



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO ALTA ADMINISTRAÇÃO E VICE-PRESIDENTES

Vibra Energia S.A.

Aprovada Ata RCA 948, de 11.03.2026

Índice

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA	3
2. DEFINIÇÕES.....	3
3. DIRETRIZES.....	4
3.1. DIRETRIZES GERAIS	4
3.2. CONCEITOS	4
3.3. REMUNERAÇÃO DO PRESIDENTE E MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	6
3.4. REMUNERAÇÃO DO PRESIDENTE E DOS DIRETORES VICE-PRESIDENTES EXECUTIVOS	7
3.5. REMUNERAÇÃO DOS VICE-PRESIDENTES.....	7
3.6. REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ACESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	7
3.7. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL	8
4. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	8

1. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

A presente Política de Remuneração tem por objetivo estabelecer os princípios e diretrizes acerca da remuneração do Presidente e membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do Presidente, dos Diretores Vice-Presidentes Executivos e dos Vice-Presidentes da Vibra Energia.

2. DEFINIÇÕES

Administradores: Presidente, Diretores Vice-Presidentes Executivos e Conselheiros de Administração.

Conselheiros de Administração: Presidente e Membros do Conselho de Administração.

Conselheiro Fiscal: membro do Conselho Fiscal.

Diretoria Executiva: colegiado formado pelo Presidente e pelos Diretores Vice-Presidentes Executivos.

Vice-Presidente: membro não-estatutário, que tem vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”)

Executivos: conjunto de representantes da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e Vice-Presidentes.

EBITDA: significa os Lucros Antes de Juros, Impostos, Depreciações e Amortizações (LAJIDA), em inglês Earnings Before Interest, Taxes, Depreciations and Amortizations, sendo ajustado por itens em concordância com as práticas do setor de atuação da Companhia

ROIC: significa Retorno sobre Capital Investido, do inglês *Return on Invested Capital*, sendo utilizado para avaliar a eficiência de uma empresa em alocar o capital sob seu controle para investimentos rentáveis

NPS: Net Promoter Score é uma pesquisa que utiliza dados quantitativos e qualitativos para avaliar o quanto os clientes estão satisfeitos com a experiência que tiveram (ou estão tendo) com a empresa

TSR: significa o Retorno total ao acionista, do inglês *Total Shareholder Return*, sendo utilizado para medir o retorno aos acionistas em um período de tempo específico, considerando a valorização do preço da ação, mais o valor total pago em dividendos por ação.

ESG: sigla para *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança) e refere-se às práticas empresariais responsáveis nessas três áreas

SEC: *Securities and Exchange Commission* - Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos

LOCK UP: é o período mínimo durante o qual o participante do plano não pode vender, transferir ou liquidar os ativos recebidos como incentivo de longo prazo.

3. DIRETRIZES

3.1. DIRETRIZES GERAIS

3.1.1. Nos termos do artigo 152 da Lei nº 6404/76 (“Lei das Sociedades por Ações”), o montante global de remuneração dos administradores será fixado pela assembleia geral de acionistas. Conforme Estatuto Social da Companhia, compete ao Conselho de Administração, deliberar sobre a distribuição individual do montante, com o suporte do Comitê de Governança, Pessoas e Remuneração.

3.1.2. A fim de evitar conflito de interesses, na deliberação referente à aprovação da proposta de montante global para fixação pela assembleia geral de acionistas, deverão abster-se de votar os acionistas que forem também administradores da Companhia.

3.1.3. Análise da competitividade remuneratória dos executivos será avaliada por meio de pesquisas de remuneração com apoio de consultorias especializadas, anualmente, com possibilidade de revisão do pacote remuneratório a cada 2 anos, salvo casos específicos aprovados pelo Conselho de Administração ou Comitê de pessoas, conforme aplicável

3.2. CONCEITOS

3.2.1. A Companhia utiliza o conceito de remuneração total para avaliar e definir o montante a ser proposto para aprovação da assembleia geral de acionistas. Compõem a citada remuneração:

a) Remuneração fixa

Considera-se a responsabilidade, o tempo dedicado à função e a competência.

b) Parcela variável de curto prazo

Tem o objetivo de reconhecer o time Vibra de forma atrelada aos resultados da Companhia, através de metas anuais de desempenho.

A Vibra possui um programa, denominado Incentivo de Curto Prazo (“ICP”), composto por metas que se desdobram das metas estratégicas da Companhia, (tais como, Margem EBITDA, ROIC, NPS, EBITDA Novas Energias e Impacto na Causa Social. A partir do alcance dos gatilhos (mínimo necessário para ativar o programa), o cálculo é feito considerando a remuneração fixa, o múltiplo remuneratório (target) e os resultados das metas definidas pelo Comitê de Governança, Pessoas e Remuneração.

c) Parcela variável de longo prazo

O Programa de Incentivo de Longo Prazo (“ILP”) tem como principais objetivos o reforço da visão de longo prazo na tomada de decisões, garantindo a sustentabilidade do negócio, o alinhamento dos

interesses dos executivos aos dos acionistas e a retenção de talentos.

