicação**

Habilidades interpessoais e comunicação clara e construtiva



#### **Capacidade de julgamento e tomada de decisão**

Maturidade, senso crítico e pragmatismo na avaliação de alternativas



#### **Integridade**

Conduta ética e caráter sólido como pressupostos inegociáveis

Para o mandato de 2026 a 2028, o Comitê de Indicação avaliou individualmente cada candidato, bem como a sua posição na composição do colegiado, com o propósito de manter uma equipe que seja capaz de impulsionar o crescimento da Companhia e representar os interesses de nossos acionistas e *stakeholders*.

Ao recomendar a reeleição da atual composição do Conselho de Administração, o Comitê de Indicação também considerou a participação dos Conselheiros indicados nas atividades do colegiado, os resultados da avaliação mais recente e a presença nas reuniões.

A tabela a seguir apresenta as competências que o Conselho considera essenciais para uma supervisão eficaz da PRIO e demonstra como os indicados ao Conselho, de forma individual e coletiva, reúnem essas competências-chave.

A ausência de um indicador para determinado item não significa que o Conselheiro

em questão não possua a respectiva qualificação, habilidade ou experiência – pressupõe-se que os membros do Conselho detenham conhecimento nessas áreas. O indicador sinaliza, portanto, que aquela competência específica foi considerada determinante e contribuiu de forma relevante para a sua indicação ao Conselho de Administração.

| MEMBROS            | COMPETÊNCIAS-CHAVE                                                                  |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                     |                                                                                       |                                                                                       |                                                                                       |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| EMILIANO FERNANDES |    |    | –                                                                                   |    |    |    | –                                                                                     | –                                                                                     |
| FELIPE BUENO       |    |    | –                                                                                   |    | –                                                                                   | –                                                                                     |    |    |
| FELIPE DIAS        |   |   | –                                                                                   |   | –                                                                                   | –                                                                                     |   |   |
| FLÁVIO CANTO       |  |  |  | –                                                                                   |  | –                                                                                     | –                                                                                     | –                                                                                     |
| GUSTAVO GATTASS    |  |  |  |  | –                                                                                   | –                                                                                     |  |  |
| RAQUEL AZEVEDO     |  |  | –                                                                                   | –                                                                                   |  | –                                                                                     | –                                                                                     | –                                                                                     |
| NELSON QUEIROZ     |  |  |  |  |  | –                                                                                     | –                                                                                     |  |
| ROBERTO MONTEIRO   |  |  |  |  | –                                                                                   |  |  |  |

## Legenda

 Óleo e Gás

 Responsabilidade Ambiental e Social

 Gestão de Capital Humano e Talentos

 Mercado de Valores Mobiliários e de Capitais

 Liderança e Gestão

 Governança Corporativa

 Assuntos Governamentais, de Políticas Públicas e Regulatórios

 Finanças e Contabilidade

## Biografia dos Candidatos

### EMILIANO FERNANDES LOURENÇO GOMES



#### Tempo de PRIO

- Desde 2014

#### Independência

- Membro não independente

#### Experiência na PRIO

- Vice-Presidente e membro do Conselho de Administração
- Diretor Não Estatutário Jurídico, Regulatório e de Relações Institucionais
- Coordenador do Comitê de Ética e Compliance
- Membro do Comitê de Indicação

O Sr. Emiliano Fernandes Lourenço Gomes ingressou na Companhia em 2014 e participou ativamente do processo de *turnaround*, contribuindo para a reestruturação da cultura organizacional e da estratégia de negócios da PRIO. Advogado formado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), é pós-graduado em Direito Empresarial pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC) e em Direito Societário e Mercado de Capitais pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Possui vasta experiência em Direito Corporativo e Regulatório, tendo atuado em empresas como Vesper, Globo.com e Embratel, nessa última ocupando o cargo de Diretor Jurídico e Regulatório. Além de Vice-presidente do Conselho de Administração e Diretor Não Estatutário Jurídico, Regulatório e de Relações Institucionais na Companhia, o Sr. Emiliano Fernandes Lourenço Gomes é Presidente do Conselho Empresarial de Petróleo e Gás da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan), organização que tem por objetivo promover a valorização do mercado de petróleo e gás no estado do Rio de Janeiro.

#### Competências-chave



Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Governança Corporativa



Gestão de Capital Humano e Talentos



Assuntos Governamentais, de Políticas Públicas e Regulatórios

**FELIPE BUENO DA SILVA****Tempo de PRIO**

- Desde 2020

**Independência**

- Membro independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração
- Membro do Comitê de Auditoria
- Coordenador do Comitê de Indicação
- Coordenador do Comitê de Remuneração

O Sr. Felipe Bueno da Silva é economista formado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), foi associado do Banco Votorantim, onde trabalhou durante 11 anos no segmento *large corporate* em operações estruturadas de crédito, *equity*, mercado de capitais e derivativos. Nos últimos cinco anos, atuou como principal sócio e CEO da Sigur Capital, tendo trabalhado em diversas operações de M&A, reestruturação de dívidas, compra de créditos estressados, honorários advocatícios e precatórios, podendo citar a Oi Telefonía, DASA, Grupo Safra, ZPMC Holdings e BTG Pactual. Além de ser membro independente do Conselho de Administração da Companhia, o Sr. Felipe Bueno da Silva é investidor ativo nos mercados locais e internacionais.

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Governança Corporativa



Mercado de Valores Mobiliários e de Capitais



Finanças e Contabilidade

**FELIPE VILLELA DIAS****Tempo de PRIO**

- Desde 2020

**Independência**

- Membro independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração
- Coordenador do Comitê de Auditoria
- Membro do Comitê de Remuneração

**Conselhos de outras companhias listadas:**

- Membro do Conselho de Administração da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. (atual Axia Energia S.A.)

O Sr. Felipe Villela Dias é formado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e sócio do Grupo Visagio, onde atua como especialista em finanças e investimentos. Foi sócio da Squadra Investimentos por dez anos, especializando-se nos setores de construção civil, logística, aviação e de programas de fidelidade. Foi membro do Conselho de Administração da Smiles Fidelidade, Grupo Technos, CVC Corp e Santos Brasil Participações S.A. Atualmente, além da PRIO, é conselheiro de administração da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras (atual Axia Energia), sociedade que não integra o grupo econômico da Companhia, nem é controlada por acionista da Companhia que tenha participação, direta ou indireta, igual ou superior a 5% de uma mesma classe ou espécie de valor mobiliário da Companhia.

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Governança Corporativa



Mercado de Valores Mobiliários e de Capitais



Finanças e Contabilidade

**FLÁVIO VIANNA ULHÔA CANTO****Tempo de PRIO**

- Desde 2022

**Independência**

- Membro não independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração
- Membro do Comitê de Sustentabilidade

O Sr. Flávio Vianna Ulhôa Canto é graduado em Direito e um dos maiores atletas da história do Brasil. Em 2003, fundou o Instituto Reação, organização não governamental que promove o desenvolvimento humano e a integração social de crianças e adolescentes por meio do esporte e da educação, responsável por transformar a vida de mais de trinta e cinco mil jovens. Em 2017 e 2018, concluiu os cursos de Programa de Liderança Transformadora e de Programa de Gestão Avançada na Fundação Dom Cabral, escola brasileira de negócios, em parceria com o Institut Européen d'Administration des Affaires (Insead). Nos anos de 2022 e 2023, concluiu os cursos de Programa de Desenvolvimento de Conselheiros e de ESG na Sala do Conselho na Fundação Dom Cabral, especializações em temas ligados a sustentabilidade e governança corporativa. Atualmente, o Sr. Flávio Vianna Ulhôa Canto é Diretor Presidente do Instituto Reação, conselheiro da Atmo e fundador da Cicclo.

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Responsabilidade Ambiental e Social



Gestão de Capital Humano e Talentos

**GUSTAVO ROCHA GATTASS****Tempo de PRIO**

- Desde 2020

**Independência**

- Membro independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração
- Membro do Comitê de Sustentabilidade

**Conselhos de outras companhias listadas**

- Membro do Conselho de Administração da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo – SABESP
- Membro do Conselho de Administração da Canacol Energy Ltd. no Canadá

O Sr. Gustavo Rocha Gattass é economista formado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), foi sócio responsável pela equipe de análise de empresas do banco de investimentos BTG Pactual e também analista responsável pela cobertura do setor de óleo e gás na América Latina de 2009 a 2015 na mesma instituição. Ocupou a posição de analista no banco de investimentos UBS Pactual entre os anos de 2006 e 2009. Atuou também na cobertura do setor de eletricidade e saneamento (como analista responsável, no banco UBS Pactual entre 2000 e 2006, e como analista assistente, nos bancos UBS e ICATU, durante os anos de 1996 a 2000). Atualmente, além de ser membro independente do Conselho de Administração da PRIO, também exerce a função de membro do Comitê de Sustentabilidade, e é conselheiro de administração da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (SABESP) e da Canacol Energy Ltd. no Canadá, que não integram o grupo econômico da Companhia e não são controladas por acionista da Companhia que tenha participação, direta ou indireta, igual ou superior a 5% de uma mesma classe ou espécie de valor mobiliário da Companhia.

