

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS PARA O PERÍODO DE 2025/2026

De um lado, a:

(i) **BRAVA ENERGIA S.A.**, sociedade anônima constituída e existente de acordo com as leis do Brasil, com sede na cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Praia de Botafogo, nº 186, salas 1301, 1401 e 1501, Botafogo, CEP: 22.250-145 e inscrita no CNPJ/ME sob o nº 12.091.809/0001-55 (“Brava”), neste ato representada nos termos de seu estatuto social por seu representante legal, **JAUME VERGÉS DA PALMA**, espanhol, Gerente Geral de Recursos Humanos, portador da cédula de identidade de estrangeiro (RNE) nº V563775-E, expedida pela CGPI/DIREX/DPF e inscrito no CPF sob o nº 233.483.868-37;

(ii) **3R PETROLEUM OFFSHORE S.A.**, sociedade anônima constituída e existente de acordo com as leis do Brasil, com sede na cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Praia de Botafogo, nº 186, salas 1301, 1401 e 1501, Botafogo, CEP: 22.250-145 e inscrita no CNPJ/ME sob o nº 02.857.854/0001-14 (“3R Offshore”), neste ato representada nos termos de seu estatuto social por seu representante legal, **JAUME VERGÉS DA PALMA**, acima qualificado; e

(iii) **ENAUTA PETRÓLEO E GÁS LTDA.**, sociedade empresária limitada constituída e existente de acordo com as leis do Brasil, com sede na cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Praia de Botafogo, nº 186, salas 1301, 1401 e 1501, Botafogo, CEP: 22.250-145 e inscrita no CNPJ/ME sob o nº 09.589.793/0001-09 (“Enauta”), neste ato representada nos termos de seu estatuto social por seu representante legal, **JAUME VERGÉS DA PALMA**, acima qualificado.

Brava, 3R Offshore e Enauta são, em conjunto, denominadas como “Empresa”.

e, de outro, o:

(i) **SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com sede na cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Avenida Passos, nº 34, Centro e inscrito no CNPJ/ME sob o nº 33.652.355/0001-14 (“Sindipetro-RJ” ou “Sindicato”), neste ato representado na forma do seu estatuto social por seu representante legal no final assinado, sendo a Empresa e o Sindicato designados, em conjunto, como “Partes”.

CONSIDERANDO:

- Que as Partes discutiram os termos deste Acordo de PLR, tendo a Empresa realizado reuniões internas com os empregados e as Partes aprovado as condições em assembleia realizada em 03 de outubro de 2025, manifestando o desejo de formalizar o presente Acordo de PLR nas bases abaixo previstas;

- Que as Partes acordam que o objetivo do presente Acordo de PLR é instituir mecanismo de incentivo à consecução de metas específicas, promovendo o

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado

✓

J. V. d. P.

brayer.sindipetro@gmail.com

Rubricado

✓

B. G. L.

claiton.sindipetro@gmail.com

Rubricado

✓

C. C.

reconhecimento e a valorização de desempenhos excepcionais, como forma de estímulo à produtividade, à retenção de talentos e ao fortalecimento do comprometimento organizacional.

Resolvem as Partes celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho para implementação de Programa de Participação nos Lucros e Resultados (“Acordo de PLR”), com base na Lei nº 10.101/2000, que se regerá pelas cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As Partes fixam a vigência do presente Acordo de PLR pelo prazo de 12 (doze) meses, compreendendo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo de PLR, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores com vínculo de emprego CLT (ressalvados os jovens aprendizes)**, com abrangência territorial no Estado do **Rio de Janeiro**.

CLÁUSULA TERCEIRA – OBJETIVO

O objetivo do presente Acordo de PLR é a participação dos(as) empregados(os) elegíveis nos lucros e resultados verificados no período estabelecido neste Acordo de PLR e incentivar o atingimento dos objetivos de negócios da Empresa.

O pagamento, quando devido, visa reconhecer e recompensar o desempenho dos(as) empregados(as), alinhando seus interesses individuais aos objetivos estratégicos de curto, médio e longo prazo da Empresa.

São também objetivos deste Acordo de PLR: **Alinhamento:** Alinhar os interesses dos(as) empregados(as) com os objetivos estratégicos da Empresa; **Reconhecimento:** Reconhecer e valorizar os desempenhos excepcionais; **Retenção:** Aumentar a satisfação e a retenção dos talentos; **Produtividade:** Estimular a produtividade e a eficiência operacional; **Cultura de Alta Performance:** Promover uma cultura organizacional ocada em resultados e desempenho.

CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

São elegíveis ao presente Acordo de PLR os(as) empregados(as) (independentemente da posição que ocupem), exceto os jovens aprendizes, que laboraram dentro do exercício social (entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano), proporcional aos meses trabalhados no ano.

§1º ADMITIDOS NO CURSO DE VALIDADE DE ACORDO DE PLR

Os(As) empregados(as) que forem admitidos(as) no decorrer do ano terão direito de participar deste Acordo de PLR e, caso elegíveis, receberão de forma proporcional ao número de meses trabalhados no ano. É considerado mês trabalhado aquele que o(a) empregado(a) laborou, no mínimo, 15 (quinze) dias.

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado



J. V. d. P.

brayer.sindipetro@gmail.com

Rubricado



B. G. L.

claiton.sindipetro@gmail.com

Rubricado



C. C.

§2º AFASTADOS NO CURSO DE VALIDADE DE ACORDO DE PLR

Os(As) empregados(as) que forem afastados de suas funções no decorrer do ano serão tratados da seguinte forma:

a) Interrupção do contrato de trabalho: Serão considerados como efetivo exercício, para fins de apuração e pagamento dos valores previstos neste Acordo de PLR, os períodos de afastamento decorrentes de acidente de trabalho, doença profissional, licença-maternidade, licença-paternidade, licença-adoção, bem como outras licenças que caracterizem a interrupção do contrato de trabalho. Tais afastamentos não impactarão no cálculo dos valores devidos.

b) Suspensão do contrato de trabalho e demais afastamentos: Nos casos de afastamentos que resultem em suspensão do contrato de trabalho, bem como nos afastamentos decorrentes de doença de natureza não profissional ou outras hipóteses não previstas na alínea “a”, o pagamento das verbas será efetuado de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados no período de apuração.

c) Nos casos de licença não-remunerada (i.e. para realização de cursos de longa ou curta duração no Brasil ou no exterior e/ou em razão de afastamentos pessoais): nestes casos, o valor da PLR será devido ao(à) empregado(a) de forma proporcional aos meses trabalhados, desde que tenha trabalhado(a) por pelo menos mais de 30 (trinta) dias durante o período de apuração e satisfaça todos os demais critérios de elegibilidade.

