

8. 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 (“DE”):

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, implantada em 2020, foi revisada e aprovada pelo Conselho de Administração (“CA”) em maio/2023, após apreciação pelo Comitê de Pessoas (“COPE”).

Os objetivos da prática de remuneração da Companhia são reconhecer e remunerar os membros da DE 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 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 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, de acordo com o Decreto 11.437 de 17 de março de 2023 (“Decreto 11.437/2023”), vigente durante o ano de 2023, e, atualmente, com o Decreto 12.102, de 8 de julho de 2024 (“Decreto 12.102/2024”).

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 CA, avalia e propõe políticas e mecanismos de remuneração dos membros da DE ao CA, 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 DE 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 DE é definida em conformidade às orientações e diretrizes estabelecidas pela SEST. Paralelamente, a Companhia apresenta à SEST propostas de ajustes salariais decorrentes do resultado de estudos técnicos sobre a aferição do nível de competitividade da remuneração ofertada aos seus administradores. Tais estudos são baseados em resultados de pesquisas de remuneração desenvolvidas por consultorias especializadas, considerando empresas de diversos segmentos de atuação (Mercado Químico/Petroquímico, Mercado Grupos Nacionais, Mercado Empresas com Faturamento acima de \$ 5 Bi e Mercado Geral), porém de porte e faturamento similares.

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 CA 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 DE 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 DE, 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, conseqüentemente, 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:

- 60% do valor devido à vista, observando exclusivamente o resultado do exercício, estando, assim, alinhado ao interesse do emissor no curto prazo; e

- 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 DE.

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 2024, 2023 e 2022:

Composição da Remuneração	2024	2023	2022
Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	53,97%	43,86%	51,59%
Benefícios diretos ou indiretos	1,80%	1,07%	0,89%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
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	3,51%	3,00%	4,24%
Cessação do exercício do cargo	7,77%	12,30%	4,95%
Remuneração baseada em ações	32,96%	39,77%	38,34%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

- sua metodologia de cálculo e de reajuste**

- 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 DE 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 e as orientações da SEST.

2. Benefícios diretos e indiretos:

- Auxílio moradia: são levados em consideração as práticas de mercado e as orientações da SEST.
- Assistência médica: a metodologia de cálculo e reajuste para a assistência médica oferecida aos membros da DE 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 DE.

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 DE 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 CA 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 DE, 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:

- métricas de topo;
- metas específicas; e
- 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 Companhia, de forma a garantir que as atividades estejam alinhadas com os principais compromissos estabelecidos no plano, envolvendo toda a Companhia com esses objetivos. Composta por três métricas, duas são correlacionadas à temática ASG: o índice de atendimento às metas de gases de efeito estufa (“IAGEE”) e o indicador de compromisso com o meio ambiente (“ICMA”) representado pelo VAZO = Volume Vazado de Óleo e Derivados.

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

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 DE 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 DE 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 (“CA”):

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 CA considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhados às orientações e normas aplicáveis às estatais federais e de acordo a manifestação da SEST, que tem competência para 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 CA 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, de 12 de julho de 1996 (“Lei 9.292/96”).

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 CA é definida com base no Art. 152 da Lei nº 6.404/1976 e no 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 CA 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 2024, 2023 e 2022:

Composição da Remuneração	2024	2023	2022
Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	98,80%	100,00%	100,00%
Benefícios diretos ou indiretos	0,00%	0,00%	0,00%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
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	1,20%	0,00%	0,00%
Cessação do exercício do cargo	0,00%	0,00%	0,00%
Remunera�o baseada em a�oes	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

- **sua metodologia de cáculo e de reajuste**

O Art. 1 da Lei n  9.292/1996 estabelece que a remunera o dos membros do CA de sociedades de economia mista, como a Petrobras, “não exceder , em nenhuma hipótese, a dez por cento da remunera o mensal média dos diretores das respectivas empresas”.