No âmbito do Programa de ILP, a Vibra optou por utilizar algumas modalidades de planos de remuneração baseada em ações: Opção de Compra de Ações, Ações Restritas, *Matching Shares*, *Performance Shares* e *Phantom Shares*. A cada outorga, a Companhia pode definir qual ou quais modalidades de plano irá utilizar, assim como o percentual de ILP que será outorgado em um ou mais programas, de acordo com a sua estratégia de negócios para o período, o grupo a que o executivo pertence e observadas as instâncias competentes de aprovação de cada outorga, nos termos de cada um dos planos.

No primeiro, Opção de Compra de Ações, a Companhia outorga opções que poderão ser convertidas em ações após um prazo de carência (*vesting*) de no mínimo três anos a partir da outorga, tendo até três anos após o término da carência para que seja exercida a opção de compra (período de exercício). Especificamente para o Conselho de Administração, o período de *vesting* (carência) é de dois anos e há obrigatoriedade de *lock up* de mais 1 ano após a liquidação das opções. A quantidade de opções a ser outorgada é definida pelo múltiplo remuneratório multiplicado pela remuneração fixa mensal e dividido pelo valor justo (*fair value*) da opção. Cada opção equivale a uma ação e o ganho do Executivo decorre da valorização das ações da Companhia, sendo calculado pela diferença entre o valor da cotação da ação de emissão da Companhia na data de exercício e o valor do preço do exercício (*strike price*), ajustado conforme dividendos e juros sobre capital próprio (“JCP”) distribuídos até o exercício da opção. Para dar transparência aos participantes, as diversas hipóteses de desligamento e respectivos direitos em cada caso estão previstos nos contratos individuais de outorga.

No Plano de Ações Restritas, os executivos recebem diretamente as ações da empresa, desde que sejam cumpridas condições de carência previstas em contrato. A quantidade de ações a ser outorgada é função de um valor definido pelo Conselho de Administração para determinado participante dividido pela média do valor da ação dos 60 pregões anteriores a data de outorga.

Já no Plano de *Matching Shares* a Companhia outorga ações como contrapartida ao investimento feito pelo executivo na compra de ações de emissão da Companhia no mercado, usando parte de seu incentivo de curto prazo, também após um prazo determinado de carência de três anos a partir do investimento inicial.

O Plano de *Performance Shares* corresponde a um compromisso da empresa em conceder ao executivo um determinado número de ações, de acordo com o cumprimento de metas de desempenho pré-estabelecidas, para determinado período, conforme previsto nos contratos individuais. A quantidade de ações a ser outorgada é função do múltiplo remuneratório (*target*) multiplicado pela remuneração fixa mensal e dividido pela média do valor da ação dos 60 pregões anteriores a data de outorga.

Por fim, no Plano de *Phantom Shares* é outorgado um número específico de ações aos executivos, mas

essas ações serão liquidadas em dinheiro se cumpridas as condições de carência (*vesting*). Neste Plano, a empresa paga ao executivo um valor, resultado do valor da ação na data de exercício multiplicado pelo número de ações outorgadas.

d) Política de *Clawback*

Política complementar à presente, a qual visa regular a restituição de parcelas Variáveis de curto ou longo prazo, alinhada às diretrizes da SEC, nas hipóteses ali descrita.

e) Stock Ownership Guidelines - SOG

Diretriz de Governança corporativa que estabelece um volume financeiro mínimo que deve ser mantido em ações pelos executivos durante o período em que estiverem no exercício das suas funções, objetivando comprometimento com o desempenho de longo prazo e alinhamento de interesse entre Executivos, Acionistas e Investidores – “Skin in the game”. O SOG será aplicado considerando as seguintes diretrizes gerais:

- i) **Elegíveis:** Presidente e Diretores Vice-presidentes Executivos
- ii) **Aplicação:** a partir da liquidação em 2026 dos programas de Incentivos de Longo Prazo outorgados pela Companhia para o grupo de elegíveis.
- iii) **Base de cálculo do volume financeiro:** Remuneração fixa anual na data da liquidação.
- iv) **Periodicidade da verificação do volume financeiro e múltiplo do cargo:** anual, sempre na data da AGOE.
- v) **Preço da ação utilizado para definição do montante:** média dos 60 pregões anteriores à data da AGOE
- vi) **Penalidade para operação abaixo do estoque mínimo:** impedimento da outorga do ano posterior ao previsto para alcance integral da quantidade mínima;
- vii) **Tempo de alcance do estoque mínimo:** 5 anos, com possibilidade de aplicação de recursos próprios para composição do estoque mínimo.

e) Benefícios

Os benefícios podem ser diretos ou indiretos, sendo compatíveis com as práticas de mercado e alinhados à estratégia de remuneração total, compreendendo, entre outros: plano de saúde, previdência privada, seguro de vida, veículo, auxílio moradia, passagens áreas e seguro viagem.

