



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES E CONSELHO FISCAL DA PRIO S.A.

1. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA:

A presente Política de Remuneração (“Política”) estabelece os critérios e diretrizes gerais a serem aplicados na fixação da remuneração e benefícios concedidos aos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal da PRIO S.A. (“PRIO” ou “Companhia”), quando instalado, conforme aplicável.

Esta Política tem como fundamento as diretrizes de governança corporativa constantes do Estatuto Social da Companhia, a Lei nº 6.404, de 07 de dezembro de 1976, conforme alterada (“Lei das Sociedades por Ações”), bem como os regimentos, políticas internas e atos regulamentares aplicáveis à Companhia.

2. OBJETIVO E DIRETRIZES:

A estrutura de remuneração da Companhia tem por objetivo promover a atração, motivação, retenção e alinhamento de interesses dos profissionais de ponta da indústria, devendo ser condizente com as responsabilidades dos respectivos cargos, o tempo dedicado às funções, as competências e as práticas de mercado.

As diretrizes de remuneração estabelecidas nesta Política visam assegurar o equilíbrio entre oportunidades de desenvolvimento do negócio no longo prazo e o cumprimento de metas de desempenho de curto prazo, de forma que a remuneração global esteja alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco na perenidade e na criação de valor a médio e longo prazo. As diretrizes devem estar sempre alinhadas às melhores práticas de mercado, bem como recompensar adequadamente o atingimento de metas.

3. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO:

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, quando instalado, poderá ser constituída por um ou mais dos seguintes componentes: (i) pró-labore; (ii) remuneração variável; (iii) remuneração baseada em ações; (iv) benefícios indiretos; e (v) outros componentes que o Comitê de Remuneração venha a recomendar ou que sejam aprovados pelos órgãos de governança competentes.

3.1. Remuneração da Diretoria Executiva:

A remuneração da Diretoria Executiva estatutária e não estatutária da Companhia será composta por, entre outras modalidades recomendadas pelo Comitê de Remuneração e/ou aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas: (i) pró-labore; (ii) benefícios indiretos; e (iii) remuneração variável, dividida em componentes de curto e longo prazo.

PRÓ-LABORE

O pró-labore corresponde a uma parcela fixa da remuneração total, sendo constituída por honorários mensais, compatíveis com o escopo de trabalho e responsabilidades de cada cargo, composto por 13 (treze) parcelas anuais, ajustadas periodicamente para assegurar que o valor total anual não ultrapasse a média de mercado do segmento de atividade da Companhia.

BENEFÍCIOS INDIRETOS

Os benefícios indiretos correspondem a vantagens complementares concedidas na forma de (a) plano de assistência médica e odontológica; (b) auxílio alimentação; (c) auxílio refeição; (d) seguro de vida; e (e) auxílio creche-educação; todos fixados em linha com as práticas de mercado do segmento de atividade da Companhia.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável, representada pelo bônus anual, corresponde à parcela da remuneração total que permite à Companhia recompensar Diretores pelo atingimento de metas financeiras e operacionais da Companhia, além de metas individuais de desempenho estabelecidas para o Ano de Referência.

Até o início de cada exercício social, o Conselho de Administração deverá estabelecer mandatoriamente uma meta compatível com o orçamento e uma meta agressiva para geração de caixa no Ano de Referência, de modo que: (i) a concessão de remuneração variável no Ano de Referência dependerá do atingimento da meta de geração de caixa compatível com o orçamento aprovado; e (ii) os valores-base da remuneração variável serão incrementados caso a meta agressiva de geração de caixa seja ultrapassada.¹

A meta compatível com o orçamento e a meta agressiva de geração de caixa serão estabelecidas com fundamento em premissas determinadas em cada ciclo orçamentário da Companhia, tais como níveis de produção, custos e termos comerciais de venda de óleo. A meta de geração de caixa compatível com o orçamento deverá ser definida com base em premissas realistas sob o controle da Companhia. A meta agressiva de geração de caixa deverá contemplar projeções adicionais para o Ano de Referência de forma estimular a performance e geração de caixa para além das projeções ordinárias.

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

Metas Orçamentárias e Operacionais da Companhia: As metas orçamentárias e operacionais da Companhia para cada Ano de Referência serão estabelecidas anualmente pelo Conselho de Administração, antes do início do exercício social em questão.

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

Referidas metas serão determinadas considerando uma relação de causa-efeito, com base, entre outros indicadores, na geração de caixa, volume de óleo produzido, eficiência operacional, comercialização de óleo, custos operacionais e investimentos em manutenção e expansão da produção.

Metas Individuais de Desempenho: As metas individuais de desempenho definidas para cada Diretor serão estabelecidas antes do início de cada Ano de Referência pelo Diretor Presidente com apoio da Gerência de Pessoas e Performance, a partir de diretrizes estratégicas da Companhia, sob a premissa de garantir alinhamento aos imperativos de longo prazo da PRIO e a maximização de retorno aos acionistas.

Ao término do Ano de Referência, os resultados das metas individuais de desempenho serão apurados pela Gerência de Pessoas e Performance e submetidos ao Comitê de Remuneração. Os indicadores de metas de desempenho atingidas por cada Diretor no Ano de Referência serão utilizados para determinar a sua remuneração variável para o Ano de Referência.

COMPONENTES DE CURTO E LONGO PRAZO

O pagamento da remuneração variável de cada Diretor será dividido em componentes de curto e de longo prazo, de modo a alinhar os interesses dos executivos com os imperativos de perenidade da Companhia e recompensar seu desempenho sustentável, nos seguintes termos:

Componente de Curto Prazo: O componente de curto prazo, pago em dinheiro em duas parcelas semestrais no exercício subsequente ao Ano de Referência, corresponderá a aproximadamente 20% (vinte por cento) do total da remuneração variável paga a cada Diretor para o Ano de Referência.

Componente de Longo Prazo: O componente de longo prazo corresponde à fração de longo prazo paga na forma de ações de emissão da Companhia recebidas no âmbito do Plano de Opção de Compra de Ações aprovado em Assembleia Geral de Acionistas (respectivamente “Ações” e “Opções”), cuja quantidade agregada não excederá 0,5% (zero vírgula quatro por cento) do capital social.

As Opções deverão ser exercidas no momento em que forem concedidas aos Diretores, observado que as Ações delas decorrentes serão entregues de maneira diferida nos 6 (seis) exercícios sociais subsequentes ao encerramento do respectivo Ano de Referência, de acordo com o seguinte cronograma:

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

A quantidade de Opções a ser outorgada será definida pelo Comitê de Remuneração e submetida ao Conselho de Administração para ratificação, nos termos do Plano de Opção de Compra de Ações aprovado em Assembleia Geral.

Observado as regras estabelecidas no Plano de Opção de Compra de Ações aprovado pela Assembleia Geral de Acionistas e nos respectivos Programas, na hipótese de extinção antecipada do mandato em virtude da prática de atos que violem a Lei e o Estatuto Social da Companhia, restarão automaticamente extintas as Opções cujos prazos de carência não tenham se esgotado.

3.2. Remuneração do Conselho de Administração:

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

PRÓ-LABORE

O pró-labore corresponde a uma parcela fixa da remuneração total, sendo constituída por honorários periódicos, cujo valor é determinado considerando especialmente as responsabilidades assumidas pelos Conselheiros, o tempo dedicado às funções exercidas, sua competência, reputação e serviços no mercado.

A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos Conselheiros para o exercício de suas funções, tais como com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento às reuniões do Conselho de Administração.

AQUISIÇÃO MANDATÓRIA DE AÇÕES

Com o objetivo de aumentar o alinhamento de interesses com acionistas, ao início de cada mandato, os membros do Conselho de Administração deverão adquirir com recursos próprios ações de emissão da companhia em quantidade a ser determinada pelo Comitê de Remuneração, não inferior ao equivalente a 12 (doze) vezes o valor de seu pró-labore mensal. Em conexão com tal aquisição, os membros do Conselho de Administração deverão firmar compromisso vinculante com a Companhia por meio do qual se obrigarão, em qualquer hipótese, a não alienar referidas ações antes do final do mandato para o qual foram eleitos.

3.3. Remuneração do Conselho Fiscal:

A Remuneração do Conselho Fiscal, quando instalado, corresponde a uma remuneração fixa mensal, concedida a título de pró-labore, compatível com o escopo e responsabilidade do cargo, bem como outras modalidades de remuneração eventualmente recomendadas pelo Comitê de Remuneração e/ou aprovadas pela Assembleia Geral de Acionistas, nos termos do Artigo 162, § 3º da Lei das Sociedades por Ações.

A Companhia poderá reembolsar despesas incorridas pelos Conselheiros para o exercício de suas funções, tais como com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas ao comparecimento às reuniões do Conselho Fiscal.

4. APROVAÇÃO DA REMUNERAÇÃO:

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

Para assessorar o Conselho de Administração na tomada de decisões, o Comitê de Remuneração terá como função analisar e opinar sobre os planos de remuneração fixa e variável e benefícios concedidos aos Administradores e membros do Conselho Fiscal da Companhia, inclusive os planos de remuneração com base em ações ou *performance*, nos termos do seu Regimento Interno.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS:

Esta Política passa a vigorar a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia, devendo ser revisada sempre que necessário para garantir as melhores práticas de mercado.

As deliberações tomadas em Assembleia Geral de Acionistas porventura conflitantes com as disposições desta Política de Remuneração prevalecerão sobre estas, independentemente de sua modificação pelo Conselho de Administração.

Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Remuneração.

* * *