1. O s lrio ou Pr -labore: os honorários mensais dos membros do CA correspondem a 10% (dez por cento) dos honorários médios mensais percebidos pelos membros da DE.
2. Benefícios pós-emprego: a contribui o ao plano de previdência está limitada a 11% da remunera o com base na faixa etária de cada Conselheiro.
3. Cessa o do exercício do cargo: proje o de pagamento de até seis s lrios ou pr -labore em caso de encerramento de contrato com os membros do CA em caso de quarentena, cujas regras e exce oes são previstas no art. 28 do Estatuto Social da Petrobras, na Lei 12.813/13 e na legisla o brasileira e avaliada externamente   Companhia pela Comissão de  tica Pública - CEP do Governo Federal.

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

Não aplicável, visto que a remunera o recebida por membros do CA   fixa, sem indicador vinculado.

- ii. **razões que justificam a composi o da remunera o**

A composi o da remunera o   definida de acordo com a Lei n  9.292/1996.

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

Um dos membros do CA   o Presidente da Companhia, sendo que a sua participa o não   remunerada como conselheiro. A proposta a ser deliberada na AGO 2025 prevê remunerar o Presidente da Companhia quando da atua o cumulativa como membro do CA, em alinhamento   práticas de mercado.

Adicionalmente, os membros do CA que são integrantes do Comitê de Auditoria Estatutário (“CAE”) e/ou do Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (“CAECO”) renunciam   remunera o de conselheiro, conforme estabelecido no art. 38,   9  do Decreto n  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 ("CF"):

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 CF considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhados 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 CF como retribuição pelos serviços prestados.
 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 CF 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 externamente à Companhia pela Comissão de Ética Pública - CEP do Governo Federal.
- 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 2024, 2023 e 2022:

Composição da Remuneração	2024	2023	2022
---------------------------	------	------	------

Remuneração fixa mensal			
Salário ou pró-labore	98,04%	99,34%	100,00%
Benefícios diretos ou indiretos	0,00%	0,00%	0,00%
Participação em comitês	0,00%	0,00%	0,00%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%
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	1,96%	0,66%	0,00%
Cessação do exercício do cargo	0,00%	0,00%	0,00%
Remuneração baseada em a�oes	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

- **sua metodologia de cáculo e de reajuste**

O art. 1 da Lei n  9.292/1996 estabelece que a remuneração dos membros do Conselho Fiscal de sociedades de economia mista, como a Companhia, “não exceder , em nenhuma hipótese, a dez por cento da remuneração mensal média dos diretores das respectivas empresas”.

1. Salário ou Pr -Labore: os honorários mensais dos membros do CF correspondem a 10% (dez por cento) dos honorários mensais percebidos pelos membros da DE. Os valores são aprovados em AGO, nos termos dos artigos 145, 152 e 162  3  da Lei das Sociedades por A oes e da Lei n  9.292/1996, e em conformidade às orienta oes e diretrizes estabelecidas pela SEST.

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

Não aplicável, visto que a remuneração recebida por membros do CF   fixa, sem indicador vinculado.

ii. **razões que justificam a composi o da remunera o**

A composi o da remuneração do CF   definida por delibera o da AGO de acordo com o Art. 162   3  da Lei n  6.404/76 e Art. 1 da Lei n  9.292/96.

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

Todos os membros do CF 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 CA, considerando a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional, alinhado às orientações da SEST, conforme valores aprovados em AGO.

Cabe informar que, conforme orientação da SEST, a remuneração pela participação nos Comitês de Assessoramento do CA 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 CA.
 2. Benefícios pós-emprego: a contribuição ao plano de previdência está limitada a 11% da remuneração com base na faixa etária de cada membro.
 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 dos Comitês 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 externamente à Companhia pela Comissão de Ética Pública - CEP do Governo Federal.

- **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 DE, 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 CA, correspondem a 50% dos honorários mensais dos conselheiros, estando, portanto, vinculados ao reajuste de tais honorários, já descritos acima.

Adicionalmente, a proposta a ser deliberada na AGO 2025, prevê a possibilidade de cumulação de honorários pela participação concomitante no Comitê de Auditoria Estatutário e no Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras.

Além dos honorários mensais, os membros dos Comitês de Assessoramento do CA (CAE, CAECO e Demais Comitês) podem optar ao benefício Pós-Emprego (Previdência Complementar) e podem fazer jus à Cessação do Cargo (Quarentena).

