

---

**POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE CONSELHEIROS, DIRETORES E MEMBROS DE  
COMITÊS**

**DA**

**OMEGA ENERGIA S.A.**

CNPJ/ME nº 42.500.384/0001-51/NIRE 35300571851

Município de São Paulo, Estado de São Paulo, na Rua Elvira Ferraz, nº 68, 12º andar,  
Conjuntos nº 123 e 124, Vila Olímpia, CEP 04.554-040

## 1. Definições

1.1. Os termos e expressões listados a seguir, tanto no singular quanto no plural, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

<b>“Administradores”</b>	Diretores e membros do Conselho de Administração da Companhia.
<b>“Comitês”</b>	comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários ou não
<b>“Companhia”</b>	Omega Energia S.A.
<b>“Conselho de Administração”</b>	conselho de administração da Companhia
<b>“Conselheiros”</b>	membros do Conselho de Administração
<b>“CVM”</b>	Comissão de Valores Mobiliários
<b>“Diretores”</b>	membros da Diretoria
<b>“Diretoria”</b>	diretoria estatutária e não estatutária da Companhia
<b>“Estatuto Social”</b>	estatuto social da Companhia
<b>“Lei das S.A.”</b>	Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada
<b>“Política”</b>	Política de Avaliação de Desempenho de Conselheiros, Diretores e Membros de Comitês.
<b>“Regulamento do Novo Mercado”</b>	Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão

## 2. Objetivo

2.1. Esta Política busca estabelecer as diretrizes para a realização da avaliação anual do desempenho dos Conselheiros, Diretores e membros dos Comitês da Companhia, de forma a contribuir para o aperfeiçoamento da governança da Companhia.

### 3. Princípios

3.1. A avaliação tem o objetivo de analisar o desempenho individual de cada membro conectando sua performance com os resultados da Companhia. Esse processo nos permite avaliar de forma integral a performance de cada pessoa, considerando aspectos quantitativos e qualitativos, além de direcionar para o cumprimento da estratégia da Companhia e consolidação da sua cultura.

3.2. A avaliação dos Conselheiros, Diretores e membros dos Comitês da Companhia contribui para garantir alinhamento dos incentivos e a efetividade da governança da Companhia. Por meio de uma avaliação de desempenho efetiva, é possível mapear os pontos fortes e as oportunidades de melhoria do órgão colegiado, e de cada um de seus membros individualmente.

3.3. Os Conselheiros, Diretores e membros dos Comitês da Companhia serão avaliados anualmente com base em pilares funcionais, culturais e de performance. Esse processo contribui para o alcance dos objetivos estratégicos e para a promoção de um desempenho superior e consistente da organização.

### 4. Avaliações

4.1. O time de recursos humanos é responsável pela coordenação da avaliação dos Diretores e apresentação ao Conselho de Administração.

4.1.1. O Conselho de Administração deverá definir as diretrizes que indicam as competências esperadas para cada posição da Diretoria da Companhia, permitindo uma avaliação alinhada aos seus objetivos. Com essas diretrizes, a Companhia promove, de forma antecipada, o alinhamento para garantir o desdobramento de novos desafios e responsabilidades.

4.1.2. Os membros da Diretoria devem ser avaliados anualmente. Essa avaliação é formalizada em de uma plataforma e posteriormente o time de recursos humanos elabora um relatório consolidado que é apresentado e discutido com o Conselho de Administração.

4.2. A avaliação do Conselho de Administração e dos Comitês, como órgãos colegiados, bem como de seus respectivos membros, individualmente, serão realizadas anualmente pelo Presidente do Conselho de Administração, observadas as diretrizes da presente Política.

4.2.1. Os resultados das avaliações dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês serão mantidos em confidencialidade pelo Presidente do Conselho. A

avaliação pode também servir de indicativo para reeleição de conselheiros, a critério do Presidente do Conselho de Administração.

## 5. Disposições Gerais

5.1. Esta Política pode ser alterada, sempre que necessário, por deliberação da maioria dos membros do Conselho de Administração presentes à reunião que deliberar sobre o assunto.

5.2. No caso de conflito entre as disposições desta Política e do Estatuto Social da Companhia, prevalecerá o disposto no Estatuto Social e, em caso de conflito entre as disposições desta Política e da legislação vigente, prevalecerá o disposto na legislação vigente.

5.3. Caso qualquer disposição desta Política venha a ser considerada inválida, ilegal ou ineficaz, essa disposição será limitada, na medida do possível, para que a validade, legalidade e eficácia das disposições remanescentes desta Política não sejam afetadas ou prejudicadas.

5.4. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e será divulgada na forma prevista na legislação e regulamentação aplicável.

*Aprovado em Reunião do Conselho de Administração da Omega Energia S.A., realizada em 24 de setembro de 2021.*

\*\_\*\_\*