§3º DEMITIDOS NO CURSO DE VALIDADE DE ACORDO DE PLR

Os(As) empregados(as) que forem demitidos(as) por justa causa durante o período de vigência, nos termos do artigo 482 da CLT, não terão direito a nenhum pagamento decorrente deste Acordo de PLR.

Nos demais casos de desligamento (sem justa causa, por mútuo acordo ou pedido de demissão), quando aplicável, o pagamento previsto neste Acordo de PLR será realizado de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados durante o período de vigência deste Acordo de PLR.

§4º EMPREGADOS TRANSFERIDOS NO CURSO DE VALIDADE DE ACORDO DE PLR

Nas situações em que houver movimentação ou transferência de empregados(as) entre áreas com metas diferentes, será considerado o resultado de cada área para apuração do valor a ser pago, proporcional ao período laborado em cada.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO DE REFERÊNCIA

Para fins de eventual pagamento aos empregados elegíveis, as Partes pactuam que será considerado o salário-base do(a) empregado(a) em 31 de dezembro do ano e/ou da data de seu desligamento, sem a inclusão dos adicionais, caso aplicável. Nas situações em que houver mudança de cargo com múltiplo salarial diferente, o múltiplo considerado será proporcional aos meses trabalhados em cada cargo.

CLÁUSULA SEXTA – COMPOSIÇÃO DO VALOR A SER PAGO

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado



J. V. d. P.

brayer.sindipetro@gmail.com

Rubricado



B. G. L.

claiton.sindipetro@gmail.com

Rubricado



C. C.

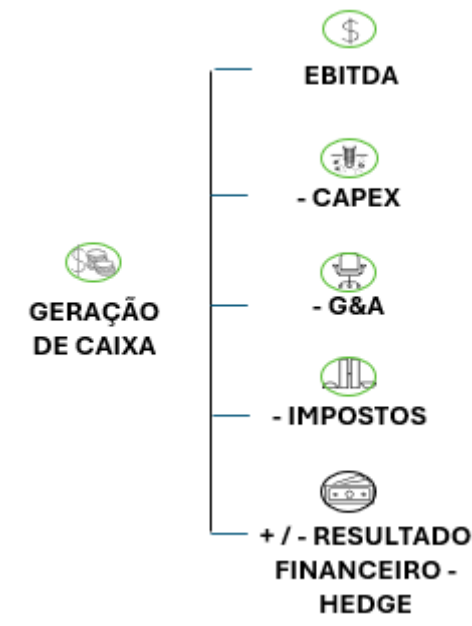
A composição do valor a ser pago aos(às) empregados(as) elegíveis será composto das seguintes condições:



¹ Resultado maior que 125% equivale a 125%, enquanto menor que 50% equivale a 0%, zerando a remuneração variável.

§1º GATILHO

Fica acordado neste Acordo de PLR que o “Gatilho” corresponde ao valor mínimo de “Geração de Caixa”, ou seja, condição essencial e precedente para o pagamento de qualquer valor aos empregados elegíveis, conforme critérios e condições estabelecidos pela Empresa e exemplificativamente indicado abaixo:



jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado

D4Sign

brayer.sindpetro@gmail.com

Rubricado

D4Sign

claiton.sindpetrorj@gmail.com

Rubricado

D4Sign

As premissas utilizadas para definir o gatilho são as mesmas do orçamento aprovado pelo Conselho de Administração, a saber: (i) EBITDA; (ii) CAPEX; (iii) Extraction Cost & Industrial Cost + G&A + EXPEX; (iv) impostos; e (v) resultado financeiro.

Como cenário base, espera-se o atingimento mínimo de geração de caixa de R\$ 980,9 milhões¹ (US\$ 170 milhões) para que seja realizado o pagamento de qualquer valor neste Acordo de PLR. Como cenário de superação, para pagamento extraordinário, será considerado o resultado da geração de caixa superior a R\$ 1,385 bilhão¹ (US\$ 240 milhões).

§2º METAS CORPORATIVAS

Se enquadram dentro das metas corporativas as seguintes condições e seus respectivos percentuais de impacto para ponderação desta avaliação:

- PRODUÇÃO DE ÓLEO E VENDA DE GÁS (MÉDIA DIÁRIA DO ANO) - 40%
 - É o volume de óleo produzido e gás vendido medido em boe (barris de óleo equivalente) durante o ano, decorrente das concessões que hoje operamos e parcerias considerando o % das nossas participações (*working interest*).
- EXTRACTION COST + INDUSTRIAL COST + G&A + EXPEX (USD MM) - 30%
 - Utilizamos diferentes métricas para entender quais são os nossos custos e despesas para produzir óleo e gás. São métricas de eficiência e de disciplina de capital. Monitoramos o **extraction cost** (custo operacional por cada barril de óleo equivalente produzido), o **industrial cost** (custo operacional do ATI por barril de óleo faturado), **G&A** (despesas gerais e administrativas necessárias para sustentar o nosso negócio como aluguéis, viagens, consultorias, etc.) e **EXPEX** (custos com exploração de novas reservas, como estudos geológicos e geofísicos).
- TFCA - 15%
 - Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFCA) em todas as operações e atividades da Empresa. Esta meta será, de forma excepcional, acordada entre as partes no ano vigente, comprometendo-se a Empresa a excluí-la na próxima negociação coletiva
- VAZO (m³) - 15%
 - Volume de óleo (petróleo e derivados) que venha a ser liberado acidentalmente para o meio ambiente.