- **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 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 CA que participam dos Comitês de Assessoramento do CA (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:

Remuneração total prevista para o Exercício Social corrente 31/12/2025 - Valores Anuais				
	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	11,00	9,00	5,00	25,00
Nº de membros remunerados	11,00	9,00	5,00	25,00
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	1.889.498,92	16.776.699,32	858.863,10	19.525.061,24
Benefícios direto e indireto	0,00	2.166.330,40	0,00	2.166.330,40
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	N/A	N/A	N/A	N/A
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	N/A	N/A	N/A	N/A
Pós-emprego	207.844,87	2.548.040,08	94.474,94	2.850.359,89
Cessação do cargo	955.758,54	7.218.315,18	434.435,70	8.608.509,42
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	15.472.034,13	0,00	15.472.034,13

<p>Observação</p>	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua participação no CA não é remunerada. A proposta a ser deliberada na AGO 2025 prevê remunerar o Presidente da Companhia quando da atuação cumulativa como membro do CA.</p> <p>- Membros do CA que são integrantes do CAE e do CAECO renunciam à remuneração de CA. A previsão realizada não considera a renúncia de remuneração por nenhum membro do CA.</p> <p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CA não recebem valores relativos a férias.</p> <p>- Os valores considerados nesta tabela representam uma previsão para o período de janeiro a dezembro de 2025, contemplando o reajuste de 4,83% mediante aprovação pela AGO a ser realizada em 16/04/2025. Para informação sobre o montante a ser deliberado na AGO, para o período de abril de 2025 a março de 2026, ver item 8.20.</p>	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua remuneração é computada como membro da diretoria. A proposta a ser deliberada na AGO 2025 prevê remunerar o Presidente da Companhia quando da atuação cumulativa como membro do CA.</p> <p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Baseada em Ações (incluindo opções): corresponde ao total do PPP 2024 (parcela à vista e previsão de possível quitação das parcelas diferidas), além das parcelas diferidas dos programas de remuneração variável de exercícios anteriores (2023), líquido de encargos (FGTS e INSS), conforme recomendação contida no Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP.</p> <p>- Os valores considerados nesta tabela representam uma previsão para o período de janeiro a dezembro de 2025, contemplando o reajuste de 4,83% mediante aprovação pela AGO a ser realizada em 16/04/2025. Para informação sobre o montante a ser deliberado na AGO, para o período de abril de 2025 a março de 2026, ver item 8.20.</p>	<p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CF não recebem valores relativos a férias.</p> <p>- Os valores considerados nesta tabela representam uma previsão para o período de janeiro a dezembro de 2025, contemplando o reajuste de 4,83% mediante aprovação pela AGO a ser realizada em 16/04/2025. Para informação sobre o montante global dos administradores a ser deliberado na AGO, para o período de abril de 2025 a março de 2026, com reflexo direto na remuneração do CF, ver item 8.20.</p>	
<p>Total da remuneração</p>	<p>3.053.102,23</p>	<p>44.181.419,11</p>	<p>1.387.773,74</p>	<p>48.622.295,08</p>

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2024 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	11,00	9,00	5,00	25,00
Nº de membros remunerados	8,00	9,00	5,00	22,00
Remuneração fixa anual				

Salário ou pró-labore	1.325.504,82	16.115.321,66	819.687,80	18.260.514,28
Benefícios direto e indireto	0,00	536.031,10	0,00	536.031,10
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	N/A	N/A	N/A	N/A
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	N/A	N/A	N/A	N/A
Pós-emprego	16.116,33	1.048.331,13	16.393,80	1.080.841,26
Cessação do cargo		2.320.606,62		2.320.606,62
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	9.841.661,57	0,00	9.841.661,57
Observação	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua participação no CA não é remunerada.</p> <p>- Membros do CA que são integrantes do CAE e do CAECO renunciam à remuneração de CA.</p> <p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CA não recebem valores relativos a férias.</p>	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua remuneração é computada como membro da diretoria.</p> <p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>Baseada em Ações (incluindo opções): (a) para membros que atuaram integralmente em 2023: pagamento da parcela à vista do PPP 2023; (b) para membros que se desligaram ao longo de 2024: quitação do PPP 2023 (parcelas à vista e diferidas); e (c) para ex membros que não atuaram na Companhia em 2024: quitação do PPP 2023 (parcelas à vista e diferidas), e valores residuais de programas de remuneração variável de ciclos anteriores líquido de encargos (FGTS e INSS), conforme</p>	<p>- 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-2025-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CF não recebem valores relativos a férias.</p>	