3.3. REMUNERAÇÃO DO PRESIDENTE E MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.3.1. A remuneração fixa dos Conselheiros de Administração será paga mensalmente, não atrelada a sua participação em reuniões, perfazendo 12 parcelas no ano.

3.3.2. O Presidente do Conselho de Administração recebe um valor diferenciado de remuneração fixa em relação aos demais membros, em função de suas responsabilidades, maior complexidade e do maior tempo de dedicação.

3.3.3. No que diz respeito à parcela variável de longo prazo, o Presidente e os membros do Conselho de Administração fazem jus ao Programa de Opções de Compra de Ações, sem metas atreladas.

3.3.4. Os Conselheiros de Administração não fazem jus a benefícios e ao programa de ao ICP.

3.3.5. Caso o Presidente, os Diretores Vice-Presidentes Executivos ou os Vice-presidentes sejam membros do Conselho de Administração, não há remuneração pela função exercida no colegiado.

3.4. REMUNERAÇÃO DO PRESIDENTE E DOS DIRETORES VICE-PRESIDENTES EXECUTIVOS

3.4.1. A remuneração fixa do Presidente e dos Diretores Vice-Presidentes Executivos será paga mensalmente, no total de 12 parcelas no ano.

3.4.2. O Presidente da Companhia recebe um valor diferenciado de remuneração fixa em relação aos demais membros da Diretoria Executiva, em função de suas responsabilidades e maior complexidade da posição ocupada.

3.4.3. Com relação às parcelas variáveis, o Presidente e os Diretores Vice-presidentes Executivos podem participar do programa de ICP e dos programas de ILP disponibilizados pela Companhia, conforme aprovado e definido para cada outorga.

3.4.4. O Presidente e os Diretores Vice-Presidentes Executivos fazem jus ao recebimento de benefícios diretos e indiretos e benefício motivado pela cessação do exercício do cargo, a critério do Conselho de Administração.

3.4.5. Em função da Diretriz de Governança corporativa Stock Ownership Guidelines - SOG, o Presidente e os Diretores Vice-Presidentes Executivos deverão manter um volume financeiro mínimo em ações durante o período em que estiverem no exercício das suas funções de: i) Presidente: ao menos 5 vezes sua remuneração fixa anual; ii) Diretores Vice-Presidentes executivos: ao menos 2 vezes sua remuneração fixa anual.

3.5. REMUNERAÇÃO DOS VICE-PRESIDENTES

3.5.1. Com relação à remuneração fixa, os Vice-presidentes receberão 13 parcelas anuais, além de 1/3 de férias remuneradas, conforme previsto na CLT.

3.5.2. Os Vice-presidentes, a exemplo do Presidente e dos Diretores Vice-presidentes Executivos, participam do programa de parcela variável de curto prazo.

3.5.3. No que diz respeito à parcela variável de longo prazo, os Vice-presidentes têm o direito de participar dos programas de ILP disponibilizados pela Companhia, conforme definido para cada público e outorga.

3.5.4. Além dos benefícios aplicáveis aos colaboradores da Companhia (e.g., assistência médica e odontológica, seguro de vida, previdência privada e vale refeição/alimentação), os Vice-Presidentes poderão fazer jus ao recebimento de outros benefícios, conforme estabelecido pelo Conselho de Administração.

3.6. REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ACESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

3.6.1. Os membros externos dos Comitês de Assessoramento receberão uma remuneração fixa mensal, estabelecida pelo Conselho de Administração com o suporte do Comitê de Governança, Pessoas e Remuneração.

3.6.2. O Coordenador de cada Comitê, por possuir atribuições específicas e demandar maior dedicação, recebe um valor diferenciado de remuneração fixa em relação aos demais membros.

3.6.3. Os Conselheiros de Administração que também sejam membros de Comitês de Assessoramento farão jus a um acréscimo remuneratório em relação ao honorário mensal, definido pelo Conselho de Administração.

3.6.4. Os membros dos Comitês de Assessoramento não fazem jus a benefícios e parcelas variáveis.

3.6.5. Conforme previsto nos regimentos internos de cada Comitê, seus membros serão reembolsados pela Companhia das despesas com locomoção, alimentação e hospedagem, necessárias ao desempenho da função.

3.7. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

3.7.1. Os Conselheiros Fiscais receberão honorário fixo mensal, perfazendo 12 parcelas no ano, respeitado o limite mínimo legal.

3.7.2. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a benefícios e parcelas variáveis.

3.7.3. Conforme legislação aplicável, os Conselheiros Fiscais serão reembolsados pelas despesas de locomoção e estada necessárias ao desempenho da função.

4. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos Executivos ou outros colaboradores da Companhia, ou como concessão de direito de permanecer como colaborador, Presidente, Diretor Vice-Presidente Executivo, Vice-Presidente, Presidente e membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou membro do Comitê Estatutário, de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

4.2. A presente Política poderá ser revista por deliberação do Conselho de Administração, especialmente no caso de alteração relevante nas leis ou nos regulamentos aplicáveis à Companhia.

4.3. Os casos omissos serão decididos pelo Conselho de Administração, com o suporte do Comitê de Pessoas.