§3º METAS DAS ÁREAS

São estabelecidas metas para todas as Gerências ligadas ao CEO ou Diretores, além de algumas gerências específicas (Gerência Geral Regulatório, Gerência Geral SMS Corporativo, Gerência Geral TI e Segurança de Dados, Gerência Geral Governança, Compliance, Riscos e Processos, Gerência Administrativa, Gerências de Polos Onshore e Gerências de Ativos Offshore operados pela Empresa).

¹ Cotação do dólar de US\$ 1,00 = R\$ 5,77

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado

D4Sign

J. V. d. P.

brayer.sind@petro@gmail.com

Rubricado

D4Sign

B. G. L.

claiton.sind@petrorj@gmail.com

Rubricado

D4Sign

C. C.

As áreas terão um conjunto de metas definidas entre o Gestor e o respectivo Diretor que servirão para avaliar o desempenho da equipe. Essas metas estão definidas em um documento que é acompanhado trimestralmente pela Gerência da área.

Todas as Gerências terão o G&A (despesas gerais e administrativas, como aluguéis, viagens, consultorias, etc.) como Gatilho para que o resultado das Metas das Áreas seja considerado neste Acordo de PLR.

§4º AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Ao final do ciclo, será realizada uma avaliação individual de todos os(as) empregados(as), conforme critérios do anexo I, tendo por objetivo sustentar uma cultura de meritocracia por meio de um processo em que diferentes gestores participam da avaliação dos colaboradores das suas áreas e da Diretoria que formam parte (Comitês de Calibragem). Nessa avaliação são analisados os fatores:

- Avaliação de Competências
- Indicadores Gerenciais (Gerentes)

Com base nos fatores acima, somado à avaliação qualitativa dos gestores participantes do comitê, os avaliados recebem uma classificação que irá ponderar (multiplicar) pelo resultado da multiplicação entre as metas corporativas e as das áreas, sendo:

25%	50%	100%	110%	125%
Insatisfatório	Regular	Bom	Acima do Esperado	Excelente

CLÁUSULA SÉTIMA – MÚLTIPLOS E TARGETS

Fica pactuado os múltiplos/targets abaixo para fins de pagamento de qualquer valor neste Acordo de PLR:

GRUPO	Cenário 1 Base	Cenário 2 Superação
Gerente Executivo, Gerente Geral, Gerente Especialista E&P II	5	8
Coordenador, Especialista E&P I, Especialista Corporativo, Engenheiro, Geociências, Consultor, Advogado	4	6
Analista, Supervisor, Fiscal, Operador/Técnico, Assistente	3	5

Os exemplos constantes do Anexo II integram este Acordo de PLR para todos os efeitos.

CLÁUSULA OITAVA – PERIODICIDADE E PAGAMENTO

jaume.verges@bravaenergia.com
Rubricado
brayer.sindipetro@gmail.com
Rubricado
claiton.sindipetro@gmail.com
Rubricado
J. V. d. P. B. G. L. C. C.

A periodicidade de distribuição dos valores a título de PLR será anual, tomando por base a condições detalhada nesse Acordo de PLR, apurado de 1º janeiro até 31 de dezembro.

O valor devido a título de PLR, caso os resultados sejam alcançados, será pago/processado em folha de pagamento e depositado em conta corrente bancária de cada empregado(a) elegível.

Considerando que a vigência do presente Acordo de PLR corresponde ao exercício fiscal de 2025, o pagamento ocorrerá até o fechamento da folha de abril de 2026.

Fica ressalvada à Empresa a possibilidade de realizar o pagamento aos empregados desligados até em um mês subsequente ao pagamento dos empregados ativos, limitado ao mês de abril de 2026.

CLÁUSULA NONA – PROGRAMA DE *MATCHING SHARES*

Sem prejuízo das condições previstas neste Acordo de PLR e como forma de incentivar os(as) empregados(as) que acreditam no crescimento da Empresa e possuem o sentimento de dono, fica instituído por meio deste instrumento o Programa de *Matching Shares*.

Neste programa, os(as) empregados(as) elegíveis que estejam ativos na data do pagamento da PLR e que decidem investir até 50% do valor líquido recebido a título de PLR, na compra de ações da Brava listadas na bolsa, vão receber um número igual de “ações fantasmas”.

As ações compradas não poderão ser vendidas até o término de cada o período de carência, a saber: 3 lotes anuais finalizando em 02/01/2027 (33% das ações), 02/01/2028 (33% das ações) e 02/01/2029 (34% das ações).

Após passado cada período de carência, além da liberação das ações para venda, o(a) empregado(a) elegível receberá, em dinheiro, um valor igual à quantidade de “ações fantasmas” aquele lote multiplicado pela média do valor da ação da Brava no trimestre anterior à data de término do respectivo período de carência.

Em caso de desligamento do(a) empregado(a), as ações compradas são liberadas para venda e, com relação ao direito às “ações fantasmas” ainda no período de carência:

- a) **Desligamento por interesse próprio ou justa causa:** perderá o direito às ações fantasmas.
- b) **Falecimento ou invalidez permanente:** haverá o pagamento da totalidade das ações fantasmas.
- c) **Demais casos:** o pagamento será realizado de forma proporcional ao período trabalhado.

Abaixo, o racional utilizado para o Programa de Matching Shares:

jaume.verges@bravaenergia.com



J. V. d. P.

brayer.sindipetro@gmail.com

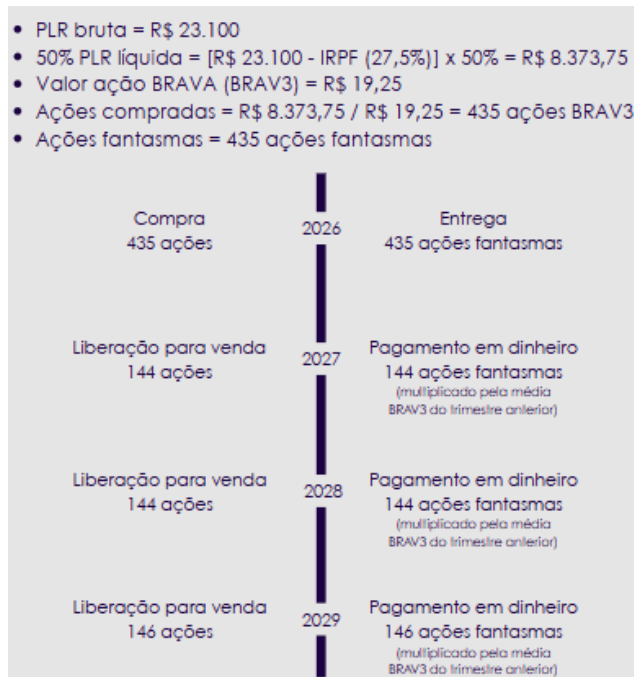


B. G. L.

claiton.sindipetroj@gmail.com



C. C.



§1º NATUREZA JURÍDICA

As Partes signatárias reconhecem, para todos os efeitos, que quaisquer valores advindos do Programa de *Matching Shares*, em razão da natureza jurídica do benefício, seu caráter mercantil e da volatilidade inerente ao Programa, não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração do(a) empregado(a) para quaisquer efeitos legais, inclusive para fins de encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA – DISPOSIÇÕES FINAIS

As Partes reconhecem que a participação instituída pelo presente Acordo de PLR, incluindo o Programa de *Matching Shares*, não complementa a remuneração devida aos(às) empregados(as), nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, nos termos da lei 10.101/2000.

Os valores distribuídos aos(às) empregados(as) a título de participação nos lucros e resultados ou decorrentes do Programa de *Matching Shares* serão tributados na fonte, separados dos demais rendimentos percebidos no mês, como antecipação de imposto de renda devido na declaração de rendimentos de pessoa física, competindo à Empresa a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Fica facultado à Empresa, em caso de necessidade contábil, alterar as nomenclaturas e definições adotadas no presente Acordo de PLR, sendo vedado, no entanto, a alteração da fórmula de cálculo da participação nos lucros, durante sua vigência.

As Partes signatárias deste Acordo de PLR expressamente reconhecem que este acordo terá vigência limitada à sua duração descrita na Cláusula Primeira, devendo as Partes, por ocasião

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado


J. V. d. P.

brayer.sindpetro@gmail.com

Rubricado


B. G. L.

claiton.sindpetrorj@gmail.com

Rubricado


C. C.

dos próximos instrumentos e caso tenham interesse, negociar novas condições, não se aplicando o princípio da ultratividade.

Concordam as Partes, ainda, que no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente Acordo de PLR, poderão ser iniciadas as negociações visando a repactuação e/ou revisão deste.

A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo de PLR será realizada em conformidade com o artigo 615, da CLT.

O presente Acordo de PLR substituiu todo e qualquer pagamento de remuneração variável ou bônus anteriormente pago pela Empresa aos(às) empregados(as), ainda que a título de política interna ou de forma discricionária, não tendo o(a) empregado(a) direito a qualquer cumulação ou garantia de direito.

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento deste Acordo de PLR, inclusive quanto à sua aplicação.

E, por estarem justas e acordadas, assinam as Partes o presente Acordo de PLR em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo subscritas.

Rio de Janeiro, 03 de outubro de 2025.

BRAVA ENERGIA S.A.
3R PETROLEUM OFFSHORE S.A.
ENAUTA PETRÓLEO E GÁS LTDA.
jaume.verges@bravaenergia.com

Assinado



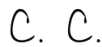
JAUME VERGÉS DA PALMA

Gerente Geral de Recursos Humanos

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA
INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS,
PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS
ECOMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

claiton.sindipetrorj@gmail.com

Assinado



CLAITON COFFY

Membro da Diretoria Colegiada

brayer.sindipetro@gmail.com

Assinado



BRAYER GRUDKA LIRA

Membro da Diretoria Colegiada

ANEXO I

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – PARTE I

BRAVA Energia				
Matriz de Competências				
Pilar	Competência	Abrangência	Atitude	Comportamentos esperados
Resultado e o que nos move	Trabalhar movido por Resultados	Liderança	Definir prioridades, realizar gestão dos recursos e criar condições para que times entreguem valor de forma previsível e sustentável.	Definir indicadores de desempenho claros e desafiantes, garantindo a distribuição adequada das atividades entre os membros da equipe Viabilizar a integração entre áreas para otimizar processos e recursos Assegurar a execução eficiente das operações, garantindo cumprimento de prazos e metas Garantir a confiabilidade e manutenção adequada dos equipamentos e instalações Conduzir reuniões periódicas de revisão de performance com foco em desvios e ações corretivas Reconhecer e reforçar comportamentos que geram resultado
		Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Entregar resultados consistentes, assegurando qualidade, eficiência e alinhamento às melhores práticas do mercado.	Executar tarefas com qualidade e atenção aos detalhes, garantindo eficiência Otimizar fluxos de trabalho e processos administrativos Monitorar indicadores de desempenho e propor soluções para o atingimento das metas Propor melhorias de processo com análise de impacto e estimativa de ganho
		Demais Cargos	Cumprir com qualidade os processos que mantêm a operação e o negócio funcionando, sempre com foco em metas, prazos e melhoria contínua.	Planejar e organizar atividades para garantir a entrega no prazo e com alta qualidade Manter uma comunicação clara sobre o status das entregas Adaptar-se rapidamente a mudanças de prioridade, mantendo o foco na entrega de resultados Realizar manutenções preventivas e corretivas de forma eficiente, minimizando paradas e garantindo a continuidade operacional Cumprir prazos e metas de produção, ajustando a execução conforme necessário para atingir os objetivos
		Estagário e Aprendiz	Cumprir tarefas com atenção, responsabilidade e compromisso com a qualidade, buscando aprender com os demais colaboradores para evoluir continuamente.	Cumprir prazos acordados com a liderança, mantendo a comunicação sobre o andamento das atividades Realizar as tarefas com atenção aos detalhes, evitando erros simples por falta de foco Solicitar ajuda ou esclarecimento quando tiver dúvidas, demonstrando interesse em aprender e entregar com qualidade Organizar suas atividades diárias, aprendendo a priorizar conforme as demandas da equipe
	Trabalhar com eficiência	Liderança	Definir e garantir a aplicação de métodos de trabalho enxutos, focando na otimização de recursos e tempo, e promovendo uma cultura de melhoria contínua e produtividade.	Estruturar processos de ponta a ponta para eliminar gargalos, desperdícios e retrabalho, garantindo o máximo aproveitamento dos recursos (pessoas, tempo e materiais) Ser guardião do tempo do time, eliminando "ladrões de produtividade" como reuniões longas ou sem pauta direcionada Promover e incentivar o uso de ferramentas, tecnologias e automações que aumentem a produtividade e a qualidade dos entregáveis da equipe Alocar e gerenciar a força de trabalho de forma inteligente, garantindo que as pessoas certas estejam nas tarefas certas para maximizar o impacto Garantir que as decisões sejam tomadas de forma ágil e informada, evitando atrasos e burocracia desnecessária Promover a redução e a gestão eficiente de custos como uma estratégia fundamental para a saúde financeira e competitividade da organização
		Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Planejar e executar as atividades utilizando os recursos disponíveis da melhor forma, buscando constantemente maneiras de simplificar e otimizar o fluxo de trabalho para entregar valor	Analisar criticamente as tarefas e processos, propondo e implementando ajustes que melhorem a produtividade e reduzam custos ou tempo Dominar as ferramentas e sistemas da área, utilizando seus recursos para executar o trabalho de forma mais rápida e precisa Priorizar tarefas com base no impacto e urgência, gerenciando o tempo de forma eficaz para cumprir prazos sem sacrificar a qualidade Documentar procedimentos e lições aprendidas de forma clara para padronizar o conhecimento e facilitar a execução por outros membros da equipe
		Demais Cargos	Cumprir as rotinas e tarefas com foco em produtividade, utilizando os recursos de forma consciente e buscando caminhos mais práticos para realizar o trabalho no prazo	Organizar as informações de forma eficiente, facilitando o acesso e a execução das atividades diárias Realizar as tarefas seguindo os procedimentos-padrão estabelecidos, buscando o melhor aproveitamento do tempo e dos materiais Identificar e comunicar aos superiores ou área responsável possíveis pontos de ineficiência (ex: desperdício, tempo excessivo) nos processos de trabalho Utilizar de forma adequada os equipamentos e insumos, prevenindo danos e prolongando sua vida útil Manter a organização e a limpeza do ambiente de trabalho para garantir um fluxo de trabalho contínuo e seguro
		Estagário e Aprendiz	Executar as atividades com foco e atenção, aproveitando as orientações para aprender a fazer o trabalho de forma ágil e com qualidade	Prestar atenção às instruções e buscar entender o porquê das tarefas para executá-las com mais foco e evitar retrabalho Gerenciar o tempo de dedicação a cada tarefa de acordo com a prioridade definida pelo gestor Utilizar as ferramentas básicas e sistemas sob supervisão, buscando agilizar a execução das rotinas diárias Perguntar e pedir auxílio de forma direcionada, após tentativas de busca autônoma, para não consumir tempo desnecessário dos colegas Manter registros e informações claras e organizadas de suas atividades para garantir a continuidade e rastreabilidade do trabalho

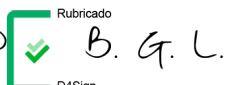
jaume.verges@bravaenergia.com

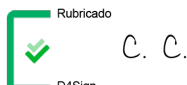
brayer.sindipetro@gmail.com

claiton.sindipetrojr@gmail.com

Rubricado

 D4Sign

Rubricado

 D4Sign

Rubricado

 D4Sign

ANEXO I

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – PARTE II

BRAVA Energia				
Matriz de Competências				
Pilar	Competência	Abrangência	Atitude	Comportamentos esperados
do jeito certo	Agir com segurança	Liderança	Promover uma cultura de segurança como valor inegociável, garantindo a integridade operacional, assim como a física e mental dos colaboradores	<p>Incorporar a segurança psicológica como parte da cultura organizacional</p> <p>Estabelecer diretrizes e políticas que reforcem a segurança em todas as áreas da Companhia</p> <p>Garantir que a segurança e os possíveis impactos ambientais sejam considerados nas decisões de negócios e alocação de recursos</p> <p>Disseminar boas práticas de segurança e saúde mental nos times</p> <p>Priorizar a segurança, garantindo que regulamentos e procedimentos sejam seguidos rigorosamente</p> <p>Assegurar investimentos em tecnologia e infraestrutura para minimizar riscos</p> <p>Ser uma referência de comportamento seguro, influenciando positivamente demais colaboradores de trabalho</p>
		Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Manter compromisso com a cultura de segurança, garantindo que todas as iniciativas e projetos contemplem medidas preventivas de segurança.	<p>Priorizar ações operacionais que garantam a integridade dos ativos e dos colaboradores</p> <p>Cumprir rigorosamente os procedimentos e padrões estabelecidos do SGI, bem como as normas de segurança e saúde ocupacional, como a realização do ASO no prazo previsto e participação em de segurança (treinamentos, palestras, ambientação, etc)</p> <p>Interromper atividades quando identificar riscos à segurança, comunicando imediatamente aos superiores</p> <p>Ser um exemplo de comportamento seguro, influenciando positivamente demais colaboradores de trabalho</p>
		Demais Cargos	Aplicar as normas e procedimentos de segurança de forma rigorosa, exercendo as atividades laborais e operacionais com atenção e apoiando a melhoria contínua no ambiente de trabalho	<p>Executar as atividades de forma segura, prevenindo incidentes e garantindo a integridade física da equipe e dos equipamentos</p> <p>Interromper atividades quando identificar riscos à segurança, comunicando imediatamente aos superiores</p> <p>Identificar e comunicar condições inseguras no ambiente de trabalho, atuando proativamente para eliminá-las</p> <p>Contribuir para um ambiente seguro, mantendo áreas organizadas e sinalizadas</p> <p>Ser um exemplo de comportamento seguro, influenciando positivamente demais colaboradores de trabalho</p> <p>Cumprir rigorosamente os procedimentos e padrões estabelecidos do SGI, bem como as normas de segurança e saúde ocupacional, como a realização do ASO no prazo previsto e o uso correto de EPIs (quando aplicável) e participação em treinamentos eventos de segurança (treinamentos, palestras, ambientação, etc)</p>
		Estagiário e Aprendiz	Demonstrar cuidado com a própria segurança e a dos colaboradores, seguindo orientações e aprendendo continuamente sobre práticas seguras no ambiente de trabalho	<p>Seguir as normas de segurança do escritório, como o uso adequado de equipamentos e manutenção de posturas ergonômicas</p> <p>Observar e seguir as orientações dos colaboradores experientes sobre segurança, comportamentos e situações de risco</p> <p>Comunicar imediatamente ao supervisor qualquer situação de risco ou insegurança percebida</p>
	Agir com ética e integridade	Liderança	Garantir conformidade legal e regulatória, assegurando que todas as decisões e práticas estejam alinhadas aos princípios éticos da Companhia	<p>Liderar pelo exemplo, promovendo transparência e ética nos processos, reforçando a Cultura de Integridade</p> <p>Denunciar práticas antiéticas e incentivar a equipe a fazer o mesmo, utilizando mecanismos de denúncia da companhia</p> <p>Monitorar e evitar práticas que possam comprometer a reputação da Companhia</p> <p>Criar e fortalecer políticas de ética e governança dentro da organização</p> <p>Garantir que todas as decisões sejam tomadas com base em princípios éticos e morais</p> <p>Monitorar ativamente o clima organizacional e intervir rapidamente em focos de fococa ou rumores que possam minar a confiança da equipe</p>
		Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Assegurar a correta aplicação das políticas internas e normas regulatórias em suas atividades	<p>Agir com imparcialidade na análise de informações e tomada de decisões</p> <p>Manter sigilo e confidencialidade em relação a informações sensíveis</p> <p>Atuar como referência para boas práticas de ética no ambiente de trabalho, orientando demais colaboradores sempre que necessário</p> <p>Agir com transparência na comunicação de dados e informações técnicas</p> <p>Evitar propagar informações não oficiais ou rumores</p>
		Demais Cargos	Atuar com integridade, transparência e responsabilidade em todas as atividades, cumprindo o código de conduta e mantendo uma postura ética em todas as ações	<p>Cumprir rigorosamente os códigos de conduta e ética estabelecidos pela Companhia</p> <p>Reportar imediatamente comportamentos antiéticos ou violações às políticas da Companhia</p> <p>Agir com transparência em todas as interações, mantendo a confiança e credibilidade da equipe</p> <p>Manter sigilo e confidencialidade em relação a informações sensíveis</p> <p>Tratar demais colaboradores, fornecedores e parceiros com respeito e integridade, mantendo um ambiente de trabalho justo e seguro</p> <p>Respeitar os regulamentos e o meio ambiente, garantindo operações responsáveis</p> <p>Abster-se de participar e espalhar fococas, boatos e "rádio-corredor", protegendo o ambiente de trabalho e a reputação dos colegas</p>
		Estagiário e Aprendiz	Agir com respeito, honestidade e transparência, cumprindo as normas da Companhia e demonstrando integridade em suas atitudes diárias.	<p>Cumprir horários e compromissos, demonstrando responsabilidade e integridade</p> <p>Cumprir as normas da Companhia, respeitando as orientações do time</p> <p>Buscar esclarecimento imediato com o supervisor ao identificar uma situação que possa comprometer a ética ou a integridade</p> <p>Tratar colegas e superiores com respeito e cordialidade em todas as interações</p> <p>Mantém a discrição e a confidencialidade, evitando a participação em conversas que envolvam fococas ou informações não verificadas</p>

ANEXO I

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – PARTE III

BRAVA Energia				
Matriz de Competências				
Pilar	Competência	Abrangência	Atitude	Comportamentos esperados
somos protagonistas dessa história	<i>Ser protagonista</i>	Liderança	Assumir a responsabilidade final pelos resultados e desafios da equipe, e atuar como o principal catalisador do engajamento e da autonomia, incentivando o time a assumir senso de dono	Assumir a responsabilidade e proteger o time em momentos de falha ou erro, direcionando o foco para o aprendizado e a solução, e não para a culpa Incentivar ativamente o time a tomar decisões e a agir com autonomia, apoiando as iniciativas e o accountability dos colaboradores Comunicar de forma inspiradora a importância do trabalho da BRAVA e do time Criar e manter um ambiente de confiança e segurança psicológica onde os colaboradores se sintam confortáveis para propor ideias e assumir riscos calculados Garantir que os colaboradores entendam a visão e as prioridades da BRAVA, para que suas ações estejam sempre alinhadas ao senso de pertencimento Promover o desenvolvimento da autorresponsabilidade, delegando com clareza os objetivos, mas dando liberdade sobre o "como" fazer
		Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Ter autonomia de execução e influência, assumindo a autorresponsabilidade não apenas pelas tarefas, mas pelo resultado final dos processos sob sua expertise	Resolver problemas e desafios de ponta a ponta, sem esperar direcionamento ou escalonamento imediato Zelar pelos ativos, recursos e pela reputação da BRAVA como se fossem próprios, tomando decisões pensando no impacto de longo prazo Assumir a propriedade sobre o próprio desenvolvimento, buscando ativamente feedbacks e planos de ação para crescimento profissional Demonstrar engajamento ativo em projetos e iniciativas que vão além de suas responsabilidades diretas, fortalecendo o senso de pertencimento Comunicar o status das demandas de forma proativa, antecipando riscos ou obstáculos e propondo soluções, em vez de esperar ser questionado
		Demais Cargos	Ter um senso de responsabilidade e pertencimento com o time e a Companhia, agindo com iniciativa e proatividade no cumprimento das demandas e na busca por melhoria contínua	Assumir a responsabilidade total pelas suas entregas, garantindo a qualidade e buscando soluções para pequenos desvios sem depender da intervenção do líder Antecipar-se a problemas (agir de forma proativa), propondo soluções e não apenas apontando falhas na rotina ou no processo Buscar ativamente entender o impacto de suas tarefas nos resultados globais da BRAVA
		Estagiário e Aprendiz	Assumir uma postura de "co-autor" de seu aprendizado, agindo com iniciativa e dedicação para absorver conhecimento e contribuir com o time desde o primeiro dia	Buscar ativamente conhecimento e background sobre os processos e a história da BRAVA para desenvolver o senso de pertencimento Demonstrar proatividade ao se oferecer para assumir novas responsabilidades e auxiliar em tarefas que vão além do escopo inicial de aprendizado Tratar as demandas como responsabilidade própria e buscando feedback constante para aprimoramento
		Liderança	Assumir o papel de integrador e facilitador, garantindo que as áreas sob sua gestão atuem com visão sistêmica, foco no propósito comum e com comunicação transparente	Fomentar um ambiente colaborativo, incentivando o respeito, a troca de conhecimento e a cooperação entre áreas Buscar ativamente entender o racional e o contexto das decisões de outras gerências e áreas parceiras antes de criticá-las ou questioná-las, praticando a empatia e a visão sistêmica Quebrar ativamente as panelinhas, promovendo reuniões e projetos transversais para alinhar objetivos e recursos Garantir a comunicação transparente e a fluidez das informações estratégicas entre os níveis e as áreas da Companhia Resolver conflitos e disputas entre áreas de forma rápida e imparcial, garantindo a harmonia entre os times Celebrar e reconhecer publicamente as vitórias e as contribuições que resultam da colaboração entre equipes
	<i>Ser um só time</i>	Especialista, Engenheiro, Advogado, Geociência e Consultor	Contribuir ativamente para o trabalho em equipe, compartilhando conhecimentos e ajudando na resolução de desafios	Compartilhar informações técnicas e insights de forma acessível e transparente com colegas e áreas correlatas, sem reter conhecimento Buscar a visão completa dos projetos (visão sistêmica), entendendo como seu trabalho impacta as outras áreas antes de tomar decisões críticas Disponibilizar-se proativamente para auxiliar áreas parceiras em momentos de pico ou crise, demonstrando solidariedade e compromisso Adotar uma comunicação empática e atenciosa ao interagir com outras áreas, reconhecendo as limitações e necessidades do outro time Evitar o "jogo de empurrar", assumindo a responsabilidade pela conclusão do problema, mesmo que envolva etapas de outras áreas Compartilhar status e informações que ajudem outras áreas a se planejarem, agindo como um parceiro e não apenas como um executor
		Demais Cargos	Ter uma postura de apoio e colaboração, mantendo um diálogo transparente e agir com respeito para garantir um ambiente de trabalho favorável	Respeitar as diferenças e experiências profissionais, mantendo um ambiente de trabalho harmônico Comunicar-se de forma clara, objetiva e respeitosa com todos os colegas, independentemente da hierarquia ou da área, para garantir o fluxo de trabalho Oferecer ajuda proativa a colegas que estejam sobrecarregados ou com dificuldades, demonstrando solidariedade e senso de equipe Compartilhar as informações necessárias para o trabalho de outros, sem reter dados ou criar obstáculos desnecessários
		Estagiário e Aprendiz	Assumir uma postura de respeito e interesse na colaboração, buscando entender a dinâmica de equipe e contribuindo com entusiasmo para as atividades coletivas	Colaborar com demais colaboradores em tarefas, aprendendo com as experiências dos demais Participar de reuniões com postura de aprendizado, fazendo perguntas e escutando atentamente Escutar os feedbacks de forma positiva, buscando melhorar continuamente

jaume.verges@bravaenergia.com

brayer.sindipetro@gmail.com

claiton.sindipetro@gmail.com

Rubricado

 D4Sign

Rubricado

 D4Sign

Rubricado

 D4Sign

C. C.

Para confirmar as assinaturas acesse <https://secure.d4sign.com.br/verificar>

Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/01, Art. 10º, §2. Brasil

J52561v1

ANEXO I

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – PARTE IV

BRAVA Energia				
Matriz de Competências				
Pilar	Competência	Abrangência	Atitude	Comportamentos esperados
Competências adicionais	Compartilhar conhecimento	Especialista	Agir como multiplicador do conhecimento técnico e de melhores práticas, de forma estruturada e acessível, para elevar o nível de proficiência da equipe e da organização	<p>Criar documentação técnica (manuais, tutoriais, guias) clara e atualizada sobre os processos e ferramentas da sua área de especialidade</p> <p>Transferir conhecimentos de forma didática e prática para colegas e áreas correlatas</p> <p>Atuar como mentor para profissionais menos experientes, acompanhando seu desenvolvimento e sanando dúvidas</p>
	Desenvolver pessoas	Liderança	Ser o principal responsável pela evolução contínua da equipe, investindo tempo e recursos na identificação de talentos e na criação de trilhas de desenvolvimento que garantam o crescimento profissional e a longevidade da BRAVA	<p>Mapear anualmente as competências, habilidades e atitudes de cada colaborador, identificando gaps e potenciais, e definindo planos de desenvolvimento individual (PDI)</p> <p>Delegar tarefas desafiadoras e de alta visibilidade, fornecendo os recursos necessários e acompanhamento para que os liderados cresçam por meio da prática</p> <p>Conduzir feedbacks e conversas de carreira de forma contínua e estruturada, fornecendo orientações claras sobre desempenho e oportunidades futuras</p> <p>Promover a cultura de sucessão, identificando e preparando líderes e especialistas para assumirem posições de maior responsabilidade no futuro</p> <p>Garantir o acesso a programas de treinamento, coaching ou mentorias que fortaleçam as habilidades técnicas e comportamentais da equipe, alinhados aos objetivos estratégicos da BRAVA</p> <p>Participar ativamente e com rigor do processo de seleção, garantindo que as decisões de contratação sejam tomadas com base nas competências e habilidades para elevar a performance da equipe</p>

jaume.verges@bravaenergia.com

brayer.sindipetro@gmail.com

claiton.sindipetroj@gmail.com

Rubricado

 J. V. d. P.

Rubricado

 B. G. L.

Rubricado

 C. C.

D4Sign 467a1605-226e-4004-9996-df4217817e1e - Para confirmar as assinaturas acesse <https://secure.d4sign.com.br/verificar>

Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/01, Art. 10º, §2. Brasil

J52561v1

ANEXO II

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PLR

01.

**Sou Analista e a BRAVA atingiu o cenário base
Meu salário é R\$ 7.000,00**

- Salário = **R\$ 7.000**
- Múltiplo = **3 salários**
- Atingimento Metas Corporativas = 110%
- Atingimento Metas da Área = 100%
- Resultado Metas Corporativas x Metas da Área = 100% x 110% = **110%**
- Avaliação Individual = Bom
- Ponderador Avaliação Individual = **100%**

```
PLR
R$ 7.000 (Salário)
x
110% [100% (Metas Corporativas) x 110% (Metas da Área)]
x
100% (Avaliação Individual)
x
3 (múltiplo)
= R$ 23.100
```

02.

**Sou Engenheiro e a BRAVA atingiu o cenário extraordinário
Meu salário é R\$ 12.000,00**

- Salário = **R\$ 12.000**
- Múltiplo = **6 salários**
- Atingimento Metas Corporativas = 125%
- Atingimento Metas da Área = 85%
- Resultado Metas Corporativas x Metas da Área = 125% x 85% = **106,25%**
- Avaliação Individual = Acima do esperado
- Ponderador Avaliação Individual = **110%**

```
PLR
R$ 12.000 (Salário)
x
106,25% [125% (Metas Corporativas) x 85% (Metas da Área)]
x
110% (Avaliação Individual)
x
6 (múltiplo)
= R$ 84.150
```

jaume.verges@bravaenergia.com

Rubricado



D4Sign

brayer.sindpetro@gmail.com

Rubricado



D4Sign

caiton.sindpetroj@gmail.com

Rubricado



D4Sign

03.

**Sou Gerente e a BRAVA atingiu o cenário base
Meu salário é R\$ 25.000,00**

- Salário = **R\$ 25.000**
- Múltiplo = **5 salários**
- Atingimento Metas Corporativas = 98%
- Atingimento Metas da Área = 75%
- Resultado Metas Corporativas x Metas da Área = 98% x 75% = **73,5%**
- Avaliação Individual = Regular
- Ponderador Avaliação Individual = **50%**

PLR

R\$ 25.000 (Salário)

x

73,5% [98% (Metas Corporativas) x 75% (Metas da Área)]

x

50% (Avaliação Individual)

x

5 (múltiplo)

= R\$ 45.937,50

04.

**Sou Coordenador, a BRAVA atingiu o cenário base e
trabalhei 6 meses em 2025.
Meu salário é R\$ 15.000,00**

- Salário = **R\$ 15.000**
- Múltiplo = **4 salários**
- Atingimento Metas Corporativas = 95%
- Atingimento Metas da Área = 100%
- Resultado Metas Corporativas x Metas da Área = 95% x 100% = **95%**
- Avaliação Individual = Bom
- Ponderador Avaliação Individual = **100%**
- Proporcionalidade = 6/12 meses = **50%**

PLR

R\$ 15.000 (Salário)

x

95% [95% (Metas Corporativas) x 100% (Metas da Área)]

x

100% (Avaliação Individual)

x

4 (múltiplo)

x

50% (proporcionalidade)

= R\$ 28.500,00

ACT PLR - RJ 2025 pdf

Código do documento 467a1605-228e-4004-9996-df4217817e1e



Assinaturas



Brayer Grudka Lira
brayer.sindipetro@gmail.com
Assinou

Brayer Grudka Lira



Claiton Coffy
claiton.sindipetrorj@gmail.com
Assinou

C. C.



Jaime Vergés da Palma
jaime.verges@bravaenergia.com
Assinou

Jaime Vergés da Palma

Eventos do documento

13 Jan 2026, 17:10:18

Documento 467a1605-228e-4004-9996-df4217817e1e **criado** por ISRAEL DE SOUSA MOTTA (981e552e-657f-4c01-b34e-dae0bf5edef3). Email:israel.mota@bravaenergia.com. - DATE_ATOM: 2026-01-13T17:10:18-03:00

13 Jan 2026, 18:47:02

Assinaturas **iniciadas** por ISRAEL DE SOUSA MOTTA (981e552e-657f-4c01-b34e-dae0bf5edef3). Email:israel.mota@bravaenergia.com. - DATE_ATOM: 2026-01-13T18:47:02-03:00

14 Jan 2026, 11:41:31

BRAYER GRUDKA LIRA **Assinou** (e5639f1b-743b-469c-9351-23d5ba8a2b70) - Email: brayer.sindipetro@gmail.com - IP: 163.116.228.157 (163.116.228.157 porta: 7480) - Documento de identificação informado: 034.578.434-06 - DATE_ATOM: 2026-01-14T11:41:31-03:00

16 Jan 2026, 22:23:05

CLAITON COFFY **Assinou** (10d1b580-29ab-4b34-abdb-3a6d2c3d4185) - Email: claiton.sindipetrorj@gmail.com - IP: 189.40.69.156 (156.69.40.189.isp.timbrasil.com.br porta: 52756) - **Geolocalização: -24.9433768 -53.4441565** - Documento de identificação informado: 307.989.140-68 - **Assinado com EMBED** - Token validado por **email** - DATE_ATOM: 2026-01-16T22:23:05-03:00

19 Jan 2026, 10:50:52

JAIME VERGÉS DA PALMA **Assinou** - Email: jaime.verges@bravaenergia.com - IP: 191.240.254.54 (ip.191.240.254.54.frionline.com.br porta: 25928) - Documento de identificação informado: 233.483.868-37 - DATE_ATOM: 2026-01-19T10:50:52-03:00

Hash do documento original

(SHA256): 764f29f47d0cf4668bfe6c8125db581bde81afa751d64f3b280ad78ff62835f7

(SHA512): 7fde1e07c37fc5c83e2930c185ac458ffa3b325f8f936fab28683de6a7e9e67eade12e999de20a11d81f0b64bfb2ed57499ee1de0c7abdf25b9004210b1d2a3

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.