		recomendação contida no Ofício Circular/Anual-2025- CVM/SEP.		
Total da remuneração	1.341.621,15	29.861.952,08	836.081,60	32.039.654,83

Remuneração total do Exercício Social em 31/12/2023 - Valores Anuais

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	11,00	9,00	5,00	25,00
Nº de membros remunerados	6,33	9,00	5,00	20,33
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	989.787,58	14.793.835,25	775.866,81	16.559.489,64
Benefícios direto e indireto	0,00	361.706,35	0,00	361.706,35
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	N/A	N/A	N/A	N/A
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	N/A	N/A	N/A	N/A
Pós-emprego	0,00	1.013.006,07	5.149,56	1.018.155,63
Cessação do cargo	0,00	4.148.691,92	0,00	4.148.691,92
Baseada em a�oes (incluindo op�oes)	0,00	13.416.010,04	0,00	13.416.010,04

Observação	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua participação no CA não é remunerada.</p> <p>- Os membros do CA integrantes do CAE e/ou do CAECO renunciaram à remuneração de conselheiro.</p> <p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CA não recebem valores relativos a férias.</p>	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua remuneração é computada como membro da diretoria.</p> <p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Baseada em Ações (incluindo opções): corresponde a:</p> <p>(a) quitação das parcelas diferidas do PPP 2021 e quitação do PPP 2022 (parcelas à vista e diferidas) dos membros desligados ao longo de 2023; e (b) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2023: quinta parcela do PRV - 2018. Líquidos de encargos (FGTS e INSS), conforme recomendação contida no Ofício Circular/Anual-2024-CVM/SEP.</p>	<p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CF não recebem valores relativos a férias.</p>	
Total da remuneração	989.787,58	33.733.249,63	781.016,37	35.504.053,58

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

	Conselho de Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Nº total de membros	11,00	9,00	5,00	25,00
Nº de membros remunerados	3,83	9,00	5,00	17,83
Remuneração fixa anual				
Salário ou pró-labore	554.068,09	14.268.105,23	726.823,20	15.548.996,52
Benefícios direto e indireto	0,00	245.113,36	0,00	245.113,36
Participações em comitês	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00
Descrição de outras remunerações fixas	N/A	N/A	N/A	
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	N/A	N/A	N/A	
Pós-emprego	0,00	1.179.049,18	0,00	1.179.049,18
Cessação do cargo	0,00	1.367.773,98	0,00	1.367.773,98
Baseada em ações (incluindo opções)	0,00	10.603.652,95	0,00	10.603.652,95
Observação	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua participação no CA não é remunerada.</p> <p>- Os membros do CA integrantes do CAE e/ou do CAECO renunciaram à remuneração de conselheiro.</p> <p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CA não recebem valores relativos a férias.</p>	<p>- O Presidente da Petrobras é membro da DE e do CA. A sua remuneração é computada como membro da diretoria.</p> <p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- 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</p>	<p>- 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-2024-CVM/SEP.</p> <p>- 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".</p> <p>- Salário ou pró-labore: membros do CF não recebem valores relativos a férias.</p>	

		ex- membros que não atuaram na Companhia em 2022: quarta parcela do Plano de Remuneração Variável (PRV) de 2018.		
Total da remuneração	554.068,09	27.663.694,70	726.823,20	28.944.585,99

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

Justificativa para o não preenchimento do quadro:

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 os membros da DE (Presidente e Diretores). 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 CA e pela SEST, e divulgado para o público de interesse, o pagamento da remuneração variável (PPP) para os membros da DE, não extensivo aos membros do CA, 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. Os membros da DE podem 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 descritos abaixo:

- i. Métricas de topo: Delta Valor Petrobras (“VALOR” - mensura o desempenho econômico-financeiro da Petrobras com base no valor gerado por suas atividades (riqueza criada ou destruída) em um determinado exercício); e duas métricas associadas a fatores ambiental, social e governança (“ASG”): IAGEE, que monitora o desempenho da Petrobras em relação ao atendimento às metas de intensidade de emissões de efeito estufa; e ICMA que corresponde ao indicador de compromisso com o meio ambiente, sendo representado pelo 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).
- iii. Avaliação discricionária do superior imediato de acordo com o perfil e desempenho de cada membro da DE. Para fins de cálculo da remuneração variável, os membros da DE são avaliados pelo CA.

Conforme tabela abaixo, referente ao PPP 2024, o peso dos indicadores por grupo varia de acordo com os deveres e responsabilidades associados aos cargos exercidos. Quanto maior o nível hierárquico, maior é 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) corresponde 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) corresponde a um Número de Remunerações que é 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						Escala de Atingimento		
	Métricas de Topo*				Métricas Específicas**	Discricionária/ Individual	1 MÍNIMO (20%)	3 ALVO (100%)	5 TETO (130%)
	Peso	VALOR	IAGEE	ICMA			Número de Remunerações		
Presidente	80%	40%	25%	15%	IC-SEST: 10%	10%	2,0	10,0	13,0
Diretor Executivo	60%	25%	20%	15%	SC: 25% IC-SEST: 10%	5%	1,8	9,0	11,7

* VALOR = Delta Valor Petrobras

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

ICMA = Indicador de Compromisso com o meio ambiente representado pelo VAZO (Volume Vazado de Óleo e Derivados)

** IC-SEST = Indicador Conformidade da SEST (avalia 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).

SC = SCORECARD

A partir do exercício de 2025, o *scorecard* da Presidente incluirá a métrica Retorno sobre o Capital Empregado (ROCE), com peso de 10% na sua remuneração variável (PPP). Essa métrica mede a eficiência e rentabilidade da empresa em relação ao capital total empregado em suas operações, indicando o lucro gerado antes dos impostos em comparação com o capital utilizado. O ROCE, amplamente adotado para avaliar a performance de negócios de capital intensivo, como óleo e gás, reforça o foco em geração de valor na gestão da companhia.

A tabela abaixo demonstra as informações sobre valores mínimo, máximo, previsto e efetivamente reconhecido do PPP para os membros da DE. 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 o valor efetivamente reconhecido pode ficar acima do máximo previsto, em função da impossibilidade de antever a permanência ou saída de membros ao longo do ano, resultando em diferentes cronogramas de pagamentos à vista e diferido dos Programas, conforme explicado nos campos “Observação” abaixo.

PPP	2025	2024	2023	2022
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	2.092.350,18	1.999.952,35	1.999.952,35	1.834.818,67
Valor máximo previsto no plano de remuneração	13.600.276,17	12.999.690,29	12.999.690,29	11.926.321,37
Valor previsto no plano de remuneração, caso as metas estabelecidas sejam atingidas	10.461.750,90	9.999.761,76	9.999.761,76	9.174.093,36
Valor efetivamente reconhecido no resultado	N/D	9.841.661,57	13.416.010,04	10.603.652,95
Observação (conforme informado no item 8.2)	O valor da remuneração que será reconhecido e pago em 2025 ainda não foi apurado.	O valor efetivamente reconhecido e pago em 2024 refere-se ao pagamento da seguinte forma: - (a) para membros que atuaram integralmente em 2023: pagamento da parcela à vista do PPP 2023; - (b) para membros que se desligaram ao longo de 2024: quitação do PPP 2023 (parcelas à vista e diferidas); e - (c) para ex membros que não atuaram na Companhia em 2024: Quitação do PPP 2023 (parcelas à vista e diferidas), valores residuais de programas de remuneração variável de ciclos anteriores. Adicionalmente, foi aplicado um desconto de 2% sobre o valor integral do PPP 2023 a título de contribuição extraordinária, assim	O valor efetivamente reconhecido e pago em 2023 refere-se ao pagamento da seguinte forma: (a) para membros que se desligaram ao longo de 2023: quitação das parcelas diferidas do PPP 2021 e quitação do PPP 2022 (parcelas à vista e diferidas); e (b) para ex-membros que não atuaram na Companhia em 2023: quinta parcela do PRV 2018.	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.