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Responsabilidade Ambiental e Social



Governança Corporativa



Mercado de Valores Mobiliários e de Capitais



Finanças e Contabilidade

**MARCIA RAQUEL CORDEIRO DE AZEVEDO**

A Sra. Marcia Raquel Cordeiro de Azevedo é formada em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com especialização em gestão de organizações e recursos humanos (UFMG) e MBA em finanças pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Atualmente, é sócia da Falconi Consultores S.A., onde atua há mais de 20 anos como consultora de gestão em projetos em diversos segmentos como óleo e gás, químico e petroquímico, infraestrutura, educação, entretenimento, telecomunicações, tecnologia, logística e governos estaduais e municipais.

**Tempo de PRIO**

- Desde 2020

**Independência**

- Membro independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Gestão de Capital Humano e Talentos

**NELSON DE QUEIROZ SEQUEIRO TANURE****Tempo de PRIO**

- Desde 2014

**Independência**

- Membro não independente

**Experiência na PRIO**

- Membro e Presidente do Conselho de Administração

O Sr. Nelson Queiroz Tanure é economista formado pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC), com especialização em finanças corporativas pelo Boston College (Estados Unidos), com vasta experiência na condução estratégica de processos complexos de reestruturação e recuperação de empresas nos setores de óleo e gás, infraestrutura, energia, telecomunicações e saúde. O Sr. Nelson Queiroz Tanure participa ativamente do processo da gestão da PRIO desde o relançamento da Companhia em 2014, com atuação-chave na bem-sucedida reestruturação que resultou em uma das maiores companhias independentes de óleo e gás da América Latina. Antes de ocupar o atual cargo de Presidente do Conselho de Administração, atuou como Diretor Presidente e Diretor de Projetos da Companhia. Em 2019, foi eleito membro do Conselho de Administração da PRIO, assumindo a presidência do órgão em 2020 e sendo reeleito nas assembleias subsequentes. Ao longo de sua carreira, demonstrou consistente capacidade de identificar valor em ativos em situação de estresse financeiro, estruturar processos de *turnaround* e construir plataformas de crescimento de longo prazo — sempre com foco em governança corporativa robusta, alinhamento de interesses entre acionistas e executivos e geração sustentável de valor.

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Responsabilidade Ambiental e Social



Governança Corporativa



Gestão de Capital Humano e Talentos



Finanças e Contabilidade

**ROBERTO BERNARDES MONTEIRO****Tempo de PRIO**

- Desde 2014

**Independência**

- Membro não independente

**Experiência na PRIO**

- Membro do Conselho de Administração
- Diretor Presidente e Diretor de Relações com Investidores

O Sr. Roberto Bernardes Monteiro ingressou na Companhia em 2014 e participou ativamente do processo de *turnaround* da PRIO. Graduado em engenharia civil pela Universidade de São Paulo (USP/São Carlos) e possui MBA pela Carnegie Mellon University – Tepper School (EUA). Antes das atuais funções na empresa, ocupou os cargos de Diretor de Operações, Diretor Financeiro e de Diretor de Novos Negócios na Companhia. Antes, foi Diretor Financeiro e de Relações com Investidores da OGX Petróleo e Gás Participações S.A. e da OSX Brasil S.A. (indústria naval e offshore). Ocupou diversos cargos na America Latina Logística – ALL, tendo atuado, inclusive, como Diretor de Operações e Diretor Executivo (Argentina).

**Competências-chave**

Óleo e Gás



Liderança e Gestão



Responsabilidade Ambiental e Social



Governança Corporativa



Assuntos Governamentais, de Políticas Públicas e Regulatórios



Mercado de Valores Mobiliários e de Capitais



Finanças e Contabilidade

## 5. INSTALAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

O Conselho Fiscal da Companhia é órgão de instalação não permanente, composto por três membros efetivos e igual número de suplentes, que permanecerão em seus cargos até a primeira Assembleia Geral Ordinária a ser realizada após a sua eleição.

O Conselho de Administração da Companhia propõe aos acionistas a manutenção do Conselho Fiscal para o exercício social corrente, com a recondução dos seus atuais membros.



## 6. ELEIÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

O Conselho de Administração da Companhia propõe à Assembleia Geral Ordinária a manutenção do Conselho Fiscal da Companhia e a reeleição dos membros atuais, conforme indicados abaixo, para mandato de um ano, a ser encerrado na

Assembleia Geral Ordinária que deliberará sobre as contas dos administradores e as Demonstrações Financeiras relativas ao exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2026.

### Biografia dos candidatos indicados e seus suplentes

#### ELIAS DE MATOS BRITO (TITULAR)

##### Tempo de PRIO

- Desde 2018

##### Experiência na PRIO

- Presidente do Conselho Fiscal

O Sr. Elias de Matos Brito é graduado em Ciências Contábeis e possui pós-graduação em Finanças, atuando como consultor empresarial nas áreas financeira, societária, tributária e de mercado de capitais. É Perito Judicial Contábil do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, tendo também atuado como perito em procedimentos conduzidos perante importantes câmaras arbitrais, incluindo a CIESP/FIESP, a CAM-CCBC, a AMCHAM e o CBMA, entre outras. Ao longo de sua trajetória profissional, exerceu o cargo de Presidente do Conselho Fiscal do Banco Safra S.A. e foi membro do Conselho Fiscal do Jornal O Dia, tendo ainda atuado como liquidante do Banco do Estado do Rio de Janeiro (BERJ). No campo acadêmico, foi professor de Finanças em cursos de pós-graduação da Fundação Getulio Vargas (FGV) e do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Também exerceu a função de vice-presidente da Associação de Peritos Judiciais do Estado do Rio de Janeiro. Atualmente, o Sr. Elias de Matos Brito é membro do Conselho de Administração da Usiminas S.A. e da Companhia de Participações Aliança da Bahia, atuando ainda como Presidente do Conselho Fiscal da Gafisa S.A. e conselheiro fiscal da TIM S.A., da Profarma S.A., além de Coordenador do Comitê de Auditoria das Lojas Pernambucanas, sociedades que não integram o grupo econômico da Companhia, nem são controladas por acionista da Companhia que tenha participação, direta ou indireta, igual ou superior a 5% de uma mesma classe ou espécie de valor mobiliário da Companhia.

**GILBERTO BRAGA (TITULAR)****Tempo de PRIO**

- Desde 2018

**Experiência na PRIO**

- Membro Titular do Conselho Fiscal

O Sr. Gilberto Braga é graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Gama Filho (UGF) e possui M.Sc. em Administração, com especialização em Finanças e Mercado de Capitais, pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Atua como Professor Titular de Governança Corporativa e ESG no Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais – IBMEC, bem como em outras instituições de ensino superior. É Perito Judicial do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro e atua também como consultor empresarial e perito em procedimentos arbitrais conduzidos perante o Tribunal Arbitral da CIESP e da FIESP. Atualmente, exerce o cargo de Conselheiro Fiscal da Profarma Distribuidora de Produtos Farmacêuticos S.A. e da Braskem S.A., além de atuar como colunista de finanças em veículos de comunicação, sites especializados e na Rádio CBN.

**MARCO ANTÔNIO PEIXOTO SIMÕES VELOZO (TITULAR)****Tempo de PRIO**

- Desde 2020

**Experiência na PRIO**

- Membro Titular do Conselho Fiscal

O Sr. Marco Antônio Peixoto Velozo é graduado em Economia e em Ciências Contábeis e possui MBA em Finanças Corporativas pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Atua desde 1989 nas áreas de consultoria e auditoria, acumulando ampla experiência em assessoria contábil, financeira e em governança corporativa. Ao longo de sua trajetória, também exerceu atividade acadêmica como professor das disciplinas de Contabilidade Gerencial e Análise de Balanços na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Foi membro titular do Conselho Fiscal da BRF S.A. nos exercícios de 2022, 2023 e 2024. É sócio fundador da Vértice Auditoria e Consultoria, onde é responsável pela área técnica e pelo desenvolvimento de metodologias de auditoria, em conformidade com as diretrizes do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON). Iniciou sua carreira na Arthur Andersen, onde atuou até 1996, alcançando o cargo de gerente de auditoria, quando então deixou a firma para fundar a Vértice Auditoria.

**RONALDO DOS SANTOS MACHADO (SUPLENTE)****Tempo de PRIO**

- Desde 2018

**Experiência na PRIO**

- Membro Suplente do Conselho Fiscal

O Sr. Ronaldo dos Santos Machado é graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas Moraes Júnior (Instituto Brasileiro de Contabilidade) e possui MBA em Contabilidade e Auditoria pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Atualmente, é sócio da Exato Assessoria Contábil Ltda., escritório especializado em contabilidade, auditoria e consultoria econômica, financeira e empresarial, onde atua no desenvolvimento de atividades próprias da prática contábil, bem como na condução de trabalhos de perícia judicial contábil. Ao longo de sua trajetória profissional, acumulou mais de 13 anos de experiência no Grupo Lundgren – Casas Pernambucanas, onde exerceu diversas funções nas áreas financeira e de gestão, incluindo os cargos de analista financeiro, assistente de planejamento, gerente de promoção e propaganda e gerente de tesouraria.

**CÍCERO IVAN DO VALE (SUPLENTE)****Tempo de PRIO**

- Desde 2018

**Experiência na PRIO**

- Membro Suplente do Conselho Fiscal

O Sr. Cícero Ivan do Vale é graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas Moraes Júnior (Instituto Brasileiro de Contabilidade). Possui pós-graduação lato sensu em Ciências Contábeis pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e MBA Executivo em Finanças Corporativas pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC). Atualmente, atua como perito contábil da Justiça Federal no Estado do Rio de Janeiro e é sócio da Vale Consultoria Empresarial Ltda., onde desenvolve atividades de consultoria nas áreas contábil e fiscal, prestando assessoria a empresas de diversos setores. Ao longo de sua trajetória profissional, exerceu cargos de gestão nas áreas de planejamento e controle, financeira, contábil e administrativa, tendo atuado também como coordenador contábil e auditor. No campo acadêmico, foi professor da Faculdade Cândido Mendes, onde ministrou, por três anos, o curso de Perícia Contábil.

**ANDERSON MASCOUTO PEIXOTO (SUPLENTE)****Tempo de PRIO**

- Desde 2021

**Experiência na PRIO**

- Membro Suplente do Conselho Fiscal

O Sr. Anderson Mascouto Peixoto é graduado em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e possui pós-graduação em Administração Financeira pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atualmente, é sócio da Vértice Auditoria, posição que ocupa desde 1999, exercendo funções de coordenação e participando ativamente da condução de atividades estratégicas da firma, incluindo o desenvolvimento de metodologias de auditoria e a gestão administrativa da organização. Anteriormente, atuou como gerente de controladoria na Brazil Fast Food Corp., companhia na qual atualmente também integra o Comitê de Compliance. Iniciou sua carreira na Arthur Andersen, onde trabalhou por sete anos na área de auditoria independente, tendo evoluído das posições de assistente de auditoria até gerente de auditoria.

Os candidatos ao Conselho Fiscal ora submetidos à Assembleia Geral foram avaliados pelo Comitê de Indicação em reunião realizada em 13 de março de 2026, cujo parecer foi levado a conhecimento do Conselho de Administração e encontra-se arquivado na sede da Companhia.



## 7. FIXAÇÃO DO LIMITE DA REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS ADMINISTRADORES PARA 2026

### Comentários do Comitê de Remuneração

Como a maior Companhia independente do setor de óleo e gás no Brasil, sabemos que o sucesso sustentável de longo prazo depende da capacidade de atrair, reter e engajar profissionais altamente qualificados, especialmente aqueles que ocupam posições estratégicas na organização.

Reconhecemos que a adoção de mecanismos de remuneração bem calibrados é elemento essencial para a ativação das principais alavancas de valor associadas à sustentabilidade dos negócios da Companhia e, por isso, a composição da remuneração de nossos administradores é cuidadosamente concebida para alinhar os objetivos institucionais da PRIO à criação de valor de longo prazo para seus acionistas. Dessa forma, a estrutura de remuneração baseada em princípios de meritocracia constitui um dos pilares centrais da cultura de alta performance da PRIO, buscando fornecer instrumentos adequados para o incentivo, o engajamento e alinhamento de interesses entre seus executivos, colaboradores e acionistas.

Ao longo dos últimos anos, intensificamos o diálogo com nosso público de interesse sobre diferentes temas, incluindo nossas práticas de remuneração. Em resposta a esse processo de engajamento, como primeiro passo, aprovamos um novo Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia – principal instrumento de alinhamento de longo prazo entre administradores, colaboradores e acionistas – estruturado com critérios claros, objetivos e alinhados às melhores práticas de mercado.

Em 2024, dando continuidade ao processo de fortalecimento da nossa governança corporativa, revisamos o referencial de regime de aprovação da remuneração variável paga aos diretores da Companhia, modificando do regime caixa para o regime de competência, em linha com as práticas majoritariamente adotadas por nossos pares, e passamos a submeter à Assembleia Geral a remuneração paga por sociedades controladas da Companhia aos seus administradores que também integrem a Administração da Companhia,



em razão das funções desempenhadas por tais administradores nas referidas sociedades controladas.

Durante o ano de 2025, a Administração da PRIO manteve foco na execução da estratégia de longo prazo da Companhia, em um ambiente marcado por elevada complexidade operacional e desafios setoriais relevantes. Diante das perspectivas e desafios esperados para 2026, a proposta de remuneração global foi estruturada com o objetivo de alinhar de forma consistente os incentivos dos executivos às metas financeiras, operacionais e estratégicas da

Companhia, contribuindo para a geração de valor sustentável e de longo prazo.

Permanecemos engajados em construir uma estrutura de remuneração transparente, aderente às expectativas do mercado brasileiro e alinhada às melhores práticas de governança corporativa. Não por acaso, a presente proposta reflete o compromisso contínuo da Companhia com as mais elevadas práticas de remuneração e governança corporativa em todas as esferas da nossa organização, criando e compartilhando valor sustentável com todos os *stakeholders*.



## Filosofia de Remuneração da PRIO

Para a PRIO, a ousadia na definição dos objetivos de curto e longo prazos é o que permite à Companhia apresentar a trajetória de crescimento dos últimos anos. Por esse motivo, reconhecemos a importância de consolidar uma estratégia de remuneração que esteja em sintonia com essa premissa.

A nossa estrutura de remuneração visa assegurar o equilíbrio entre oportunidades de desenvolvimento do negócio no longo

prazo e o cumprimento de metas de desempenho, de forma que a remuneração global esteja sempre alinhada aos objetivos estratégicos de longo prazo da Companhia, conforme idealizado na **Política de Remuneração da PRIO**.

Projetada para promover e apoiar a estratégia de remuneração da Companhia, a nossa Política de Remuneração é orientada por seis princípios:



### Desempenho

Parcela majoritariamente da remuneração é variável (*at risk*) e está diretamente relacionada ao desempenho individual de cada diretor e da Companhia no exercício social em questão.



### Competitividade

A estrutura de remuneração é desenhada para garantir a competitividade com seus pares na indústria e para atrair e reter executivos com os níveis desejáveis de experiência e habilidades.



### Segurança

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 o pagamento de remuneração variável, demonstrando o comprometimento da Companhia em incluir práticas ESG na definição da remuneração variável de seus executivos.



### Retenção

Buscamos reter e motivar nossos profissionais e executivos mais talentosos em um mercado altamente competitivo.



### Previsibilidade

O Comitê de Remuneração analisa periodicamente nossa filosofia, programas e práticas de remuneração para garantir que atendam às necessidades da Companhia e dos acionistas e estejam aderentes aos padrões de governança corporativa.



### Alinhamento

A estrutura de remuneração está alinhada aos objetivos de longo prazo dos investidores por meio de um sistema de remuneração fundamentado em ações e indicadores de desempenho de longo prazo. Parte substancial do pacote de remuneração dos diretores é recebida por meio da outorga de opções de compra de ações da Companhia, com *vesting cycle* de cinco anos.

## Principais Práticas de Remuneração

Adotamos uma abordagem integrada para atrair e reter executivos de alto nível em um mercado competitivo, alinhando nossa Política de Remuneração às melhores práticas de governança corporativa.



### Cultura de alta performance

- Remuneração variável vinculada ao cumprimento de metas orçamentárias, operacionais e metas individuais de desempenho.
- Remuneração variável atrelada à performance de longo prazo da Companhia.



### Alinhamento com acionistas

- Remuneração variável de longo prazo que visa alinhar as prioridades da Administração à visão dos acionistas.
- Estratégia de remuneração baseada na performance de longo prazo e nos objetivos estratégicos da Companhia.
- Exigência de posição acionária mínima de pelo menos 12x o pró-labore mensal para membros do Conselho de Administração.



### Adesão a Práticas Internacionais

- A maior remuneração paga pela Companhia é atribuída a um membro da Diretoria Executiva (CEO).
- Mix de remuneração alinhado ao perfil do mercado internacional, com maior peso na remuneração variável de longo prazo.
- Outorga de opções de compra de ações da Companhia sem a concessão de desconto no preço de exercício e com *vesting cycle* de cinco anos.
- Pagamento da remuneração variável condicionada à inexistência de acidente fatais ou ambientais graves no ano.
- Comitê de Remuneração composto majoritariamente por membros independentes.

## O que pagamos e porque pagamos

A estrutura de remuneração da Companhia é desenhada para atrair, motivar e reter talentos de alto nível, promovendo o alinhamento entre os seus interesses e os objetivos estratégicos da organização. O modelo adotado considera as responsabilidades inerentes a cada cargo, o grau de dedicação exigido, as competências técnicas e

comportamentais requeridas, bem como as práticas observadas no mercado.

O valor e composição da remuneração são propostos pelo Comitê de Remuneração ao Conselho de Administração para sua aprovação e submissão à Assembleia Geral.

### ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

| CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO |            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                             |
|---------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | ELEMENTO   | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                                                              | OBJETIVO                                                                                                    |
| REMUNERAÇÃO FIXA          |            |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                             |
|                           | Pró-Labore | Consiste em parcela fixa, cujo valor é determinado considerando especialmente as responsabilidades assumidas, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, reputação e serviços no mercado. | Recompensar serviços, responsabilidades assumidas, experiência e desempenho individual de cada conselheiro. |

### Aquisição Mandatória de Ações

Com o objetivo de garantir o alinhamento de interesses com acionistas, os membros do Conselho de Administração deverão adquirir em Bolsa de Valores ações de emissão da Companhia em quantidade não inferior ao equivalente a doze vezes o valor de seu pró-labore mensal. Em conexão com tal aquisição, os membros do Conselho de Administração deverão celebrar compromisso vinculante com a Companhia por meio do qual se obrigarão a não alienar as referidas ações durante o mandato para o qual foram eleitos.



## ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA

| DIRETORIA            |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | ELEMENTO                                                 | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| REMUNERAÇÃO FIXA     | Pró-Labore                                               | Consiste em uma parcela fixa da remuneração total, sendo constituída por honorários mensais, compatíveis com o escopo de trabalho e responsabilidades de cada cargo, composto por 13 parcelas.                                                                                                                                                                                    | Recompensar serviços, responsabilidades assumidas, experiência e desempenho individual de cada diretor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                      | Benefícios Indiretos                                     | 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 em linha com as práticas de mercado do segmento de atividade da Companhia.                                                                     | Fornecer benefícios competitivos de mercado para atrair e reter os melhores talentos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | Bônus em dinheiro (componente de curto prazo)            | Representada pelo bônus anual em dinheiro, é cabível na hipótese de atingimento das metas determinadas em cada ciclo orçamentário da Companhia, alinhadas às prioridades estratégicas da organização.                                                                                                                                                                             | (i) estimular e recompensar o desempenho de nossos executivos no atingimento das metas estabelecidas; e<br><br>(ii) promover a retenção de talentos.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                      | Remuneração Baseada em Ações (componente de longo prazo) | Representada pela remuneração baseada em ações (de acordo com o Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia), é cabível na hipótese de atingimento das metas determinadas em cada ciclo orçamentário da Companhia. As concessões são realizadas ao longo de um período de cinco anos ( <i>vesting cycle</i> ), reforçando o compromisso com a criação de valor de longo prazo. | (i) estimular e recompensar o desempenho de nossos executivos no atingimento das metas estabelecidas;<br><br>(ii) garantir que os executivos tenham participação no sucesso financeiro de longo prazo da Companhia, de forma alinhada às expectativas de geração de valor dos acionistas;<br><br>(iii) alinhar os interesses dos executivos com os imperativos de perenidade da Companhia; e<br><br>(iv) promover a retenção de talentos. |

## Ciclo de planejamento da remuneração variável da Diretoria

O Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Remuneração e a Gerência de Pessoas e Performance, revisa e aprova as metas de desempenho traçadas para cada ciclo orçamentário da Companhia. O processo tem início com a definição das métricas e índices para o ano de referência, que passa por um rigoroso processo de análise em toda a organização antes de ser aprovado pelo Conselho de Administração.

Na definição das metas de cada diretor, as projeções orçamentárias são avaliadas para garantir alinhamento com a proposta de valor da Companhia e um adequado grau de desafio. O Comitê de Remuneração entende que as metas devem refletir uma chance razoável de serem atingidas, mas também ser suficientemente

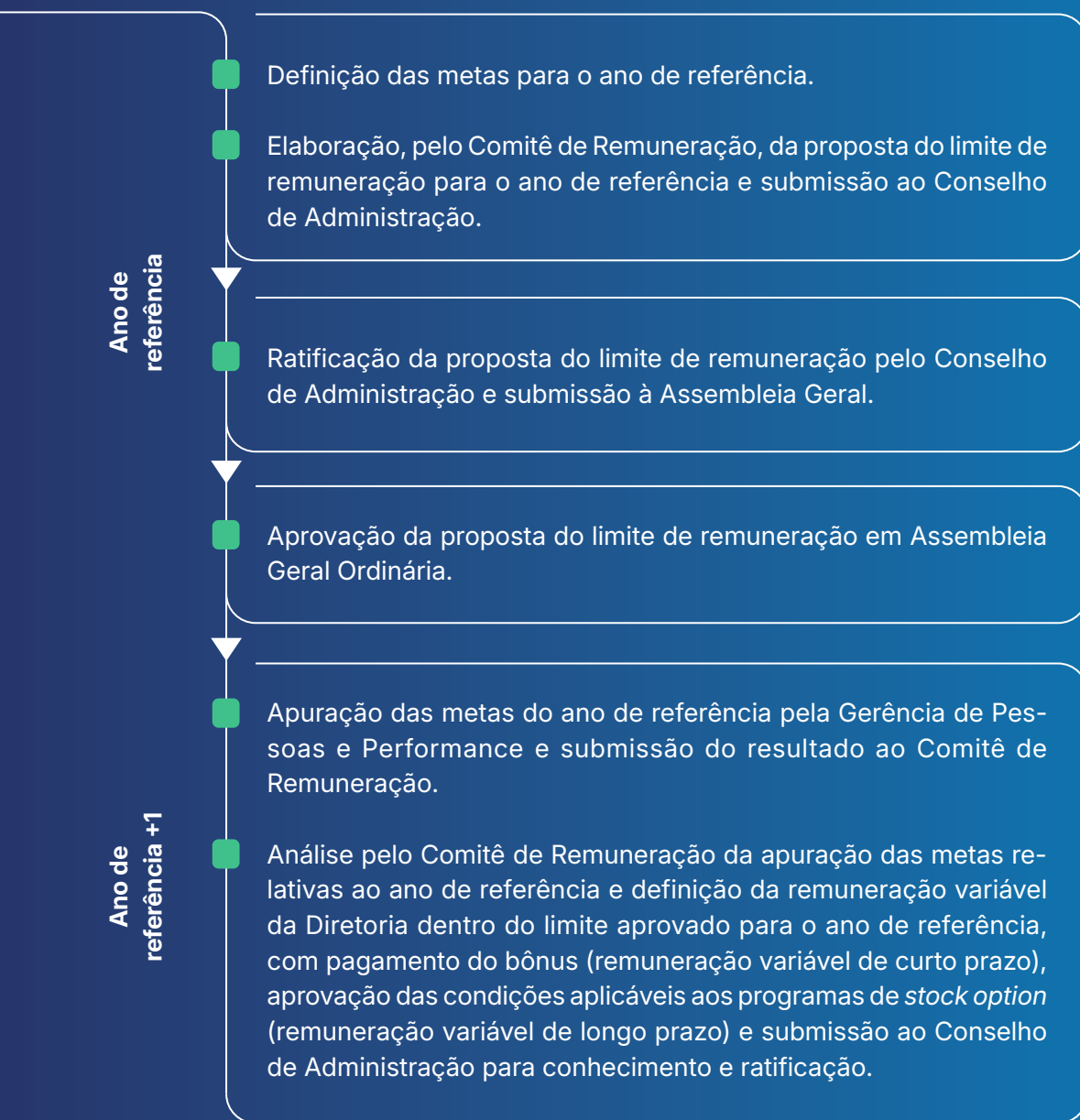
desafiadoras. Para isso, investimos esforços na definição de métricas que equilibrem a busca por uma evolução contínua dos nossos objetivos como organização.

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 respectivo exercício social.

**A PRIO mantém um diálogo contínuo com seus acionistas,** com o objetivo de compreender expectativas e endereçar preocupações relevantes, em especial no que se refere à remuneração executiva. O Conselho de Administração e o Comitê de Remuneração valorizam esse engajamento e **incorporam os *feedbacks* recebidos ao aprimoramento das políticas e práticas da Companhia,** reforçando a transparência, o alinhamento de interesses e a criação de valor sustentável no longo prazo.

## Ciclo de Remuneração Variável

A figura abaixo ilustra o processo e as principais etapas do ciclo de planejamento anual da remuneração variável dos membros da Diretoria:



## Aprovado x Pago: Remuneração 2025

Como uma parcela significativa da remuneração da Diretoria é variável ou *at risk* (cerca de 97%), os valores aprovados para o ano de 2025 consideraram o limite máximo da remuneração variável que poderia ser pago aos diretores da Companhia e das suas sociedades controladas em decorrência do desempenho da PRIO e do atingimento, por cada diretor, das metas coletivas e individuais fixadas para período em referência (o “cap”).

No exercício de 2025, a PRIO apresentou resultados financeiros robustos, promoveu retorno de capital aos seus acionistas, mediante recompra de ações e valorização da ação, e alcançou marcos históricos

de produção, reforçando a consistência do seu modelo de negócios e a eficácia da estratégia de execução.

Para o período em referência, o Comitê de Remuneração analisou as métricas aplicáveis ao cálculo da remuneração devida e, com base na avaliação dos indicadores constantes da Política de Remuneração da Companhia, definiu os valores que refletem adequadamente o grau de desafio associado ao atingimento das metas estabelecidas para o ano. Nessa análise, foram considerados, entre outros fatores, a geração de caixa do período, os resultados individuais e coletivos, a contribuição das metas atingidas para o posicionamento estratégico de longo prazo da PRIO, a eficiência na gestão de custos e a atuação de cada executivo nos resultados alcançados.

O Comitê de Remuneração revisa e define, anualmente, o pacote de incentivos de longo prazo aplicável a cada diretor, com base em análises de *benchmarking*, tendo como objetivos a retenção de talentos, o adequado equilíbrio entre a remuneração de curto e longo prazo e o alinhamento às perspectivas estratégicas da Companhia.

Com base nos indicadores apurados em 2025, a Companhia superou o orçamento aprovado e a meta orçamentária agressiva de geração de caixa, não tendo sido registradas ocorrências de acidentes fatais ou ambientais que pudessem impedir a outorga de remuneração variável.





Para fins informativos e sem caráter de nova aprovação, a tabela a seguir apresenta o montante total da remuneração global anual dos administradores efetivamente atribuído ou pago tendo como período referencial o exercício social de 2025 contemplando (i) os pagamentos realizados diretamente pela Companhia; e (ii) os pagamentos realizados diretamente pela PRIO Bravo, sociedade controlada pela Companhia, aos seus administradores que também integram a administração da Companhia (em razão das funções desempenhadas por tais administradores na PRIO Bravo), no período referencial de 2025:

| REMUNERAÇÃO GLOBAL PAGA EM 2025 (PRIO E CONTROLADA) |                         |                           |                   |                    |                    |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
|                                                     | SOCIEDADE               | CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO | DIRETORIA         | TOTAL (R\$)        | TOTAL (US\$)*      |
| Quantidades de membros                              | PRIO S.A.               | 8                         | 3,83              | 11,83              | 11,83              |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | 0                         | 2                 | 2                  | 2                  |
| Remuneração Fixa                                    | PRIO S.A.               | R\$ 1.920.000,00          | R\$ 3.000.000,00  | R\$ 4.920.000,00   | US\$ 899.451,55    |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | -                         | R\$ 1.560.000,00  | R\$ 1.560.000,00   | US\$ 285.191,96    |
| Benefícios                                          | PRIO S.A.               | -                         | R\$ 608.809,00    | R\$ 608.809,00     | US\$ 111.299,63    |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | -                         | R\$ 200.365,00    | R\$ 200.365,00     | US\$ 36.629,80     |
| Remuneração Variável de Curto Prazo                 | PRIO S.A.               | -                         | R\$ 21.927.595,00 | R\$ 21.927.595,00  | US\$ 4.008.701,10  |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | -                         | R\$ 15.483.116,00 | R\$ 15.483.116,00  | US\$ 2.830.551,37  |
| Remuneração Baseada em Ações                        | PRIO S.A.               | -                         | R\$ 91.071.405,00 | R\$ 91.071.405,00  | US\$16.649.251,37  |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | -                         | R\$ 66.066.740,00 | R\$ 66.066.740,00  | US\$ 12.078.014,63 |
| Outros                                              | PRIO S.A.               | -                         | -                 | -                  | -                  |
|                                                     | PRIO BRAVO (Controlada) | -                         | -                 | -                  | -                  |
| Total Pago                                          |                         |                           |                   | R\$ 201.838.030,00 | US\$ 36.899.091,41 |
| Total Aprovado                                      |                         |                           |                   | R\$ 210.000.000,00 | US\$ 38.391.224,86 |

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.

## Remuneração individual máxima, mínima e média em 2025 (PRIO e Controlada)

A Companhia apresenta, na tabela abaixo, a maior, a menor e a média das remunerações pagas aos administradores no exercício social de 2025, considerando os integrantes da administração da PRIO S.A. e da sua controlada, PRIO Bravo Ltda.:

| DIRETORIA <sup>1</sup>     |                   |                    | CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO |                |
|----------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|----------------|
| Nº de membros              | 5,83              |                    | 8                         |                |
| Nº de membros remunerados  | 5,83              |                    | 8                         |                |
|                            | R\$               | US\$*              | R\$                       | US\$*          |
| Valor da maior remuneração | R\$ 68.966.843,00 | US\$ 12.608.197,99 | R\$ 240.000,00            | US\$ 43.875,69 |
| Valor da menor remuneração | R\$ 12.685.753,00 | US\$ 2.319.150,46  | R\$ 240.000,00            | US\$ 43.875,69 |
| Valor médio da remuneração | R\$ 34.291.257,29 | US\$ 6.268.968,43  | R\$ 240.000,00            | US\$ 43.875,69 |

<sup>1</sup> Para o cálculo do valor da maior remuneração anual individual de todas as remunerações indicadas acima, foram consideradas todas as remunerações relativas aos meses de janeiro a dezembro de 2025 pagos e/ou atribuídos aos diretores da PRIO S.A. e da PRIO Bravo Ltda., subsidiária integral da Companhia, sem a exclusão de membros. Para o cálculo do valor da menor remuneração anual individual, por sua vez, foram consideradas todas as remunerações relativas aos meses de janeiro a dezembro de 2025 pagos e/ou atribuídos aos diretores da PRIO S.A. e da PRIO Bravo Ltda., subsidiária integral da Companhia, com a exclusão de um membro da diretoria estatutária, que ocupou o cargo de março a dezembro.

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.

Em consonância com as melhores práticas internacionais, a maior remuneração paga pela Companhia é atribuída ao Diretor Presidente (CEO) da PRIO S.A.



## Análise da Proposta de Remuneração 2026

O pagamento de remuneração variável dos nossos diretores baseia-se no cumprimento de metas preestabelecidas e quantificáveis.

Nesta seção, oferecemos uma visão abrangente de como o Comitê de Remuneração delineou a remuneração dos diretores proposta para o ano de 2026.

Para detalhes específicos sobre os demais componentes do pacote de remuneração e valores, consulte a [página 91](#) e seguintes.

### Card de metas 2026

Para o exercício de 2026, foi selecionado um conjunto de metas financeiras e operacionais estratégicas, consideradas desafiadoras, com o objetivo de incentivar nossos diretores a atingir objetivos críticos para o negócio e impulsionar o desempenho financeiro sustentável e de longo prazo da Companhia.

As metas coletivas e específicas estabelecem parâmetros claros de desempenho econômico-financeiro e operacional, abrangendo, entre outros aspectos, segurança, geração de caixa, níveis de produção e temas estratégicos prioritários para o período. Embora, por razões concorrenciais, os indicadores específicos associados a essas metas não possam ser divulgados, todas as métricas adotadas foram estruturadas com base em critérios objetivos, mensuráveis e verificáveis, devidamente avaliados e aprovadas com apoio da Gerência de Pessoas e Performance, em consonância com as diretrizes de governança e remuneração da Companhia.

Veja a seguir o painel de metas com os respectivos responsáveis.

## METAS COLETIVAS

| DIRETORIA                   |                                                                                                 |                                                                                   |                                                                                    |                                                                                     |                                                                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Meta                        | Descrição                                                                                       | CEO                                                                               | CFO                                                                                | COO                                                                                 | Demais Diretores                                                                    |
| Acidente Ambiental          | Não ocorrência de acidente ambiental grave decorrente das operações.                            |  |  |  |  |
| Acidente Fatal              | Garantir segurança operacional de forma que não ocorra acidente fatal decorrente das operações. |  |  |  |  |
| Geração de caixa gerencial  | Atingir ou superar geração de caixa orçada para o ano (cenário realista e cenário agressivo).   |  |  |  |  |
| Resultado Operacional       | Medir desempenho operacional mediante entrega do volume orçado de produção nos ativos operados. |  |                                                                                    |  |                                                                                     |
| <i>Lifting Cost</i>         | Otimizar custos para controlar <i>lifting cost</i> .                                            |  |  |  |                                                                                     |
| Gestão de Pessoas & Cultura | Implementar trilha de Desenvolvimento de Pessoas e disseminação da Cultura PRIO.                |  |                                                                                    |                                                                                     |  |

## METAS INDIVIDUAIS

Definidas para cada diretor, alinhadas com suas respectivas áreas e escopos de atuação. As metas podem ser individuais ou, quando apropriado, compartilhadas entre os diretores.

| DIRETORIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CEO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | CFO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | COO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | DEMAIS DIRETORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Metas ligadas a (i) novos negócios, com a identificação e execução de oportunidades estratégicas de crescimento, incluindo aquisições, parcerias e desenvolvimento de novos ativos; (ii) desempenho operacional, com foco na entrega do volume orçado de produção nos ativos operados; (iii) <i>liability management</i> a partir da implementação de estratégias para otimizar a estrutura de capital da Companhia; e (iv) gestão de planejamento, com foco na otimização do retorno de longo prazo sobre o capital investido a partir do desenvolvimento estratégico do portfólio de ativos da PRIO. | Metas ligadas a (i) <i>liability management</i> , com a implementação de estratégias para otimizar a estrutura de capital da Companhia; (ii) reestruturações societárias com a implementação de iniciativas para otimizar a estrutura organizacional e maximizar sinergias entre as entidades do grupo; (iii) resultado financeiro, a partir da harmonização da alocação de capital e gestão eficiente de despesas globais, com foco na otimização da rentabilidade e na criação de valor sustentável; e (iv) controle de custos, com o monitoramento, a otimização e a promoção de eficiência nos custos relacionados às operações e aos projetos da Companhia no período. | Metas ligadas a (i) desempenho operacional, com foco na entrega do volume orçado de produção nos ativos operados; (ii) revitalização de ativos e desenvolvimento de projetos e campanhas de perfuração com ênfase na otimização do ciclo de vida de cada ativo e na redução de custos operacionais; (iii) eficiência e segurança operacional, com a adoção de processos e tecnologias que possibilitem ganhos de produtividade, melhoria na gestão de ativos e redução de desperdícios, além do aperfeiçoamento das práticas de segurança; e (iv) disciplina financeira, com a gestão eficiente das despesas operacionais (OPEX) e dos investimentos (CAPEX) no período. | Metas ligadas a (i) reestruturações societárias com a implementação de iniciativas para otimizar a estrutura organizacional e maximizar sinergias entre as entidades do grupo; (ii) novos negócios, incluindo aquisições estratégicas, desenvolvimento de ativos e parcerias comerciais; (iii) expansão e aprimoramento das estratégias de <i>trading</i> e <i>shipping</i> na comercialização de óleo e gás natural; (iv) relações institucionais, com o fortalecimento do posicionamento da Companhia junto a <i>stakeholders</i> estratégicos, órgãos reguladores e entidades governamentais; e (v) monitoramento e planejamento de litígios estratégicos. |

## Limite da Remuneração Global Proposto para 2026

Como uma sociedade *holding*, a PRIO tem como objeto social a participação em sociedades que se dedicam substancialmente à exploração, produção e comercialização de petróleo, gás natural e seus derivados, sendo certo que as sociedades direta ou indiretamente controladas pela Companhia são responsáveis pelo desempenho de atividades operacionais, concentrando os projetos e principais ativos do grupo.

Observando as melhores práticas e a recomendação do regulador<sup>1</sup>, a partir de 2024, a Administração da Companhia passou a incluir, no *cap* global da remuneração da Administração da Companhia (Diretoria e Conselho de Administração) submetido à Assembleia Geral Ordinária, os valores de remuneração a serem pagos por suas sociedades controladas aos seus administradores que também integrem a Administração da Companhia, em razão das funções por eles desempenhadas nas referidas sociedades controladas.

Em que pese o Colegiado da Comissão de Valores Mobiliários não exija que a Assembleia Geral Ordinária do emissor aprove a remuneração a ser paga por sociedades controladas aos seus administradores, o Conselho de Administração optou por submeter tais valores ao escrutínio dos acionistas, reforçando seu compromisso com a transparência e com o estabelecimento de práticas de governança que promovam a adequada divulgação e o alinhamento de interesses em matérias que impactam, direta ou indiretamente, seus investidores.

A proposta de remuneração em referência foi elaborada pelo Comitê de Remuneração da Companhia com fundamento nos elementos previstos na Política de Remuneração e submetida ao Conselho de Administração para conhecimento e aprovação. Nesse processo, o Comitê de Remuneração considerou um conjunto de fatores, que inclui:

- O alinhamento da remuneração global proposta com as expectativas futuras da PRIO, como unidade de negócios, para geração de valor a longo prazo e as iniciativas concentradas para o exercício social em referência;
- A competitividade com programas de remuneração adotados por sociedades de porte similar ao da Companhia;
- O estímulo e a promoção da participação acionária a longo prazo; e
- A distribuição dos componentes de curto e longo prazos em consonância com os objetivos estratégicos essenciais da Companhia.

Considerando todo o exposto, em 16 de março de 2026, o Conselho de Administração aprovou a submissão à Assembleia Geral Ordinária da fixação do montante global de **até R\$ 250.000.000,00** a título de remuneração da Administração da Companhia (Diretoria e Conselho de Administração) para o exercício social de 2026.

<sup>1</sup> Segundo o disposto no OFÍCIO CIRCULAR/ANUAL-2026-CVM/SEP, “recomenda-se, nos casos em que administradores da companhia aberta, que também ocupam cargos de administradores nas subsidiárias integrais e controladas, e recebem sua remuneração, tanto diretamente, pela própria companhia, quanto indiretamente, por meio dessas subsidiárias integrais e controladas, que levem ao escrutínio da assembleia geral da companhia aberta, tanto a parcela suportada pela própria companhia quanto a parcela suportada por suas subsidiárias integrais e controladas”.

O montante global ora proposto representa o limite da remuneração que poderá ser paga aos integrantes da administração da Companhia pelo trabalho a ser realizado no ano de 2026. Os requisitos e demais fatores que ensejam o pagamento de remuneração aos integrantes da administração da Companhia poderão, ou não, se materializar ao longo do exercício social de 2026, sempre observado o limite da remuneração global anual aprovado na Assembleia Geral Ordinária.

Do referido montante global, (i) o montante de R\$ 149.664.275,48 se refere à remuneração a ser atribuída pela Companhia aos membros de sua Administração, em razão das funções por estes desempenhadas na própria Companhia; enquanto (ii) o montante de R\$ 100.335.724,52 diz

respeito à remuneração a ser paga por sociedades controladas da Companhia aos seus administradores que também integrem a administração da Companhia, em razão das funções desempenhadas por esses administradores nas referidas sociedades controladas.

A distribuição interna do montante global ora submetido poderá ser ajustada entre as sociedades ao longo do exercício social de referência em função de eventuais alterações na estratégia da Companhia, na estrutura organizacional ou de outras circunstâncias relevantes que venham a demandar a realocação dos valores entre as rubricas de remuneração, observado em qualquer hipótese o limite do montante global aprovado pela Assembleia Geral Ordinária.

## Remuneração da PRIO S.A.

Os valores abaixo referem-se ao montante que poderá ser pago aos administradores da PRIO S.A. pelo trabalho a ser realizado no ano de 2026 na Companhia.

| REMUNERAÇÃO PRIO S.A. 2026   |                           |                          |                           |                           |
|------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO      | CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO |                          | DIRETORIA                 |                           |
| Quantidade de membros        | 8                         |                          | 4                         |                           |
|                              | R\$                       | US\$*                    | R\$                       | US\$*                     |
| Remuneração fixa             | R\$ 1.920.000,00          | US\$ 351.005,48          | R\$ 3.120.000,00          | US\$ 570.383,91           |
| Benefícios                   | -                         | -                        | R\$ 737.272,00            | US\$ 134.784,64           |
| Bônus                        | -                         | -                        | R\$ 24.529.124,83         | US\$ 4.484.300,70         |
| Remuneração Baseada em Ações | -                         | -                        | R\$ 98.116.499,34         | US\$ 17.937.202,80        |
| Outros                       | R\$ 21.241.379,31         | US\$ 3.883.250,33        | -                         | -                         |
| <b>Total</b>                 | <b>R\$ 23.161.379,31</b>  | <b>US\$ 4.234.255,82</b> | <b>R\$ 126.502.896,17</b> | <b>US\$ 23.126.672,06</b> |

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.

## Remuneração de controlada da PRIO S.A.

Os valores em referência são o montante da remuneração que poderá ser pago aos administradores de controlada da PRIO S.A. (que também são administradores da PRIO) pelas funções exercidas em tais controladas no exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2026.

A sociedade controlada em questão consiste em uma das principais sociedades operacionais do grupo societário da PRIO S.A., de modo que concentra relevantes projetos desenvolvidos pelo grupo da Companhia. Durante o curso do exercício social, a sociedade controlada responsável pelo pagamento da remuneração poderá variar, a depender da alocação dos projetos do grupo da Companhia e eventuais reorganizações societárias.

| REMUNERAÇÃO CONTROLADA DA PRIO S.A. 2026 |                           |                           |
|------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO                  | DIRETORIA CONTROLADA      |                           |
| Quantidade de membros                    | 2                         |                           |
|                                          | R\$                       | US\$*                     |
| Remuneração fixa                         | R\$ 1.560.000,00          | US\$ 285.191,96           |
| Benefícios                               | R\$ 282.824,52            | US\$ 51.704,67            |
| Bônus                                    | R\$ 19.698.580,00         | US\$ 3.601.202,93         |
| Remuneração Baseada em Ações             | R\$ 78.794.320,00         | US\$ 14.404.811,70        |
| Outros                                   | -                         | -                         |
| <b>Total</b>                             | <b>R\$ 100.335.724,52</b> | <b>US\$ 18.342.911,25</b> |

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.

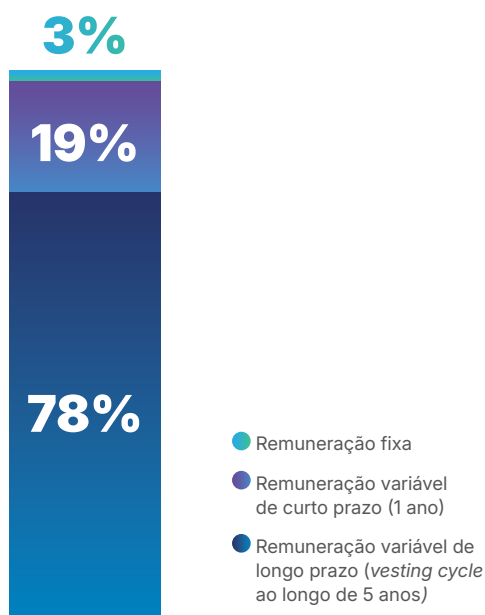
A remuneração anual global proposta nesta AGO representa o **limite máximo** do que poderá ser pago aos diretores da Companhia e das suas sociedades controladas em decorrência do desempenho da PRIO e do atingimento, por cada diretor, das metas coletivas e individuais fixadas para o exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2026.

## Remuneração executiva baseada no desempenho

A composição da remuneração para o exercício social de 2026 reflete o nosso foco no crescimento sustentável de longo prazo ao dar maior peso à remuneração variável baseada em ações para a Diretoria (paga ao longo de cinco anos).

Nossos programas de remuneração executiva são estruturados para alinhar a remuneração ao desempenho, promovendo nossas prioridades estratégicas, os interesses dos acionistas e reforçando o compromisso com a geração de valor sustentável. Para o ano de 2026, aproximadamente 97% da remuneração proposta para a Diretoria será baseada em desempenho, sendo 78% alocada especificamente na remuneração variável de longo prazo, a ser recebida ao longo dos próximos cinco anos, conforme os termos do Plano de Opção de Compra de Ações da Companhia.

### MIX DE REMUNERAÇÃO PROPOSTA



## Histórico de remuneração (PRIO e controlada)

Para fins de comparabilidade e transparência, apresentamos a seguir o resumo histórico do limite global da remuneração da Administração no último exercício social, bem como o montante proposto para o exercício de 2026.

O ajuste de 19% no valor proposto para 2026, em relação ao limite aprovado para o exercício de 2025, se justifica em razão de fatores, como: (i) projetos estratégicos relevantes para o exercício social de 2026, com destaque para a implementação e o desenvolvimento do Projeto Wahoo, que demanda maior nível de envolvimento da alta administração, incremento da complexidade decisória e acompanhamento contínuo de marcos técnicos, regulatórios e operacionais; (ii) a definição de metas e indicadores estratégicos mais abrangentes e desafiadores para o período, contemplando objetivos financeiros, operacionais, regulatórios e de sustentabilidade, com impacto direto sobre a geração de valor no médio e longo prazo; (iii) o aumento da complexidade operacional e regulatória das atividades da Companhia, decorrente da ampliação do portfólio de ativos, da maturação de projetos em fase de desenvolvimento e da

Tendo em vista a relevância dos indicadores de segurança para a Companhia, a ocorrência de acidente fatal ou acidente ambiental grave impede o pagamento de remuneração variável.

intensificação das interações com autoridades regulatórias e demais *stakeholders* relevantes; (iv) o alinhamento da estrutura remuneratória às práticas de mercado, em relação a companhias de porte, perfil de risco e complexidade operacional similares à da Companhia; e (v) o reforço

do alinhamento entre remuneração e desempenho, com maior ênfase em componentes atrelados ao atingimento de metas de longo prazo, à disciplina de capital e à execução eficiente da estratégia corporativa, em consonância com os interesses dos acionistas.

#### LIMITE DA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL (PRIO E CONTROLADA)

| 2026               | 2025               | Δ     |
|--------------------|--------------------|-------|
| R\$ 250.000.000,00 | R\$ 210.000.000,00 | 19,0% |
| US\$ 45.703.839,12 | US\$ 38.391.224,86 |       |

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.



## 8. FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO GLOBAL DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

### Comentários do Conselho de Administração

Considerando a proposta de manutenção do Conselho Fiscal, a administração da Companhia submete à aprovação da Assembleia Geral Ordinária a fixação da remuneração global dos membros do Conselho Fiscal.

Para a definição da proposta de remuneração global dos membros do Conselho Fiscal para o exercício social que se

encerrará em 31 de dezembro de 2026, o Comitê de Remuneração considerou o comportamento de remuneração de sociedades de porte similar ao da Companhia, apurando o grau de competitividade da estrutura de remuneração vigente, avaliando as práticas, programas e políticas de remuneração de um conjunto específico de sociedades (*peers*).

### O que pagamos e porque pagamos

A remuneração do Conselho Fiscal consiste, exclusivamente, no pagamento de um valor fixo mensal (pró-labore), com o objetivo de remunerar os serviços de cada membro do Conselho Fiscal no âmbito das responsabilidades assumidas.

Além do pró-labore, os membros em exercício do Conselho Fiscal terão direito ao reembolso das despesas incorridas no exercício de suas funções, como com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento às reuniões do Conselho Fiscal.

### ELEMENTOS DA REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL

| CONSELHO FISCAL     |            |                                                                                                                                                                 |                                                                                                             |
|---------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | ELEMENTO   | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                       | OBJETIVO                                                                                                    |
| REMUNERAÇÃO<br>FIXA |            |                                                                                                                                                                 |                                                                                                             |
|                     | Pró-Labore | Consiste em valor fixo constituído por honorários mensais, compatíveis com o escopo de trabalho e responsabilidades do cargo, composto por 12 parcelas mensais. | Recompensar serviços, responsabilidades assumidas, experiência e desempenho individual de cada conselheiro. |

## Remuneração global prevista para 2026

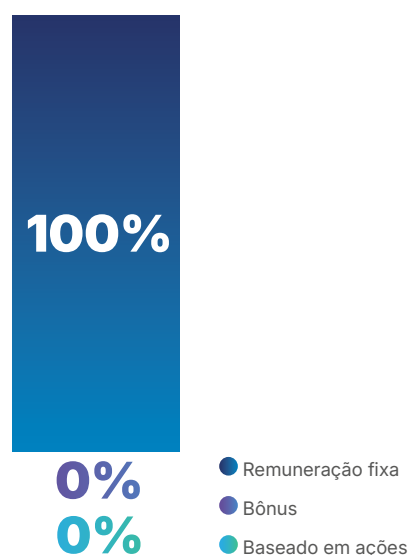
Em 16 de março de 2026, o Conselho de Administração deliberou sobre a proposta de remuneração global dos membros do Conselho Fiscal referente ao exercício social que se encerrará em 31 de dezembro de 2026, no montante de R\$ 540.000,00 (quinhentos e quarenta mil reais), sem encargos.

