

ANEXO I

REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES

8.1 Descrever a política ou prática de remuneração do conselho de administração, da diretoria estatutária e não estatutária, do conselho fiscal, dos comitês estatutários e dos comitês de auditoria, de risco, financeiro e de remuneração, abordando os seguintes aspectos

A estratégia de remuneração dos administradores tem como objetivos atrair, incentivar, recompensar e reter os administradores à condução dos negócios de forma sustentável, conciliando os interesses dos acionistas e das demais partes interessadas.

A descrição qualitativa da política ou prática de remuneração da Companhia é apresentada abaixo por órgão da administração:

I. Diretoria Executiva ("D.E.):

Todos os membros da DE são estatutários.

- a. **objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado:**

A política de remuneração da Petrobras foi aprovada pelo Conselho de Administração ("C.A."), em abril/2020, após apreciação pelo Comitê de Pessoas ("COPE").

Os objetivos da prática de remuneração da Companhia são reconhecer e remunerar os membros da D.E. considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, bem como o desempenho e os esforços dos administradores para o atingimento das estratégias e metas de curto, médio e longo prazos da Companhia.

Os valores praticados são estabelecidos a partir das orientações emanadas da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST e aprovadas em Assembleia Geral Ordinária ("AGO"), sempre alinhadas à política de remuneração vigente.

Vale ressaltar que, de acordo com o Decreto 9.745/19, cabe à SEST manifestar-se sobre a prática de remuneração dos administradores das empresas estatais e instruir o voto da União nas assembleias gerais dessas empresas.

b. práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

i. os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam

O COPE, órgão vinculado ao C.A., avalia e propõe políticas e mecanismos de remuneração dos membros da D.E. ao C.A., observadas as estratégias da Companhia e referenciais de mercado. Compete ao CA aprovar as proposições apresentadas pelo COPE. Por fim, a remuneração dos membros da D.E. é aprovada anualmente pela AGO, de acordo com o artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 ("Lei das Sociedades por Ações").

ii. critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos

A remuneração individual dos membros da D.E., é definida em conformidade às orientações e diretrizes estabelecidas pela SEST. Também são consideradas as práticas adotadas pelo mercado no qual a Companhia encontra-se inserida, de acordo com resultados de pesquisas de remuneração desenvolvidas por consultorias especializadas.

iii. com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor

Anualmente a remuneração dos membros da DE é proposta pelo COPE ao C.A. e definida pela AGO, de acordo com o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações e em conformidade às orientações e diretrizes estabelecidas pela SEST.

c. composição da remuneração, indicando:

i. descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:

- seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor

1) Salário ou Pró-labore: remuneração mensal fixa praticada para os membros da D.E. como retribuição pelos serviços prestados, incluindo gratificação natalina (13º salário) e licença remunerada (férias).

2) Benefícios diretos e indiretos: visam à qualidade de vida dos membros da D.E., incluindo auxílio moradia e assistência à saúde.

- 3) **Benefícios pós-emprego:** possibilidade de manutenção do plano de previdência privada e do plano de saúde, nos limites previstos em lei.
- 4) **Cessação do exercício do cargo:** refere-se à quarentena remunerada, conforme prevista no art. 28 do Estatuto Social da Petrobras e na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 (“Lei 12.813/13”), que trata sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego público.
- 5) **Remuneração baseada em ações:** o programa de remuneração variável da Petrobras, Programa Prêmio por Performance (“PPP”), visa à retribuição pelos resultados alcançados, além do caráter motivador para o cumprimento dos objetivos estratégicos, com foco na meritocracia e em linha com outras iniciativas que a Companhia tem desenvolvido para aproveitar e estimular o potencial das pessoas, buscando direcioná-las para a obtenção de maior geração de valor para a Companhia e, consequentemente, para os acionistas e para a sociedade.

O PPP está alinhado ao Plano Estratégico da Companhia e às práticas de mercado, valoriza a meritocracia, a eficiência e está atrelado ao desempenho individual e ao resultado das áreas, além do atingimento das métricas de desempenho da Companhia.

O regulamento do PPP prevê pagamento do valor devido em cinco parcelas:

- i. 60% do valor devido à vista, observando exclusivamente o resultado do exercício, estando, assim, alinhado ao interesse do emissor no curto prazo; e
- ii. o saldo de 40% pago em quatro parcelas diferidas anuais, estando atrelado ao valor das ações ordinárias da Petrobras (PETR3), capturando, dessa forma, o interesse do emissor nos médio e longo prazos.

Cabe observar que o regulamento do programa prevê a possibilidade de pagamento integral das parcelas diferidas, no caso de desligamento de membro da D.E.

Para mais informações sobre o PPP, ver o item 8.4 – Plano de remuneração baseado em ações.

- **sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais**

De acordo com a tabela abaixo, as proporções de cada elemento na remuneração total no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, 2021 e 2020:

<i>Composição da Remuneração</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	51,59%	39,75%	55,98%
Benefícios diretos ou indiretos	0,89%	1,06%	0,93%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros ¹	0,00%	10,10%	14,62%
Remuneração variável			
Bônus	0,00%	0,00%	0,00%
Participação nos resultados	0,00%	0,00%	0,00%
Participações em reuniões	0,00%	0,00%	0,00%
Comissões	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
Benefícios pós-emprego	4,24%	2,99%	4,40%
Cessação do exercício do cargo	4,95%	9,35%	2,36%
Remuneração baseada em ações ²	38,34%	36,75%	21,71%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

¹ Os valores contidos no campo "Outros" para os exercícios 2020 e 2021 referem-se aos encargos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência Social (INSS). A partir de 2022, em cumprimento ao Ofício-Circular/CVM/SEP/Nº 01/2021, item 3.4.6, tais encargos foram suprimidos.

² Os percentuais contidos no campo "Remuneração baseada em ações" para os exercícios 2020 e 2021 incluem a remuneração variável de longo prazo e seus respectivos encargos (FGTS/INSS). A partir de 2022, em cumprimento ao Ofício-Circular/CVM/SEP/Nº 01/2021, item 3.4.6, tais encargos foram suprimidos.

- **sua metodologia de cálculo e de reajuste**

- 1) **Salário ou Pró-labore:** anualmente, a Petrobras elabora estudos remuneratórios com base em resultados de pesquisas de remuneração desenvolvidas por consultoria especializada, com o objetivo de apurar o grau de alinhamento e competitividade do pacote de remuneração ofertado aos membros da D.E. em relação ao mercado onde a Companhia encontra-se inserida. Tal comparação com o mercado considera preferencialmente empresas com características quanto ao porte, número de empregados, faturamento, ramo de atividade e complexidade do negócio semelhantes. Também são consideradas a legislação vigente, além das orientações

da SEST, a qual, no período compreendido entre 2016 e 2022, recomenda que fosse mantido o valor do salário individual.

2) Benefícios diretos e indiretos:

- o **Auxílio moradia:** são levados em consideração as práticas de mercado e as orientações da SEST. Destaca-se que no período compreendido entre 2016 e 2022 não houve reajuste.
 - o **Assistência médica:** a metodologia de cálculo e reajuste para a assistência médica oferecida aos membros da D.E. observa referenciais internos e de mercado, bem como as orientações da SEST.
- 3) **Benefícios pós-emprego:** o valor da previdência complementar está limitado a 11% da remuneração, com base na faixa etária de cada membro da D.E.
- 4) **Cessação do exercício do cargo:** projeção de pagamento de até seis salários ou pró-labore em caso de encerramento de contrato com os membros da D.E. para o caso de quarentena, cujas regras e exceções são previstas no art. 28 do Estatuto Social da Petrobras, na Lei 12.813/13, na legislação brasileira e avaliada externamente à Companhia pela Comissão de Ética Pública – CEP do Governo Federal.
- 5) **Remuneração baseada em ações:** são levados em consideração o cumprimento dos pré-requisitos, o montante e indicadores de desempenho aprovados pelo C.A. e pela SEST e, para o cálculo da parcela diferida, a projeção média das corretoras com relação ao valor da ação ordinária da Petrobras (PETR3) para o final do ano em exercício.

Cabe registrar que a parcela da remuneração variável (remuneração baseada em ações) é integralmente contabilizada no cálculo da remuneração total, observando a possibilidade de pagamento integral das parcelas diferidas, quando do desligamento do membro da D.E., conforme estipulado no regulamento do programa.

Para mais informação sobre o PPP, ver item 8.4 – Plano de remuneração baseado em ações.

- **principais indicadores de desempenho nele levados em consideração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG**

- 1) **Salário ou Pró-labore:** remuneração fixa sem indicador vinculado.
- 2) **Benefícios diretos e indiretos:** sem indicador vinculado.
- 3) **Benefícios pós-emprego:** sem indicador vinculado.

4) Remuneração baseada em ações: o pagamento do PPP é devido considerando o cumprimento de pré-requisitos e o atingimento de metas de desempenho, subdivididas entre:

- o métricas de topo;
- o metas específicas; e
- o avaliação discricionária.

Vale destacar que as métricas de topo que são utilizadas para remuneração variável se constituem em elementos que traduzem e quantificam os atributos da visão da Petrobras e orientam de forma mais explícita os principais objetivos da empresa, de forma a garantir que as atividades estejam alinhadas com os principais compromissos estabelecidos no plano. Composta por três métricas, duas são correlacionadas à temática ASG: os indicadores de atendimento às metas de gases de efeito estufa ("IAGEE") e de vazamento de óleo e derivados ("VAZO"), comprometendo toda a Companhia com esses objetivos.

O peso de cada meta de desempenho varia de acordo com os deveres e responsabilidades associados a posição do membro da D.E. Para fins de cálculo dessa remuneração, os membros da D.E. são avaliados pelo C.A.

Conforme art. 152 da Lei 6.404/76, o montante a ser pago está limitado a 10% do lucro líquido ou 100% da remuneração fixa anual dos administradores, o que for menor.

Para mais informações sobre os indicadores de desempenho do PPP, ver item 8.4 – Plano de remuneração baseado em ações.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração dos membros da D.E. visa a recompensá-los pelo grau de responsabilidade de suas funções e pelos resultados alcançados considerando as práticas de mercado com relação à remuneração fixa, variável e pacote de benefícios, além dos resultados econômico-financeiros da Companhia, buscando o alinhamento às orientações e regras definidas pela SEST para as empresas estatais.

iii. a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato

Não aplicável, visto que todos os membros da D.E. são remunerados pela Petrobras.

d. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não há remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos da Companhia.

- e. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não há remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário envolvendo a Companhia.

II. Conselho de Administração ("C.A"):

- a. objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado:

Os objetivos da prática de remuneração da Companhia são reconhecer e remunerar os membros do C.A. considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhado às orientações e normas aplicáveis às estatais federais e de acordo com o estabelecido pelo Decreto 9.745/19, onde cabe à SEST manifestar-se sobre a prática de remuneração dos administradores das empresas estatais e instruir o voto da União nas assembleias gerais dessas empresas.

- b. práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

- i. os órgãos e comitês do emissor que participam do processo decisório, identificando de que forma participam*

A remuneração dos membros do C.A. é proposta pelo COPE e definida anualmente em AGO, de acordo com o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações e com a Lei nº 9.292/1996.

- ii. critérios e metodologia utilizada para a fixação da remuneração individual, indicando se há a utilização de estudos para a verificação das práticas de mercado, e, em caso positivo, os critérios de comparação e a abrangência desses estudos*

A remuneração dos membros do C.A. é definida com base no Art. 152 da Lei nº 6.404/1976 e Art. 1 da Lei nº 9.292/1996, que dispõem sobre a remuneração mensal devida aos membros dos conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e das sociedades de economia mista federais.

iii. com que frequência e de que forma o conselho de administração avalia a adequação da política de remuneração do emissor

Anualmente a remuneração dos membros do C.A. é proposta pelo COPE e definida pela AGO de acordo com o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, com a Lei nº 9.292/1996 e em conformidade às orientações e diretrizes estabelecidas pela SEST.

c. composição da remuneração, indicando:

i. descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:

- seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor
- 1) **Salário ou Pró-labore:** remuneração mensal fixa praticada para os conselheiros como retribuição pelos serviços prestados.
- 2) **Benefícios pós-emprego:** possibilidade de manutenção do plano de previdência privada, nos limites previstos em lei.
- 3) **Cessação do exercício do cargo:** refere-se à quarentena remunerada, conforme prevista na Lei nº 12.813/2013, que trata sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego público.

- sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais

De acordo com a tabela abaixo, as proporções de cada elemento na remuneração total no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, 2021 e 2020:

<i>Composição da Remuneração</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	100,00%	83,33%	83,33%
Benefícios diretos ou indiretos	0,00%	0,00%	0,00%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros ¹	0,00%	16,67%	16,67%
Remuneração variável			
Bônus	0,00%	0,00%	0,00%
Participação nos resultados	0,00%	0,00%	0,00%
Participações em reuniões	0,00%	0,00%	0,00%
Comissões	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
Benefícios pós-emprego	0,00%	0,00%	0,00%
Cessação do exercício do cargo	0,00%	0,00%	0,00%
Remuneração baseada em ações	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

¹ Os valores contidos no campo "Outros" para os exercícios 2020 e 2021 referem-se aos encargos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência Social (INSS). A partir de 2022, em cumprimento ao Ofício-Circular/CVM/SEP/Nº 01/2021, item 3.4.6, tais encargos foram suprimidos.

- **sua metodologia de cálculo e de reajuste**

A Lei nº 9.292/1996 estabelece que a remuneração dos membros do C.A. de sociedades de economia mista, como a Petrobras, “não excederá, em nenhuma hipótese, a dez por cento da remuneração mensal média dos diretores das respectivas empresas”.

- 1) **O salário ou Pró-labore:** os honorários mensais dos membros do C.A. correspondem a 10% (dez por cento) dos honorários médios mensais percebidos pelos membros da D.E.
 - 2) **Benefícios pós-emprego:** a contribuição ao plano de previdência está limitada a 11% da remuneração com base na faixa etária de cada Conselheiro.
 - 3) **Cessação do exercício do cargo:** projeção de pagamento de até seis salários ou pró-labore em caso de encerramento de contrato com os membros do C.A. em caso de quarentena, cujas regras e exceções são previstas no art. 28 do Estatuto Social da Petrobras, na Lei 12.813/13 e na legislação brasileira e avaliada pela Comissão de Ética da Petrobras.
- **principais indicadores de desempenho nele levados em consideração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG**

Não aplicável, visto que a remuneração recebida por membros do C.A. é fixa, sem indicador vinculado.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração é definida de acordo com a Lei nº 9.292/1996.

iii. a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato

Um dos membros do C.A. é o Presidente da Companhia, sendo que a sua participação não é remunerada como conselheiro.

Adicionalmente, os membros do C.A. que são integrantes do Comitê de Auditoria Estatutário (“CAE”) e/ou do Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (“CAECO”) renunciam à remuneração de conselheiro, conforme estabelecido no art. 38, § 9º do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

d. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não há remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos da Companhia.

- e. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não há remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário envolvendo a Companhia.

III. Conselho Fiscal ("C.F.):

- a. objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado:

Os objetivos da prática de remuneração da Companhia são reconhecer e remunerar os membros do C.F. considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhado às orientações e normas aplicáveis às estatais federais e de acordo com Art. 162 § 3º da Lei nº 6.404/76 e Art. 1 da Lei nº 9.292/96.

- b. práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:

Não aplicável.

- c. composição da remuneração, indicando:

- i. *descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:*

- seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor

- 1) **Salário ou Pró-labore:** remuneração mensal fixa praticada para os membros do C.F. como retribuição pelos serviços prestados.

- sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais

De acordo com a tabela abaixo, as proporções de cada elemento na remuneração total no exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2022, 2021 e 2020:

<i>Composição da Remuneração</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	100,00%	83,33%	84,03%
Benefícios diretos ou indiretos	0,00%	0,00%	0,00%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros ¹	0,00%	16,67%	15,97%
Remuneração variável			
Bônus	0,00%	0,00%	0,00%
Participação nos resultados	0,00%	0,00%	0,00%
Participações em reuniões	0,00%	0,00%	0,00%
Comissões	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
Benefícios pós-emprego	0,00%	0,00%	0,00%
Cessação do exercício do cargo	0,00%	0,00%	0,00%
Remuneração baseada em ações	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

¹ Os valores contidos no campo "Outros" para os exercícios 2020 e 2021 referem-se aos encargos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência Social (INSS). A partir de 2022, em cumprimento ao Ofício-Circular/CVM/SEP/Nº 01/2021, item 3.4.6, tais encargos foram suprimidos.

- sua metodologia de cálculo e de reajuste

A Lei nº 9.292/1996 estabelece que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal de sociedades de economia mista, como a Companhia, “não excederá, em nenhuma hipótese, a dez por cento da remuneração mensal média dos diretores das respectivas empresas”.

- 1) Salário ou Pró-Labore: os honorários mensais dos membros do C.F. correspondem a 10% (dez por cento) dos honorários mensais percebidos pelos membros da D.E. Os valores são aprovados em AGO, nos termos dos artigos 145, 152 e 162 §3º da Lei das Sociedades por Ações e da Lei nº 9.292/1996, e em conformidade às orientações e diretrizes estabelecidas pela SEST.

- principais indicadores de desempenho nele levados em consideração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG

Não aplicável, visto que a remuneração recebida por membros do C.F. é fixa, sem indicador vinculado.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração do C.F. é definida por deliberação da AGO de acordo com Art. 162 § 3º da Lei nº 6.404/76 e Art. 1 da Lei nº 9.292/96.

iii. a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato

Todos os membros do C.F. são remunerados.

d. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não há remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos da Companhia.

e. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não há remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário envolvendo a Companhia.

IV. Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração:

Na Companhia, existem seis Comitês Estatutários vinculados ao CA: o Comitê de Auditoria Estatutário ("CAE"); o Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras ("CAECO"); o Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde ("CSMS"); o Comitê de Pessoas ("COPE"); o Comitê de Investimentos ("COINV"); e o Comitê de Minoritários ("COMIN").

- a. **objetivos da política ou prática de remuneração, informando se a política de remuneração foi formalmente aprovada, órgão responsável por sua aprovação, data da aprovação e, caso o emissor divulgue a política, locais na rede mundial de computadores onde o documento pode ser consultado:**

Os objetivos da prática de remuneração da Companhia são reconhecer e remunerar os membros dos Comitês de Assessoramento do C.A., considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhado às orientações emanadas da SEST, conforme valores aprovados em AGO.

Cabe informar, que conforme orientação da SEST, a remuneração pela participação nos Comitês de Assessoramento do C.A. não deve ser incluída na remuneração global dos administradores aprovada em AGO.

- b. **práticas e procedimentos adotados pelo conselho de administração para definir a remuneração individual do conselho de administração e da diretoria, indicando:**

Não aplicável.

- c. **composição da remuneração, indicando:**

- i. *descrição dos diversos elementos que compõem a remuneração, incluindo, em relação a cada um deles:*

- seus objetivos e alinhamento aos interesses de curto, médio e longo prazo do emissor

- 1) Honorários: remuneração mensal fixa praticada para os membros dos Comitês de Assessoramento do C.A.

- sua proporção na remuneração total nos 3 últimos exercícios sociais

Honorários: 100%

- sua metodologia de cálculo e de reajuste

Os honorários mensais dos membros integrantes do CAE e do CAECO correspondem a

40% para o Presidente do Comitê e 30% para os demais membros, da remuneração média mensal dos membros da D.E., excluídos os valores relativos a férias e benefícios, conforme aprovado em AGO, portanto, vinculados ao reajuste de tais honorários, já descritos acima.

Os honorários mensais dos membros integrantes dos demais Comitês de Assessoramento do C.A., por participação em Comitê, correspondem a 50% dos honorários mensais dos conselheiros, estando, portanto, vinculados ao reajuste de tais honorários, já descritos acima.

- **principais indicadores de desempenho nele levados em consideração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG**

Não aplicável, visto que a remuneração recebida é fixa, sem indicador vinculado.

ii. razões que justificam a composição da remuneração

A composição da remuneração é definida de acordo com as orientações emanadas da SEST e definida por deliberação da AGO.

iii. a existência de membros não remunerados pelo emissor e a razão para esse fato

Os membros do C.A. que participam dos Comitês de Assessoramento do C.A. (exceto CAE e CAECO) não são remunerados por tais participações.

d. existência de remuneração suportada por subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos

Não há remuneração suportada pelas subsidiárias, controladas ou controladores diretos ou indiretos da Companhia.

e. existência de qualquer remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário, tal como a alienação do controle societário do emissor

Não há remuneração ou benefício vinculado à ocorrência de determinado evento societário envolvendo a Companhia.

V. Comitês Técnicos Estatutários (“CTEs”):

Não aplicável, pois os membros dos CTEs não são remunerados pela participação nesses Comitês.

8.2 Em relação à remuneração reconhecida no resultado dos 3 últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. remuneração segregada em:
 - i. remuneração fixa anual, segregada em:
 - salário ou pró-labore
 - benefícios diretos e indiretos
 - remuneração por participação em comitês
 - outros
 - ii. remuneração variável, segregada em:
 - bônus
 - participação nos resultados
 - remuneração por participação em reuniões
 - comissões
 - outros
 - iii. benefícios pós-emprego
 - iv. benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo
 - v. remuneração baseada em ações, incluindo opções
- e. valor, por órgão, da remuneração do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal
- f. total da remuneração do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2023 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	11	9	5	25
Nº de membros remunerados	11	9	5	25
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	2.125.244,85	18.837.397,49	966.020,38	21.928.662,72
Benefícios diretos e indiretos	0,00	2.121.144,57	0,00	2.121.144,57
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	124.952,76	0,00	124.952,76
		Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao pagamento de ajuda de custo conforme previsto no Art. 53 da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.		Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao pagamento de ajuda de custo conforme previsto no Art. 53 da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.
Remuneração variável				
Bônus	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação de resultados	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	-	-	-	-
Pós-emprego	233.776,93	2.812.651,87	86.274,61	3.132.703,42
Cessação do cargo	1.150.328,15	8.687.793,01	522.876,43	10.360.997,59
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	16.007.054,19	0,00	16.007.054,19
Observações	<ul style="list-style-type: none"> O Presidente da Petrobras é membro da D.E e do C.A. A sua participação no C.A. não é remunerada. A sua remuneração é computada como membro da diretoria. Membros do C.A. que são integrantes do CAE e do CAECO renunciam à remuneração de C.A. A previsão realizada não considera a renúncia de remuneração por nenhum membro do C.A. N. total de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais, de acordo com a forma especificada no Ofício Circular/Anual-2023-CVM/SEP. N. de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "N. total de membros". Salário ou pró-labore: membros do C.A. e C.F. não recebem valores relativos a férias. Baseada em Ações (incluindo opções): corresponde ao total do PPP 2022 (parcela à vista e previsão de possível quitação das parcelas diferidas), além das parcelas diferidas dos programas de remuneração variável de exercícios anteriores (2018, 2020 e 2021), líquidos de encargos (FGTS e INSS), conforme recomendação contida no Ofício Circular/Anual-2023-CVM/SEP. Os valores considerados nesta tabela representam uma previsão para o período de janeiro a dezembro de 2023, diferentemente da remuneração global dos administradores que é deliberada em AGO da Companhia e corresponde ao período de abril de 2023 a março de 2024. Para informação sobre o montante que será deliberado na AGO, ver item 8.20. 			
Total da Remuneração	3.509.349,93	48.590.993,90	1.575.171,43	53.675.515,25

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2022 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
<i>Nº total de membros</i>	11	9	5	25
<i>Nº de membros remunerados</i>	3,83	9	5	17,83
<i>Remuneração fixa anual</i>				
<i>Salário ou pró-labore</i>	554.068,09	14.268.105,23	726.823,20	15.548.996,52
<i>Benefícios diretos e indiretos</i>	0,00	245.113,36	0,00	245.113,36
<i>Participações em comitês</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Outros</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Remuneração variável</i>				
<i>Bônus</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Participação de resultados</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Participação em reuniões</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Comissões</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Outros</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Descrição de outras remunerações variáveis</i>	-	-	-	-
<i>Pós-emprego</i>	0,00	1.179.049,18	0,00	1.179.049,18
<i>Cessação do cargo</i>	0,00	1.367.773,98	0,00	1.367.773,98
<i>Baseada em ações (incluindo opções)</i>	0,00	10.603.652,95	0,00	10.603.652,95
<i>Observações</i>	<ul style="list-style-type: none"> • O Presidente da Petrobras é membro da D.E. e do C.A. A sua participação no C.A. não é remunerada. A sua remuneração é computada como membro da diretoria. • Os membros do C.A. integrantes do CAE e do CAECO renunciaram à remuneração de conselheiro. • N. total de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais, de acordo com a forma especificada no Ofício Circular/Anual-2023-CVM/SEP. • N. de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "N. total de membros". • Salário ou pró-labore: membros do C.A. e C.F. não recebem valores relativos a férias. • Baseada em Ações (incluindo opções): (a) para membros que atuaram integralmente em 2022: pagamento da parcela à vista do PPP 2021; (b) para membros que se desligaram ao longo de 2022: quitação das parcelas diferidas do PPP 2019 e 2020 e quitação do PPP 2021 (parcelas à vista e diferidas); e (c) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2022: quarta parcela do Plano de Remuneração Variável (PRV) de 2018. 			
<i>Total da Remuneração</i>	554.068,09	27.663.694,70	726.823,20	28.944.585,99

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2021 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	10,58	9,00	5,17	24,75
Nº de membros remunerados	4,50	9,00	5,17	18,67
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	637.585,45	14.093.229,71	707.845,04	15.438.660,20
Benefícios diretos e indiretos	0,00	377.100,11	0,00	377.100,11
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	127.517,09	3.581.864,43	141.569,01	3.850.950,53
Descrição de outras remunerações fixas	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao encargo Previdência Social (INSS).	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se aos encargos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência Social (INSS).	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao encargo Previdência Social (INSS).	-
Remuneração variável				
Bônus	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação de resultados	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	-	-	-	-
Pós-emprego	0,00	1.059.726,54	0,00	1.059.726,54
Cessação do cargo	0,00	3.313.793,67	0,00	3.313.793,67
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	13.031.090,74	0,00	13.031.090,74
Observações	<ul style="list-style-type: none"> O Presidente da Petrobras é membro da D.E. e do C.A. A sua participação no C.A. não é remunerada. A sua remuneração é computada como membro da Diretoria. Membros do C.A. integrantes do CAE e do CAECO renunciaram à remuneração de conselheiro. N. total de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais, de acordo com a forma especificada no Ofício Circular/Anual-2023-CVM/SEP. N. de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "N. total de membros". Salário ou pró-labore: membros do C.A. e C.F. não recebem valores relativos a férias. Baseada em Ações (incluindo opções): (a) para membros que atuaram integralmente em 2021: pagamento da parcela à vista do PPP 2020; (b) para membros que se desligaram ao longo de 2021: quitação das parcelas diferidas do PPP 2019 e quitação do PPP 2020 (parcelas à vista e diferidas); e (c) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2021: terceira parcela do PPP 2018. 			
Total da remuneração	765.102,54	35.456.805,20	849.414,05	37.071.321,79

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2020 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	10,00	9,00	5,00	24,00
Nº de membros remunerados	4,42	9,00	5,00	18,42
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	654.140,88	13.796.160,29	726.823,20	15.177.124,37
Benefícios diretos e indiretos	0,00	229.227,96	0,00	229.227,96
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	130.828,18	3.602.177,41	138.096,41	3.871.102,00
Descrição de outras remunerações fixas	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao encargo Previdência Social (INSS).	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se aos encargos Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência Social (INSS).	Os valores contidos no campo "Outros" referem-se ao encargo Previdência Social (INSS).	
Remuneração variável				
Bônus	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação de resultados	0,00	0,00	0,00	0,00
Participação em reuniões	0,00	0,00	0,00	0,00
Comissões	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações variáveis	-	-	-	-
Pós-emprego	0,00	1.085.111,78	0,00	1.085.111,78
Cessação do cargo	0,00	581.952,58	0,00	581.952,58
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	5.351.799,71	0,00	5.351.799,71
Observações	<ul style="list-style-type: none"> O Presidente da Petrobras é membro da D.E. e do C.A. A sua participação no C.A. não é remunerada. A sua remuneração é computada como membro da Diretoria. Os membros do C.A. integrantes do CAE e do CAECO renunciaram à remuneração de C.A. O número de membros e o número de membros remunerados foram apurados de acordo com a forma especificada no Ofício-Circular CVM/SEP/Nº01/2023. Membros do C.A. e do C.F. não recebem valores relativos a férias. Os valores contidos no campo "Baseada em ações (incluindo opções)" referem-se à parcela à vista do PPP 2019 e segunda parcela do PRV 2018 e seus respectivos encargos 			
Total da remuneração	784.969,06	24.646.429,73	864.919,61	26.296.318,40

8.3 Em relação à remuneração variável dos 3 últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente do conselho de administração, da diretoria estatutária e do conselho fiscal, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. em relação ao bônus:
 - i. valor mínimo previsto no plano de remuneração
 - ii. valor máximo previsto no plano de remuneração
 - iii. valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas fossem atingidas
- iv. valor efetivamente reconhecido no resultado dos 3 últimos exercícios sociais
- e. em relação à participação no resultado:
 - i. valor mínimo previsto no plano de remuneração
 - ii. valor máximo previsto no plano de remuneração
 - iii. valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas fossem atingidas
- iv. valor efetivamente reconhecido no resultado dos 3 últimos exercícios sociais

Em função das características do programa de remuneração variável para os membros da Diretoria Executiva da Companhia, as informações sobre valores mínimo, máximo, previsto e reconhecido estão reportadas no item 8.4 – Plano de remuneração baseado em ações.

8.4 Em relação ao plano de remuneração baseado em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária, em vigor no último exercício social e previsto para o exercício social corrente, descrever:

- a. termos e condições gerais
- b. data de aprovação e órgão responsável
- c. número máximo de ações abrangidas
- d. número máximo de opções a serem outorgadas
- e. condições de aquisição de ações
- f. critérios para fixação do preço de aquisição ou exercício
- g. critérios para fixação do prazo de aquisição ou exercício

- h. forma de liquidação
- i. restrições à transferência das ações
- j. critérios e eventos que, quando verificados, ocasionarão a suspensão, alteração ou extinção do plano
- k. efeitos da saída do administrador dos órgãos do emissor sobre seus direitos previstos no plano de remuneração baseado em ações

Programa Prêmio por Performance – (“PPP”)

O Programa de Prêmio por Performance (“PPP” ou “Programa”) consiste em um programa de remuneração variável para todos os empregados. Alinhado ao Plano Estratégico da Petrobras, o PPP tem como objetivo valorizar a meritocracia e dar agilidade à Companhia em um cenário em que se busca mais eficiência e alinhamento com as melhores práticas de gestão.

Conforme aprovado anualmente pelo C.A. e pela SEST, e divulgado para o público de interesse, o pagamento da remuneração variável (PPP) para os membros da D.E., não extensivo aos membros do C.A., ocorre de forma diferida, ao longo de cinco anos, cujos valores são referenciados pela cotação de mercado das ações da Companhia sem, portanto, contemplar a outorga de opções de compra de ações Petrobras, sendo realizado da seguinte forma: 60% do valor do Programa é pago em uma parcela à vista e o saldo restante de 40% é quitado em quatro parcelas diferidas anuais, cujo valor é simbolicamente convertido na quantidade correspondente de ações ordinárias da Petrobras (PETR3), utilizando como valor-base a média ponderada dos últimos 60 pregões do exercício de referência do Programa. O Presidente ou Diretor Executivo pode exercer o direito de recebimento das parcelas diferidas após cumprimento dos prazos de carência estabelecidos, mediante solicitação.

O valor de cada parcela a ser paga é equivalente à transformação das ações simbólicas em valor pecuniário pela cotação da média ponderada das ações ordinárias da Petrobras (PETR3) dos últimos 20 pregões anteriores à data de solicitação.

Cabe observar que o regulamento do programa prevê a possibilidade de pagamento integral das parcelas diferidas, no caso de desligamento de membro da DE.

O pagamento do PPP é devido considerando o cumprimento dos seguintes pré-requisitos:

- i. apresentação de lucro líquido; e
- ii. declaração e pagamento de dividendos aos acionistas. Conforme art. 152 da Lei das Sociedades por Ações, o montante a ser pago está limitado a 10% do lucro líquido ou 100% da remuneração fixa anual dos administradores, o que for menor.

Os valores são calculados a partir de indicadores de desempenho negociados com a SEST tais como:

- i. métricas de topo: Delta EVA (Economic Value Added - mede o lucro econômico em um determinado período menos o custo de capital investido de seu lucro operacional), e duas métricas associadas a fatores ambiental, social e governança ("ASG") - IAGEE (monitora o desempenho da Petrobras em relação ao atendimento às Metas de Intensidade de Emissões de Efeito Estufa) e VAZO (volume total de óleo vazado em ocorrências com volume acima de um barril e que atingiram corpos d'água ou solo não impermeabilizado);
- ii. as pontuações das métricas específicas dos scorecards das unidades organizacionais sob sua responsabilidade (representadas por indicadores específicos e iniciativas estratégicas que contemplam fatores econômicos e de ASG); e
- iii. avaliação discricionária do superior imediato de acordo com o perfil e desempenho de cada membro da D.E. Para fins de cálculo da remuneração variável, os membros da DE são avaliados pelo C.A.

Conforme tabela abaixo, referente ao PPP 2022, o peso dos indicadores por grupo varia de acordo com os deveres e responsabilidades associados aos cargos exercidos. Quanto maior o nível hierárquico, maior será o peso das métricas de topo, refletindo o maior grau de responsabilidade do gestor em relação às métricas de sua área e às métricas de performance da Petrobras.

Adicionalmente, o resultado de cada um dos três indicadores (Métricas de Topo, Métricas Específicas e Discricionária) corresponderá a uma classificação de 1 (MÍNIMO) a 5 (TETO) na Escala de Atingimento, em que a classificação 3 (ALVO) representa o resultado esperado, ou seja, o atingimento de 100% da meta.

Com a classificação de 1 a 5 estabelecida para cada indicador, calcula-se a média, levando em consideração o peso de cada indicador, determinado pelo cargo. Esse resultado (entre 1 e 5) corresponderá a um Número de Remunerações que será pago como prêmio. O número mínimo e o número máximo de remunerações dependem da função que o membro ocupa, conforme indicado na tabela.

Funções	Pesos dos indicadores por grupo					Discricionária/ Individual	Escala de Atingimento		
	Métricas de Topo				Métricas Específicas **		1 MINIMO (20%)	3 ALVO (100%)	5 TETO (130%)
	Peso	EVA*	IAGEE*	VAZO*			Número de Remunerações		
Presidente	85%	65%	15%	5%	IG-SEST: 5% IC-SEST: 5%	5%	2.0	10.0	13.0
Diretor Executivo	60%	40%	15%	5%	SC: 25% IG-SEST: 5% IC-SEST: 5%	5%	1.8	9.0	11.7

* EVA = Delta EVA Petrobras

IAGEE = Indicador de Atendimento às Metas de Intensidade de Emissões de Efeito Estufa

VAZO = Volume Vazado de Óleo e Derivados

** IG-SEST = Indicador de Governança da SEST

IC-SEST = Indicador Conformidade da SEST

Os indicadores de conformidade da SEST (IG-SEST e IC-SEST) avaliam o cumprimento pela Petrobras e suas participações societárias quanto ao cumprimento e desempenho da qualidade da governança das empresas estatais federais, conforme requisitos exigidos pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

A tabela abaixo demonstra as informações sobre valores mínimo, máximo, previsto e efetivamente reconhecido do PPP para os membros da D.E. Os valores estão diretamente associados ao nível de atingimento da meta na escala e a remuneração dos membros, conforme explicação da tabela acima.

Vale esclarecer que os valores previstos dos três últimos exercícios sociais e do corrente (previsto) são sempre os mesmos, pois durante esse período não houve alteração nas práticas do Programa, nem no valor da remuneração fixa dos membros da D.E. Por outro lado, o valor efetivamente reconhecido pode variar nos anos e não ficar em linha com o previsto, em função da impossibilidade de antever a permanência ou saída de membros, resultando em diferentes cronogramas de pagamentos à vista e diferido dos Programas, conforme explicado no campo "Observação" abaixo.

	2023 (prevista)	2022	2021	2020
N. total de membros	9,00	9,00	9,00	9,00
N. de membros remunerados	9,00	9,00	9,00	9,00
Valor mínimo previsto no plano de remuneração	1.834.818,67	1.834.818,67	1.834.818,67	1.834.818,67
Valor máximo previsto no plano de remuneração	11.926.321,37	11.926.321,37	11.926.321,37	11.926.321,37
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas sejam atingidas	9.174.093,36	9.174.093,36	9.174.093,36	9.174.093,36
Valor efetivamente reconhecido no resultado	N/A	10.603.652,95	13.031.090,74	5.351.799,71
Observação (conforme informado no item 8.2)	O valor da remuneração que será reconhecido e pago em 2023 ainda não foi apurado.	o valor efetivamente reconhecido e pago em 2022 refere-se ao pagamento da seguinte forma: (a) para membros que atuaram integralmente em 2022: pagamento da parcela à vista do PPP 2021; (b) para membros que se desligaram ao longo de 2022: quitação das parcelas diferidas do PPP 2019 e 2020 e quitação do PPP 2021 (parcelas à vista e diferidas); e (c) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2022: quarta parcela do PRV 2018.	o valor efetivamente reconhecido e pago em 2021 refere-se ao pagamento da seguinte forma: (a) para membros que atuaram integralmente em 2021: pagamento da parcela à vista do PPP 2020; (b) para membros que se desligaram ao longo de 2021: quitação das parcelas diferidas do PPP 2019 e quitação do PPP 2020 (parcelas à vista e diferidas); e (c) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2021: terceira parcela do PRV 2018.	o valor efetivamente reconhecido e pago em 2020 refere-se ao pagamento da seguinte forma: pagamento da parcela à vista do PPP 2019 e segunda parcela do PRV 2018 e seus respectivos encargos.

8.5 Em relação à remuneração baseada em ações sob a forma de opções de compra de ações reconhecida no resultado dos 3 últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente, do conselho de administração e da diretoria estatutária, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. preço médio ponderado de exercício de cada um dos seguintes grupos de opções:
 - i. em aberto no início do exercício social
 - ii. perdidas e expiradas durante o exercício social
 - iii. exercidas durante o exercício social
- e. diluição potencial em caso de exercício de todas as opções em aberto

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração da Companhia não contempla a outorga de opções de compra de ações.

8.6 Em relação à cada outorga de opções de compra de ações realizada nos 3 últimos exercícios sociais e previstas para o exercício social corrente, do conselho de administração e da diretoria estatutária, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. data de outorga
- e. quantidade de opções outorgadas
- f. prazo para que as opções se tornem exercíveis
- g. prazo máximo para exercício das opções
- h. prazo de restrição à transferência das ações recebidas em decorrência do exercício das opções
- i. valor justo das opções na data da outorga
- j. multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das opções na data da outorga

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração da Companhia não contempla a outorga de opções de compra de ações.

8.7 Em relação às opções em aberto do conselho de administração e da diretoria estatutária ao final do último exercício social, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração da Companhia não contempla a entrega de opções.

8.8 Em relação às opções exercidas relativas à remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária, nos 3 últimos exercícios sociais, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. número de ações
- e. preço médio ponderado de exercício
- f. preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções exercidas
- g. multiplicação do total das opções exercidas pela diferença entre o preço médio ponderado de exercício e o preço médio ponderado de mercado das ações relativas às opções

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração variável da Companhia não contempla a entrega de opções.

8.9 Em relação à remuneração baseada em ações, sob a forma de ações a serem entregues diretamente aos beneficiários, reconhecida no resultado dos 3 últimos exercícios sociais e à prevista para o exercício social corrente, do conselho de administração e da diretoria estatutária, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. diluição potencial em caso de outorga de todas as ações aos beneficiários

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração variável da Companhia não contempla a entrega de ações aos beneficiários.

8.10 Em relação à cada outorga de ações realizada nos 3 últimos exercícios sociais e previstas para o exercício social corrente, do conselho de administração e da diretoria estatutária, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. data de outorga
- e. quantidade de ações outorgadas
- f. prazo máximo para entrega das ações
- g. prazo de restrição à transferência das ações
- h. valor justo das ações na data da outorga
- i. multiplicação da quantidade de ações outorgadas pelo valor justo das ações na data

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração da Companhia não contempla a outorga de ações aos beneficiários.

8.11 Em relação às ações entregues relativas à remuneração baseada em ações do conselho de administração e da diretoria estatutária, nos 3 últimos exercícios sociais, elaborar tabela com o seguinte conteúdo:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. número de ações
- e. preço médio ponderado de aquisição
- f. preço médio ponderado de mercado das ações adquiridas
- g. multiplicação do total das ações adquiridas pela diferença entre o preço médio ponderado de aquisição e o preço médio ponderado de mercado das ações adquiridas

Não aplicável, uma vez que o plano de remuneração variável da Companhia não contempla a entrega de ações.

8.12 Descrição sumária das informações necessárias para a compreensão dos dados divulgados nos itens 8.5 a 8.11, tal como a explicação do método de precificação do valor das ações e das opções, indicando, no mínimo:

- a. modelo de precificação
- b. dados e premissas utilizadas no modelo de precificação, incluindo o preço médio ponderado das ações, preço de exercício, volatilidade esperada, prazo de vida da opção, dividendos esperados e a taxa de juros livre de risco
- c. método utilizado e as premissas assumidas para incorporar os efeitos esperados de exercício antecipado
- d. forma de determinação da volatilidade esperada
- e. se alguma outra característica da opção foi incorporada na mensuração de seu valor justo

A Companhia esclarece que foram considerados os valores pagos (ou previstos para pagamento) nos PPPs, uma vez que a Companhia não possui planos de opção de compra de ações.

Conforme item 8.4, o saldo de 40% do programa é pago em quatro parcelas diferidas anuais e o valor é simbolicamente convertido na quantidade correspondente de ações ordinárias da Petrobras (PETR3) considerando o preço médio das ações ponderado pelo volume negociado, referente aos 60 últimos pregões do ano que antecede à data da premiação. O Presidente ou Diretor Executivo pode exercer o direito de recebimento das parcelas diferidas após cumprimento dos prazos de carência estabelecidos, mediante solicitação.

O valor de cada parcela a ser paga é equivalente à transformação das ações simbólicas em valor pecuniário pela cotação da média ponderada das ações ordinárias da Petrobras (PETR3) dos últimos 20 pregões anteriores à data de solicitação.

8.13 Informar a quantidade de ações, cotas e outros valores mobiliários conversíveis em ações ou cotas, emitidos, no Brasil ou no exterior, pelo emissor, seus controladores diretos ou indiretos, sociedades controladas ou sob controle comum, que sejam detidas por membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal, agrupados por órgão:

Valores Mobiliários de Emissão da Companhia em 31/12/2022

<i>Diretoria Executiva</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	2.680
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	0
Ações Preferenciais	87.819
Debêntures	236
<i>Conselho de Administração*</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	0
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	172.547.842
Ações Preferenciais	147
Debêntures	0
<i>Conselho Fiscal**</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	0
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	0
Ações Preferenciais	0

(*) Não inclui a posição detida por membros externos de Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração.

(**) Inclui posição detida pelos suplentes.

Os membros do C.A., da D.E. e do C.F., na data de encerramento do último exercício social, não detinham, direta ou indiretamente, ações ou cotas, no Brasil ou no exterior, ou outros valores mobiliários conversíveis em ações ou cotas, emitidos pela Companhia ou por seus controladores diretos ou indiretos e/ou sociedades controladas ou sob controle comum, que não os listados nos quadros acima.

8.14 Em relação aos planos de previdência em vigor conferidos aos membros do conselho de administração e aos diretores estatutários, fornecer as seguintes informações em forma de tabela:

- órgão
- número total de membros
- número de membros remunerados
- nome do plano
- quantidade de administradores que reúnem as condições para se aposentar
- condições para se aposentar antecipadamente
- valor atualizado das contribuições acumuladas no plano de previdência até o encerramento do último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores
- valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores
- se há a possibilidade de resgate antecipado e quais as condições

	<i>Conselho de Administração</i>	<i>Diretoria Executiva</i>
Nº total de membros	Não aplicável	9,00
Nº de membros remunerados	Não aplicável	9,00
Nome do plano	Petros 2 e Petros	
Quantidade de administradores que reúnem condições para se aposentar	Tendo em vista que os administradores da Petrobras são de natureza estatutária e, consequentemente, podem ser destituídos do cargo a qualquer momento por decisão do C.A. ou da Assembleia dos Acionistas, não há que se cogitar o quantitativo ou condições de aposentadoria antecipada.	
Condições para se aposentar antecipadamente	Tendo em vista que os administradores da Petrobras são de natureza estatutária e, consequentemente, podem ser destituídos do cargo a qualquer momento por decisão do C.A. ou da Assembleia dos Acionistas, não há que se cogitar o quantitativo ou condições de aposentadoria antecipada.	
Valor acumulado atualizado das contribuições acumuladas até o encerramento do último exercício social, descontada a parcela relativa às contribuições feitas diretamente pelos administradores	Não aplicável	R\$ 1.652.421,07 ¹
Valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores	Não aplicável	R\$ 1.179.049,18 ²
Possibilidade de resgate antecipado e condições	Os planos de previdência possuem condições e regras específicas para resgate antecipado, dentre elas a possibilidade do resgate apenas de parte dos aportes efetuados pelos participantes. De forma geral, caso o administrador deseje efetuar o resgate, que só pode ser realizado mediante cessação de seu vínculo com a Companhia, ele receberá uma parcela do saldo referente a sua parcela de contribuição, não podendo ser resgatados valores referentes à conta de valores contribuídos pela Companhia.	

(1) Valor correspondente à soma das contribuições realizadas pelo patrocinador aos participantes ativos desde a sua posse, posicionado em 31/12/2022.

(2) Valor correspondente à soma das contribuições realizadas pelo patrocinador em nome de cada um dos participantes no ano de 2022.

8.15 Em forma de tabela, indicar, para os 3 últimos exercícios sociais, em relação ao conselho de administração, à diretoria estatutária e ao conselho fiscal:

- órgão
- número total de membros
- número de membros remunerados
- valor da maior remuneração individual
- valor da menor remuneração individual
- valor médio de remuneração individual (total da remuneração dividido pelo número de membros remunerados)

	Diretoria Estatutária			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Nº de membros	9,00	9,00	9,00	11,00	10,58	10,00	5,00	5,17	5,00
Nº de membros remunerados	9,00	9,00	9,00	3,83	4,50	4,42	5,00	5,17	5,00
Valor da maior remuneração (R\$)	2.295.729,68	3.079.232,01	2.937.733,28	145.364,64	174.437,57	174.437,57	145.364,64	174.437,57	174.437,57
Valor da menor remuneração (R\$)	1.691.555,66	3.034.506,31	2.166.779,72	145.364,64	174.437,57	174.437,57	145.364,64	174.437,57	174.437,57
Valor médio da remuneração (R\$)	3.073.743,86	3.939.645,02	2.738.492,19	144.539,50	170.022,79	177.728,84	145.364,64	164.402,72	172.983,92

Observações

Diretoria Estatutária

31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2023- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros" acima. Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. Valor da menor remuneração: exclui a remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração inclui valores relativos ao pagamento de parcelas diferidas dos programas de remuneração variável e à cessação do cargo, referentes a membros e ex-membros da DE; razão pela qual o Valor médio está acima do Valor da maior remuneração. Ver item 8.20 para mais detalhes.
31/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros". Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. Valor da menor remuneração: exclui a remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor médio está superior ao valor da maior remuneração, pois o valor total da remuneração inclui valores relativos ao pagamento de parcelas diferidas dos programas de remuneração variável e à cessação do cargo, referentes a membros e ex-membros da D.E
31/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> O número de membros e número de membros remunerados foram apurados da forma especificada no Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP Valor da menor remuneração: exclui os membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses.

Conselho de Administração

31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2023- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros" acima. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. Valor da menor remuneração: são excluídos os valores da remuneração de todos os membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses; razão pela qual o Valor médio está abaixo do Valor da menor remuneração.
31/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros" acima. Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. Valor da menor remuneração: exclui a remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses; razão pela qual o Valor médio está abaixo do Valor da menor remuneração.
31/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> O número de membros e número de membros remunerados foram apurados da forma especificada no Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP. Valor da menor remuneração: exclui os membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses.

- Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social.
- Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor médio está superior ao valor da maior remuneração, pois inclui valores relativos à cessação do cargo referentes a ex-membros que saíram da Companhia.

Conselho Fiscal

31/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2023- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: • No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. • No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros" acima. • Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. • Valor da menor remuneração: exclui a remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. • Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses.
31/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Os valores foram apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP, que dispõe das seguintes informações: • No de membros: corresponde à média anual do número de membros apurado mensalmente, com duas casas decimais. • No de membros remunerados: corresponde ao número de membros aos quais foram atribuídas remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "No de membros" acima. • Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. • Valor da menor remuneração: exclui a remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. O valor foi apurado com a exclusão de membros do órgão. • Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses; razão pela qual o Valor médio está abaixo do Valor da menor remuneração.
31/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> • O número de membros e número de membros remunerados foram apurados da forma especificada no Ofício Circular/Anual-2022- CVM/SEP. • Valor da menor remuneração: exclui os membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. • Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. • Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados. O valor total da remuneração considera todas as remunerações pagas, sem excluir as remunerações dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses; razão pela qual o Valor médio está abaixo do Valor da menor remuneração.

8.16 Descrever arranjos contratuais, apólices de seguros ou outros instrumentos que estruturam mecanismos de remuneração ou indenização para os administradores em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria, indicando quais as consequências financeiras para o emissor:

Até a presente data não houve arranjos contratuais ou apólices de seguros para os administradores da Companhia em caso de destituição do cargo ou de aposentadoria.

No Estatuto Social da Companhia, em seu art. 28, está prevista a figura da quarentena, disposta na Lei nº 12.813/2013, que trata sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego público. O pagamento da quarentena está condicionado à manifestação, caso a caso, da Comissão de Ética Pública, nos termos da legislação vigente, para os membros da Diretoria Executiva e da Comissão de Ética da Petrobras para os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

A quarentena remunerada corresponde ao pagamento do honorário mensal dos administradores pelo período de até seis meses a contar da data de seu desligamento.

8.17 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente, indicar o percentual da remuneração total de cada órgão reconhecida no resultado do emissor referente a membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal que sejam partes relacionadas aos controladores, diretos ou indiretos, conforme definido pelas regras contábeis que tratam desse assunto:

Em relação aos três últimos exercícios sociais, e à previsão para o exercício social corrente, não há percentual da remuneração total de cada órgão reconhecida no resultado do emissor referente a membros do C.A., da D.E. ou do C.F. que sejam partes relacionadas aos controladores, diretos ou indiretos, conforme definido pelas regras contábeis que tratam desse assunto.

8.18 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente, indicar os valores reconhecidos no resultado do emissor como remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal, agrupados por órgão, por qualquer razão que não a função que ocupam, como por exemplo, comissões e serviços de consultoria ou assessoria prestados:

Não houve, nos três últimos exercícios sociais, e não há previsão para o exercício corrente, de pagamento de remuneração para membros do C.A., da D.E. ou do C.F. por qualquer razão que não a função que ocupam.

8.19 Em relação aos 3 últimos exercícios sociais e à previsão para o exercício social corrente, indicar os valores reconhecidos no resultado de controladores, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas do emissor, como remuneração de membros do conselho de administração, da diretoria estatutária ou do conselho fiscal do emissor, agrupados por órgão, especificando a que título tais valores foram atribuídos a tais indivíduos:

Em relação aos três últimos exercícios sociais, e à previsão para o exercício social corrente, não há valores reconhecidos nos resultados de controladores da Companhia, diretos ou indiretos, de sociedades sob controle comum e de controladas, como remuneração de membros do C.A., da D.E. ou do C.F., mesmo que não relacionadas ao exercício de cargo na Companhia.

8.20 Fornecer outras informações que o emissor julgue relevantes

a) Informações adicionais ao item 8.2

A AGO, que será realizada em 27 de abril de 2023 ("AGO 2023"), deliberará a respeito da remuneração global dos administradores (D.E. e C.A.) para o período de abril de 2023 a março de 2024.

Vale ressaltar que os valores de remuneração referentes a previsão de 2023 informados no item 8.2 correspondem ao período do exercício social de janeiro a dezembro de 2023, não tendo, portanto, correlação com os valores que serão aprovados na AGO 2023, que correspondem ao período de abril de 2023 a março de 2024.

Comparado ao aprovado pela AGO de 13 de abril 2022, para período de abril de 2022 a março de 2023, o montante que será apresentado para aprovação na AGO 2023 representa um aumento de 37,1%.

A comparação proposta está apresentada na tabela a seguir:

<i>Montante global administradores (D.E. e C.A.)</i>				
<i>Colegiado</i>	<i>Aprovado AGO 2022 (abr/22 – mar/23)</i>	<i>Total AGO 2023 abr/23 – mar/24</i>	<i>Diferença</i>	<i>Variação</i>
D.E.	R\$ 37.009.673	R\$ 50.557.263	R\$ 13.547.590	36,6%*
C.A.	R\$ 2.574.407	R\$ 3.704.057	R\$ 1.129.650	43,9%
TOTAL	R\$ 39.584.080	R\$ 54.261.319	R\$ 14.677.239	37,1%*

Esse aumento é justificado, principalmente, pelo reajuste nos honorários mensais da Diretoria Executiva e pelo aumento do provisionamento referente ao programa de remuneração variável, em virtude da perspectiva de melhores resultados da Companhia, que se refletem nos indicadores que compõem o PPP. Além disso, estão sendo propostas a implantação de ajuda de custo e recomposição do auxílio moradia, ambos para a D.E.

b) Informações adicionais ao item 8.15

Conforme apresentado no campo "OBSERVAÇÃO" do item 8.15, os valores das remunerações máxima, mínima e média foram calculados de acordo com as orientações do Ofício Circular/Anual-2023- CVM/SEP.

- Valor da maior remuneração: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. Dessa forma, considera o valor da remuneração total paga a

todas as pessoas que foram membros da D.E., C.A. e C.F. da Companhia ao longo do exercício social, tendo permanecido ou não no cargo por 12 meses. Geralmente, o membro detentor da maior remuneração individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social.

- Valor da menor remuneração: exclui o valor da remuneração de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses.

- Valor médio da remuneração: corresponde ao valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo número de membros remunerados, em que:

- (i) Valor da remuneração total: corresponde ao valor informado no item 8.2, que inclui todas as formas de remuneração (salários, remuneração variável, cessação de cargo etc.) pagas a todos os membros, incluindo os que saíram da Companhia antes de completar os 12 meses do exercício, e ex-membros (não exerceram nenhum cargo ao longo do exercício) da D.E., C.A. e C.F. da Companhia que receberam algum tipo de remuneração ao longo do exercício social.

- (ii) Número de membros remunerados: consiste no valor informado no item 8.2, que corresponde à média anual do número de membros remunerados apurado mensalmente, com duas casas decimais. Dessa forma, o número de membros remunerados só considera o número de integrantes ativos mensalmente, estando a média limitada ao número máximo de posições remuneradas por órgão. O número de ex-membros que receberam remuneração no exercício não foi considerado.

Em função dessa metodologia de contabilização de valores máximo, médio e mínimo, a Petrobras esclarece que, em algumas situações, o valor da remuneração média poderá ser superior ao valor da maior remuneração, ou inferior ao valor da menor remuneração.

Para fins de exemplificação, em 2022, conforme divulgado no item 8.15, a remuneração média da D.E. está superior a maior remuneração.

Caso a Petrobras excluísse do cálculo de remuneração máxima, média e mínima os valores pagos a membros e ex-membros referentes à cessação de cargo e remuneração variável diferida, e considerasse, para determinar o valor da menor remuneração, os valores pagos a membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses, os valores seriam os seguintes:

	Diretoria Executiva			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020
Nº de membros	9	9	9	11	10,58	10	5	5,17	5
Nº de membros remunerados	9	9	9	3,83	4,5	4,42	5	5,17	5
Valor da maior remuneração (R\$) *	2.295.729,68	3.079.232,01	2.937.733,28	145.364,64	174.437,57	174.437,57	145.364,64	174.437,57	174.437,57
Valor da menor remuneração (R\$) **	341.660,11	2.688.804,88	2.166.799,72	2.422,74	80.919,65	68.321,38	12.113,72	43.609,39	76.558,72
Valor médio da remuneração (R\$) ***	2.174.621,77	2.922.753,19	2.543.121,05	144.539,50	131.433,86	133.638,56	145.364,64	126.757,97	133.832,38

* Maior valor anual gasto (pago a integrante que atuou os 12 meses no exercício), excluindo parcelas referente a cessação de cargo e remuneração variável diferida de ex-membros.

** Menor valor anual gasto (considera a menor remuneração paga enquanto os membros estiveram ativos na posição durante o ano, independentemente do tempo de atuação do membro no órgão), excluindo parcelas referente a cessação de cargo e remuneração variável diferida de ex-membros.

*** Valor total anual pago aos membros enquanto estiveram ativos na posição durante o ano, dividido pelo número de posições remuneradas, excluindo parcelas referente a cessação de cargo e remuneração variável diferida de ex-membros.