		como para todos os empregados, visando a sustentabilidade do plano de saúde ao qual fazem parte.		
--	--	--	--	--

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

Justificativa para o não preenchimento do quadro:

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 exercidas**

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 da outorga

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

Justificativa para o não preenchimento do quadro:

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 31/12/2024⁽¹⁾

<i>Diretoria Executiva</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	0
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	3.110
Ações Preferenciais	64.333

<i>Conselho de Administração⁽²⁾</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	0
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	218.601.927
Ações Preferenciais	10.377

<i>Conselho Fiscal⁽³⁾</i>	
<i>Característica dos Títulos</i>	<i>Quantidade</i>
Cota FGTS	0
Cota Fundo Investimentos	0
Ações Ordinárias	0
Ações Preferenciais	10.042

(1) Inclui a posição detida por cônjuges, companheiros, qualquer dependente incluído no imposto de renda, e sociedades direta ou indiretamente controladas pelos administradores e membros do Conselho Fiscal.

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

(3) Incluindo a posição detida pelos membros suplentes.

Os membros do CA, da DE e do CF, 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:

a. Órgão	<i>Conselho de Administração</i>	<i>Diretoria Executiva</i>
b. Nº total de membros	11	9,00
c. Nº de membros remunerados	8	9,00
d. Nome do plano	Petros 2 e Petros	
e. Quantidade de administradores que reúnem as condições para se aposentar	Tendo em vista que os administradores da Petrobras são de natureza estatutária e, conseqüentemente, podem ser destituídos do cargo a qualquer momento por decisão do CA ou da Assembleia dos Acionistas, não há que se cogitar o quantitativo ou condições de aposentadoria antecipada.	
f. Condições para se aposentar antecipadamente	Tendo em vista que os administradores da Petrobras são de natureza estatutária e, conseqüentemente, podem ser destituídos do cargo a qualquer momento por decisão do CA ou da Assembleia dos Acionistas, não há que se cogitar o quantitativo ou condições de aposentadoria antecipada.	
g. 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	R\$ 16.116,33 ⁽¹⁾	R\$ 854.209,16 ⁽¹⁾
h. Valor total acumulado das contribuições realizadas durante o último exercício social, descontada a parcela relativa a contribuições feitas diretamente pelos administradores	R\$ 16.116,33 ⁽²⁾	R\$ 1.048.331,13 ⁽²⁾
i. Se há a possibilidade de resgate antecipado e quais as 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 31/12/2024.

(2) Valor correspondente à soma das contribuições realizadas pelo patrocinador em nome de cada um dos participantes no ano de 2024.

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:

- a. órgão
- b. número total de membros
- c. número de membros remunerados
- d. valor da maior remuneração individual
- e. valor da menor remuneração individual
- f. valor médio de remuneração individual (total da remuneração dividido pelo número de membros remunerados)

Valores anuais

	Diretoria Estatutária			Conselho de Administração			Conselho Fiscal		
	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022
Nº de membros	9,00	9,00	9,00	11,00	11,00	11,00	5,00	5,00	5,00
Nº de membros remunerados	9,00	9,00	9,00	8,00	6,33	3,83	5,00	5,00	5,00
Valor da maior remuneraçãoReal	3.035.922,96	2.754.629,80	2.295.729,68	163.937,58	155.176,71	145.364,64	180.331,38	155.176,71	145.364,64
Valor da menor remuneraçãoReal	2.436.930,38	148.387,62	1.691.555,66	158.435,94	155.176,71	145.364,64	163.937,58	155.176,71	145.364,64
Valor médio da remuneraçãoReal	3.317.994,68	3.748.138,85	3.073.743,86	167.702,64	156.282,25	144.539,50	167.216,32	156.203,27	145.364,64