A proposta de remuneração abaixo foi elaborada pelo Comitê de Remuneração da Companhia, com fundamento nos elementos previstos na Política de Remuneração, e submetida ao Conselho de Administração para conhecimento.

| ELEMENTO DA REMUNERAÇÃO      | CONSELHO FISCAL       |                       |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Quantidade de membros        | 3                     |                       |
|                              | R\$                   | US\$*                 |
| Remuneração fixa             | R\$ 540.000,00        | US\$ 98.720,29        |
| Benefícios                   | -                     | -                     |
| Bônus                        | -                     | -                     |
| Remuneração Baseada em Ações | -                     | -                     |
| Outros                       | -                     | -                     |
| <b>Total</b>                 | <b>R\$ 540.000,00</b> | <b>US\$ 98.720,29</b> |

\* Para fins de cálculo do valor em US\$, foi considerada a taxa de câmbio do dia 31 de dezembro de 2025.

## MIX DE REMUNERAÇÃO



# DISPOSIÇÕES GERAIS



Confira a seguir os requisitos e as informações para participar da Assembleia Geral Ordinária.

## Como funciona o direito de voto?

Cada ação ordinária da Companhia confere ao seu titular direito a um voto nas deliberações da Ordem do Dia desta Assembleia Geral Ordinária, conforme os termos do Artigo 6º do Estatuto Social da PRIO.

## Quais são os documentos necessários para participar da Assembleia?

### Acionista Pessoa Física

- Comprovante expedido pela instituição financeira depositária das ações escriturais de sua titularidade ou em custódia; e/ou, no caso de acionista participante da custódia fungível de ações nominativas, o extrato contendo a respectiva participação acionária, datado de até dois dias úteis antes da realização da Assembleia Geral Ordinária.
- Documento original de identificação com foto (RG, RNE, CNH ou carteira de classe profissional oficialmente reconhecida).
- O procurador de um acionista pessoa física deve apresentar os seguintes documentos: (i) instrumento de mandato outorgado há, no máximo, um ano antes da data da Assembleia Geral Ordinária conferindo poderes especiais ao representante, que, no caso de acionista pessoa física, deverá ser outro acionista, administrador da Companhia, advogado, instituição financeira ou administrador de fundos de investimento que represente os condôminos, com as firmas reconhecidas em cartório; e (ii) documento original de identificação com foto do procurador (RG, RNE, CNH ou carteira de classe profissional oficialmente reconhecida).

### Acionista Pessoa Jurídica

- Comprovante expedido pela instituição financeira depositária das ações escriturais de sua titularidade ou em custódia; e/ou, no caso de acionista participante da custódia fungível de ações nominativas, o extrato contendo a respectiva participação acionária, datado de até dois dias úteis antes da realização desta Assembleia Geral Ordinária.
- Comprovante da qualidade de administrador ou gestor do fundo de investimento ou equivalente no exterior (observada a política de voto do fundo) conferida à pessoa que o representante na Assembleia Geral Ordinária, ou que tenha outorgado os poderes ao procurador.
- Cópia da versão vigente do regulamento consolidado do fundo de investimento.
- Cópia da versão vigente do estatuto ou contrato consolidado do administrador ou gestor do fundo, devidamente registrado no órgão competente (Junta Comercial ou Registro Civil de Pessoas Jurídicas).
- Cópia da documentação societária do administrador ou gestor do fundo que comprove os poderes de representação do(s) representante(s) legal(is) presente(s) à Assembleia Geral Ordinária (e.g., ata de eleição do representante legal ou da pessoa que assinou a procuração, se for o caso).

- Originais dos documentos de identificação com foto do(s) representante(s) legal(is) presente(s) à Assembleia Geral Ordinária (RG, RNE, CNH ou carteira de classe profissional oficialmente reconhecida).
- O procurador de um acionista constituído sob a forma de fundo de investimento deve apresentar ainda os seguintes documentos: (i) instrumento de mandato outorgado há, no máximo, um ano antes da data da Assembleia Geral Ordinária, conferindo poderes especiais ao representante, com as firmas reconhecidas em cartório; e (ii) original do documento de identificação com foto do procurador (RG, RNE, CNH ou carteira de classe profissional oficialmente reconhecida).

### Documentos estrangeiros ou provenientes do exterior

- As assinaturas e os documentos indicados acima que sejam estrangeiros ou tiverem sido elaborados no exterior deverão ser devidamente notariados e consularizados ou apostilados, conforme o caso. Caso o documento tenha sido elaborado em outra língua que não a portuguesa, também deverá ser disponibilizada a sua tradução juramentada para a língua portuguesa.

### Qual a forma de envio do documento?

Os documentos deverão ser enviados pelos acionistas em vias digitais até às 17:30 horas do dia 15 de abril de 2026, por meio de mensagem eletrônica direcionada ao e-mail do Departamento de Relações com Investidores da Companhia: **ri@prio3.com.br**, indicando, como assunto do e-mail "AGO 2026 – Documentos para Admissão – NOME DO ACIONISTA".

O acionista que comparecer à Assembleia Geral Ordinária munido dos documentos obrigatórios até o momento da abertura dos trabalhos da Assembleia Geral Ordinária poderá participar e votar na assembleia, ainda que tenha deixado de enviá-los previamente.



### Como deve proceder o acionista que optar por exercer o seu direito de voto por meio do Boletim de Voto a Distância?

O Boletim de Voto a Distância disponibilizado pela Companhia deve ser preenchido nos termos da Resolução CVM nº 81, de 29 de março de 2022, conforme alterada ("Resolução CVM nº 81/2022").

Para participar da Assembleia a distância, o acionista da Companhia, seu representante legal ou procurador devidamente constituído deverá observar as seguintes instruções de preenchimento: (i) deverá ser indicado o nome completo, o número de registro no Cadastro Nacional de Pessoas Físicas (CPF) ou no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e o endereço eletrônico (e-mail) do acionista, nos campos próprios do Boletim de Voto a Distância; (ii) todos os campos do Boletim de Voto a Distância deverão estar devidamente preenchidos, de forma legível, sem rasuras ou emendas; (iii) todas as páginas do Boletim de Voto a Distância deverão estar rubricadas pelo seu signatário; e

(iv) a última página do Boletim de Voto a Distância deverá ser assinada pelo acionista, seu(s) representante(s) legal(is) ou seu procurador, e deverá ser reconhecida a firma da referida assinatura.

O acionista que optar por exercer seu direito de voto a distância poderá: (i) preferencialmente, transmitir suas instruções de preenchimento para prestadores de serviços aptos; ou (ii) preencher e enviar o Boletim de Voto a Distância diretamente à Companhia, tudo conforme as orientações constantes no Boletim de Voto a Distância para a Assembleia Geral Ordinária divulgado pela Companhia na presente data nos *websites* da Companhia (**[ri.prio3.com.br](http://ri.prio3.com.br)**), da Comissão de Valores Mobiliários ([www.gov.br/cvm](http://www.gov.br/cvm)) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (**[www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)**).

Para informações adicionais, observar as regras previstas na Resolução CVM nº 81/2022.



### Qual o prazo para o recebimento dos Boletins?

Serão admitidos os Boletins de Voto a Distância recebidos pela instituição financeira contratada pela Companhia para a prestação dos serviços de escrituração de suas ações (agente escriturador de ações da Companhia), pelos agentes de custódia que prestem esse serviço (no caso de acionista titular de ações depositadas em depositário central), pelo depositário

central no qual as ações estejam depositadas e/ou diretamente pela Companhia, com até 4 (quatro) dias de antecedência da data de realização da AGO (*i.e.*, até o dia 13 de abril de 2026, inclusive), nos termos do art. 27 da Resolução CVM nº 81/2022, conforme alterada. Eventuais Boletins de Voto a Distância recebidos após este prazo não serão processados pela Companhia.

### Onde estão disponíveis os materiais da Assembleia?

As informações e demais documentos previstos na Resolução CVM nº 81/2022 referentes às matérias a serem deliberadas na Assembleia Geral Ordinária estão

disponíveis aos acionistas na sede social da PRIO e nos websites da Companhia ([ri.prio3.com.br](http://ri.prio3.com.br)), da Comissão de Valores Mobiliários ([www.gov.br/cvm](http://www.gov.br/cvm)) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ([www.b3.com.br](http://www.b3.com.br)).





**PRIO**

Proposta da Administração e Manual de Participação da Assembleia Geral Ordinária