Observação

Diretoria Estatutária	
31/12/2024	<p>Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nº membros: corresponde à média anual do nº membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais.- Nº membros remunerados: nº membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício.- Valor maior remuner.: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner. individual exerceu o cargo durante 5 meses do exercício social.- Valor menor remuner.: exclui a remuner.de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão. <p>Valor médio da remuner.: valor total da remuner.anual do órgão dividido pelo nº membros remunerados.</p>
31/12/2023	<p>Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nº membros: corresponde à média anual do nº membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais.- Nº membros remunerados: nº membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício.- Valor maior remuner.: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner. individual exerceu o cargo durante 5 meses do exercício social.- Valor menor remuner.: não foram observados membros com atuação de no mínimo 12 meses no exercício. Portanto, o valor da remuneração mínima anual individual foi apurada considerando as remunerações efetivamente reconhecidas no resultado, ou seja, as remunerações efetivamente pagas aos membros que trabalharam durante o ano, independentemente do número de meses trabalhados. A menor remuneração foi de um membro que atuou por 1 (um) mês no exercício fiscal. Caso fosse considerada a remuneração do membro que atuou por mais tempo no exercício fiscal (pouco mais de 11 meses), excluindo os demais, a menor remuneração corresponderia a R\$ 1.710.583,15.- Valor médio da remuner.: valor total da remuner.anual do órgão dividido pelo nº membros remunerados.
31/12/2022	<p>Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nº membros: corresponde à média anual do nº membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais.- Nº membros remunerados: nº membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício.- Valor maior remuner.: considera todas as remunerações reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner.individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social.- Valor menor remuner.: exclui a remuner.de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão.- Valor médio da remuner.: valor total da remuner. anual do órgão dividido pelo nº membros remunerados.

Conselho de Administração

31/12/2024	Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP: - N° membros: média anual do n° membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - N° membros remuner.: n° membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício. - V. maior remuner.: considera todas as remuner. reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner. individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. - V. menor remuner.: exclui a remuner. de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão.. V. médio da remuner.: valor total da remuner.anual do órgão dividido pelo n° de membros remunerados.
31/12/2023	Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP: - N° membros: média anual do n° membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - N° membros remuner.: n° membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício. - V. maior remuner.: considera todas as remuner.reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner.individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. - V. menor remuner.: exclui a remuner. de membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão.. - V. médio da remuner.: valor total da remuner.anual do órgão dividido pelo n° de membros remunerados.
31/12/2022	Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP: - N° membros: média anual do n° membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - N° membros remuner.: n° membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão. - V. maior remuner.: considera todas as remuner.reconhecidas no resultado, sem exclusão. O membro detentor da maior remuner. individual exerceu o cargo durante 12 meses do exercício social. - V. menor remuner.: excluídos os valores da remuner.de todos os membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses. Valor apurado com a exclusão de membros do órgão. - V. médio da remuner.: valor total da remuner.anual do órgão dividido pelo n° de membros remunerados. Valor total da remuner. considera todas as remuner. pagas, sem excluir as remuner.dos membros que exerceram o cargo por menos de 12 meses; razão pela qual o V. médio está abaixo do V. da menor remuner.

Conselho Fiscal

31/12/2024	Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP: - N° membros: média anual do no. de membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - N° membros remunerados: n° de membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "N° de membros" acima. - Valor 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 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: valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo n° de membros remunerados.
31/12/2023	Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP: - N° membros: média anual do no. de membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - N° membros remunerados: n° de membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "N° de membros" acima. - Valor 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 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: valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo n° de membros remunerados.

31/12/2022	<p>Valores apurados e divulgados atendendo ao Ofício Circular/Anual-2025-CVM/SEP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº membros: média anual do no. de membros apurado mensalmente, com 2 casas decimais. - Nº membros remunerados: nº de membros com remunerações reconhecidas no resultado do exercício, e calculado conforme a explicação do "Nº de membros" acima. - Valor 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 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: valor total da remuneração anual do órgão dividido pelo nº 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.
-------------------	---

Esclarecimento

Diretoria Estatutária	
31/12/2024	O valor médio está superior ao valor da maior remuner., pois o valor total da remuner. inclui valores relativos ao pagamento de parcelas diferidas dos programas de remuner. variável e à cessação do cargo, ref.a membros e ex-membros da DE.
31/12/2023	O valor médio está superior ao valor da maior remuner., pois o valor total da remuner. inclui valores relativos ao pagamento de parcelas diferidas dos programas de remuner. variável e à cessação do cargo, ref.a membros e ex-membros da DE.
31/12/2022	O valor médio está superior ao valor da maior remuner., pois o valor total da remuner. inclui valores relativos ao pagamento de parcelas diferidas dos programas de remuner. variável e à cessação do cargo, ref.a membros e ex-membros da DE.

Conselho de Administração	
31/12/2024	O valor médio está superior ao valor da maior remuneração em decorrência da remuneração paga a dois novos membros a partir de maio/2024 e do pagamento de "Benefício Pós Emprego" para três membros.
31/12/2023	O valor médio está superior ao valor da maior remuneração em decorrência da remuneração paga a dois novos membros a partir de maio/2023.
31/12/2022	Não se aplica.

Conselho Fiscal	
31/12/2024	Não se aplica
31/12/2023	O valor médio está superior ao valor da maior remuneração em decorrência do pagamento de "Benefício Pós Emprego" a partir de setembro/2023 para um membro.

31/12/2022

Não se aplica

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, descrita neste formulário como cessação do exercício do cargo, 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 CA, da DE ou do CF 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 CA, da DE ou do CF 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 CA, da DE ou do CF, 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, a ser realizada em 16 de abril de 2025 (“AGO 2025”), deliberará a respeito da remuneração global dos administradores (D.E. e C.A.) para o período de abril de 2025 a março de 2026, aprovando um reajuste de 4,83% nos honorários.

Vale ressaltar que os valores de remuneração referentes a previsão de 2025 informados no item 8.2 correspondem ao período do exercício social de janeiro a dezembro de 2025, não tendo, portanto, correlação direta com os valores aprovados na AGO 2025, que correspondem ao período de abril de 2025 a março de 2026.

O aumento do montante global dos administradores de 10,14% em relação ao ano de 2024 é resultante, principalmente, do reajuste nos honorários de 4,83%, que repercute diretamente no montante provisionado para outras parcelas, tais como licença remunerada (férias), gratificação natalina, remuneração variável, quarentena remunerada. Além disso, são propostos reajustes pontuais para as parcelas despesas médicas, passagens aéreas, auxílio moradia e auxílio alimentação/refeição.

A comparação está apresentada na tabela a seguir:

Montante Global Administradores (DE e CA)				
Colegiado	Aprovado AGO 2024 (abr/24 - mar/25)	Total AGO 2025 (abr/25 - mar/26)	Diferença	Varição
DE	R\$ 40.269.461	R\$ 44.507.702	R\$ 4.238.241	10,52%
CA	R\$ 2.935.745	R\$ 3.077.542	R\$ 141.797	4,83%
Total	R\$ 43.205.207	R\$ 47.585.245	R\$ 4.380.038	10,14%

Também serão apresentados para deliberação os seguintes itens:

- Proposta de fixação dos honorários mensais dos membros do Conselho de Administração e dos titulares do Conselho Fiscal em 10% da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva, excluídos os valores relativos à licença remunerada “férias” e benefícios.
- Proposta de fixação dos honorários mensais dos membros do Comitê de Auditoria e do Comitê de Auditoria do Conglomerado, sendo para o Presidente o honorário mensal correspondente a 40% da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva, excluídos os valores relativos à licença remunerada “férias” e benefícios e para os demais membros o honorário mensal correspondente a 30% da remuneração média mensal dos membros da Diretoria Executiva, também excluídos os valores relativos à licença remunerada “férias” e benefícios; bem como da possibilidade de cumulação de honorários pela participação concomitante no Comitê de Auditoria Estatutário e no Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras.