

COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS – CPRM


# POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DOS ADMINISTRADORES, DO CONSELHO FISCAL E DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS.



2022

## Sumário

<b>1. Objetivo .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Alcance .....</b>	<b>1</b>
<b>3. Base Legal e Normativa .....</b>	<b>1</b>
<b>4. Princípios .....</b>	<b>1</b>
<b>5. Diretrizes .....</b>	<b>2</b>
<b>6. Prioridades e Políticas Públicas .....</b>	<b>2</b>
<b>7. Deveres e Responsabilidades .....</b>	<b>2</b>
<b>8. Indicadores para Avaliação de Desempenho .....</b>	<b>2</b>
<b>9. Modelo de Avaliação de Desempenho .....</b>	<b>3</b>
<b>10. Processo de Avaliação de Desempenho .....</b>	<b>3</b>
<b>11. Procedimento para Avaliação de Desempenho .....</b>	<b>3</b>
<b>12. Disposições Gerais .....</b>	<b>4</b>
<b>13. Disposições Finais .....</b>	<b>4</b>

			<b>POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DOS ADMINISTRADORES, CONSELHEIROS FISCAIS E DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS</b>		
Assunto: <b>Política</b>		Aprovação: <b>ATA CA nº 304, em 10 de novembro de 2022.</b>		Vigência: <b>01/12/2022</b>	

## POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DOS ADMINISTRADORES, CONSELHEIROS FISCAIS E DOS COMITÊS ESTATUTÁRIOS

### 1. OBJETIVO

1.1. A presente Política possui a finalidade de orientar o processo de Avaliação de Desempenho dos Administradores, dos Conselheiros Fiscais e dos Membros dos Comitês Estatutários da CPRM, observadas as diretrizes definidas pela Lei Federal nº 13.303/16 e pelos Decretos nº 8.945/16 e nº 11.048/2022, pelo Estatuto Social da CPRM e nas demais legislações aplicáveis, que a regulamenta.

### 2. ALCANCE

2.1. A Política de Avaliação dos Administradores, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários, se aplica ao processo de avaliação dos agentes públicos da CPRM, quais sejam:

- I - Conselho de Administração: membros do Conselho de Administração;
- II - Diretoria Executiva: Diretor-Presidente e Diretores;
- III - Conselho Fiscal: membros do Conselho Fiscal;
- IV - Comitê de Auditoria Estatutário: membros do Comitê de Auditoria Estatutário; e
- V - Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração: membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

2.2. O processo de avaliação de desempenho será aplicado nas Unidades de Governança abrangidas por esta Política da seguinte forma:

- I - Conselho de Administração, como colegiado;
- II - Conselheiros de Administração, individualmente;
- III - Diretoria Executiva, como colegiado;
- IV - Diretor-Presidente e Diretores, individualmente;
- V - Conselho Fiscal, como colegiado;
- VI - Conselheiros Fiscais, individualmente;
- VII - Comitê de Auditoria Estatutário, como colegiado;
- VIII - Membros do Comitê de Auditoria Estatutário, individualmente;
- IX - Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, como colegiado; e
- X - Membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, individualmente.

2.3. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração verificará os processos de avaliações aplicados aos Administradores, Conselheiros Fiscais e membros dos Comitês Estatutários.

### 3. BASE LEGAL E NORMATIVA

3.1. A Política de Avaliação dos Administradores, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários da CPRM foi elaborada com base nas seguintes referências legais e normativas:

- a) Diretrizes de Governança Corporativa do Estatuto Social da CPRM – 2021;
- b) Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016;
- c) Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016;
- d) Decreto nº 11.048, de 18 de abril de 2022;
- e) Política de Gestão de Riscos Corporativos da CPRM;
- f) Política de Conformidade (Compliance) e Controles Internos da CPRM;
- g) Guia de Integridade Pública CGU (Controladoria Geral da União);
- h) Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013;
- i) Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015; e
- j) Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Interno da Gestão, Ministério da Economia (Planejamento Orçamento e Gestão e Ministério da Fazenda).

### 4. PRINCÍPIOS

4.1. Estabelecer a melhoria contínua do processo de gestão da CPRM na busca de melhores resultados para a Administração Pública e para Sociedade Brasileira, como ação importante de Governança Corporativa, em atendimento aos seguintes princípios:

- I - Liderança: as competências e responsabilidades devem estar identificadas para todos os que gerem recursos públicos, de forma a se obter resultados adequados;
- II - Integridade: tem como base a honestidade e objetividade, elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos públicos e das atividades da Empresa, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho;

III - Responsabilidade: diz respeito ao zelo que se espera da governança na definição de estratégias e na execução de ações para a aplicação de recursos públicos, e na obrigação da empresa e seus agentes públicos de responsabilizar-se por suas decisões e pela prestação de contas de sua atuação de forma voluntária, assumindo integralmente a consequência de seus atos ou omissões, estabelecendo o previsto no inciso VIII do artigo 7º da Lei nº 12.846;

IV - Compromisso: dever de todo o agente público de se vincular, assumir, agir ou decidir pautado em valores éticos que norteiam a relação com os envolvidos na prestação de serviços à sociedade, prática indispensável à implementação da governança, utilizando-se do canal de denúncias e demais meios disponibilizados; e

V - Transparência: caracterizada pela possibilidade de acesso a todas as informações relativas a CPRM, sendo um dos requisitos de controle do Estado pela sociedade civil.

## 5. DIRETRIZES

5.1. Esta Política foi desenvolvida visando fortalecer o processo de gestão da CPRM e garantir que os resultados sejam alcançados e os objetivos da CPRM sejam realizados em atendimento aos quesitos mínimos trazidos pelo art. 13, III, a, b, c, da Lei nº 13.303/2016, e em consonância com as Diretrizes da OCDE para Governança Corporativa de Empresas Estatais, que se propõe a dar mais clareza aos formuladores de políticas na constituição das Estatais e implementação de boas práticas:

I - Eficiência dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;

II - Contribuição para o resultado do exercício; e

III - Consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento às estratégias de curto, médio e longo prazos da Empresa.

## 6. PRIORIDADES E POLÍTICAS PÚBLICAS

6.1. Os Administradores, Conselheiros Fiscais e Membros dos Comitês Estatutários deverão pautar-se às prioridades e políticas públicas do Brasil, buscando promover o alinhamento entre metas do Plano Plurianual e o Plano Estratégico da Empresa, em consonância com as diretrizes do Governo Federal e dos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

## 7. DEVERES E RESPONSABILIDADES

7.1. O Processo de Avaliação de Desempenho aplicado ao Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Comitês Estatutários da CPRM, será conduzido de acordo com as responsabilidades definidas nesta Política.

7.2. Caberá à Diretoria Executiva propor o desdobramento das diretrizes estratégicas em indicadores e metas, que serão utilizadas como critério para o processo de Avaliação de Desempenho.

7.3. Caberá ao Conselho de Administração aprovar o desdobramento das diretrizes estratégicas em indicadores e metas, que serão utilizadas como critério para o processo de Avaliação de Desempenho.

7.4. O Presidente do Conselho de Administração será responsável por conduzir o processo de avaliação de desempenho individual e coletiva do Conselho de Administração.

7.4.1. As avaliações do Conselho de Administração serão realizadas pelos próprios membros do Conselho de Administração.

7.5. O Conselho de Administração será responsável por conduzir o processo de avaliação individual e coletiva de desempenho do Diretor-Presidente, dos Diretores e dos Comitês Estatutários.

7.5.1. O Diretor(a)-Presidente e os demais Diretores realizarão suas próprias avaliações.

7.5.2. Os membros dos Comitês Estatutários realizarão suas próprias avaliações, individual e coletiva, de desempenho dos Comitês Estatutários.

7.6. O Diretor(a)-Presidente será responsável por conduzir o processo de avaliação de desempenho da Diretoria Executiva.

7.6.1. A avaliação da Diretoria Executiva será realizada pelos próprios Diretor-Presidente e demais Diretores.

7.7. O Presidente do Conselho Fiscal será responsável por conduzir o processo de avaliação individual e coletiva de desempenho do Conselho Fiscal.

7.7.1. Os Conselheiros Fiscais realizarão suas próprias avaliações.

7.8. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração dará todo apoio metodológico e procedimental para todas as avaliações anuais individuais e coletivas de desempenho tratadas nesta Política.

7.9. Em caso de vacância por renúncia, destituição, falecimento ou impedimento legal de algum dos Administradores, Conselheiro Fiscal ou membro dos Comitês Estatutários, o substituto deverá assumir os indicadores e metas estabelecidas para o seu antecessor.

7.10. A avaliação individual dos Administradores, Conselheiros Fiscais e Membros dos Comitês Estatutários deverá abranger todos os que estiveram no exercício do cargo por pelo menos quatro meses no intervalo dos 12 meses que antecedem à realização da avaliação de desempenho.

## 8. INDICADORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

8.1. Os indicadores utilizados para avaliação de desempenho dos Administradores, Conselheiros Fiscais, Diretoria Executiva e dos Comitês Estatutários deverão observar os quesitos definidos pelo art. 13, III, a, b, c, da Lei nº 13.303/2016.

8.1.1. A definição dos indicadores deve levar em consideração a atuação e o órgão (Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Comitês Estatutários) que o avaliado desempenha suas atividades, em consonância com o Estatuto Social da CPRM.

8.2. O indicador para avaliar os atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa será de natureza quantitativa e o parâmetro terá como objetivo verificar se ações previstas, foram realizadas de maneira lícita e eficaz.

8.2.1. O indicador e a meta deverão ser estabelecidos com base em atos de gestão relevantes para os resultados do negócio da CPRM.

8.2.2. A apuração desse indicador ocorrerá a partir da avaliação dos atos de gestão praticados, os quais deverão ser comprovados com apresentação de evidências e documentos correlatos.

8.3. O indicador para avaliar a contribuição ao resultado do exercício, será de natureza quantitativa, com base nos índices mensurados pelas demonstrações financeiras auditadas da Empresa.

- 8.3.1. A meta deverá ser definida com base no histórico de atingimento dos indicadores e a partir das projeções estabelecidas para melhoria dos resultados da CPRM.
- 8.3.2. A apuração desse indicador deverá ocorrer a partir da publicação das demonstrações financeiras auditadas da Empresa.
- 8.4. O indicador para avaliar a consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo, será de natureza quantitativa, com base nos parâmetros mensurados pelo Plano de Negócios da CPRM.
- 8.4.1. A meta deverá ser definida com base no histórico de atingimento dos indicadores e a partir das projeções estabelecidas para melhoria dos resultados da CPRM.
- 8.4.2. A apuração desse indicador ocorrerá no final do exercício com a aprovação e publicação dos resultados do Plano de Negócios da CPRM.

## 9. **MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

- 9.1. A Avaliação de Desempenho do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários, será realizada por meio da aplicação de formulários específicos desenvolvidos pela Empresa, com base nos modelos orientativos da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST/ME).
- 9.1.1. Os formulários para Avaliação de Desempenho serão disponibilizados pela Empresa para os seguintes modelos de avaliações:
- I - Avaliação Individual do Conselho de Administração: formulário de avaliação individual a ser preenchido por cada Conselheiro, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração;
  - II - Avaliação Coletiva do Conselho de Administração: formulário de avaliação do Conselho de Administração como colegiado, a ser preenchido por cada Conselheiro, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração;
  - III - Avaliação Individual do Diretor-Presidente: formulário de avaliação individual, a ser preenchido pelo próprio Diretor-Presidente, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração;
  - IV - Avaliação Individual de Diretor: formulário de avaliação individual, a ser preenchido por cada Diretor, para que o Diretor-Presidente avalie o seu desempenho, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração;
  - V - Avaliação da Diretoria Executiva: formulário de avaliação da Diretoria Executiva como colegiado, a ser preenchido por cada Diretor(a), para que o Diretor-Presidente avalie o desempenho da Diretoria Executiva, subscrito pelo Presidente do Conselho de Administração;
  - VI - Autoavaliação dos Comitês Estatutários: formulário de autoavaliação dos Comitês Estatutários como colegiados, a ser preenchido de forma individual, pelos membros dos Comitês, para apreciação do Conselho de Administração; e
  - VII - Autoavaliação do Conselho Fiscal: formulário de autoavaliação do Conselho Fiscal como colegiado e de autoavaliação do Conselheiro Fiscal, a ser preenchido por cada Conselheiro individualmente.

## 10. **PROCESSO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

- 10.1. O Conselho de Administração conduzirá o processo de apuração dos resultados dos indicadores relativos à Diretoria Executiva e aos Comitês Estatutários, com o apoio do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.
- 10.1.1. O Diretor-Presidente consolidará o resultado dos indicadores dos Diretores e submeterá para a apreciação do Conselho de Administração.
- 10.1.2. O respectivo Presidente dos Comitês Estatutários consolidará o resultado dos indicadores dos membros do Comitê e submeterá para a apreciação do Conselho de Administração.
- 10.2. O Conselho de Administração conduzirá o processo de apuração dos resultados dos indicadores relativos ao Conselho de Administração.
- 10.2.1. O Presidente do Conselho de Administração consolidará o resultado dos indicadores dos membros do Conselho de Administração e submeterá para a apreciação do próprio Conselho.
- 10.3. O Conselho Fiscal conduzirá o processo de apuração dos resultados dos indicadores relativos ao Conselho Fiscal.
- 10.3.1. O Presidente do Conselho Fiscal consolidará o resultado dos indicadores dos membros do Conselho Fiscal e submeterá para a apreciação do próprio Conselho.

## 11. **PROCEDIMENTO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

- 11.1. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar a atualização dos modelos de formulários de Avaliação de Desempenho disponibilizados pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) e encaminhar à Secretaria Geral para deliberação do Conselho de Administração e início do processo de avaliação de desempenho de que trata esta Política, com o respectivo cronograma.
- 11.2. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração poderá propor aperfeiçoamentos metodológicos, inclusive nos formulários de avaliação, que só poderão ser utilizados com a anuência do Conselho de Administração.
- 11.3. A Secretaria Geral deverá informar aos Conselheiros de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e aos Comitês Estatutários sobre o início do processo de avaliação, bem como o cronograma aprovado pelo Conselho de Administração.
- 11.4. No mês de março de cada ano, o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá enviar, individualmente, a cada Conselheiro de Administração, bem como ao Diretor-Presidente, Diretores, Conselheiros Fiscais e membros dos Comitês Estatutários, os respectivos formulários para preenchimento da avaliação.
- 11.5. Os avaliadores preencherão os formulários e os apresentarão de volta ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.
- 11.6. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá verificar o completo preenchimento dos formulários, notificando os avaliadores em caso de alguma pendência ou inconsistência detectada.
- 11.7. O Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração deverá compilar e organizar os resultados para apresentação ao Conselho de Administração na reunião do mês de maio de cada ano.

**12. DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 12.1. A Avaliação de Desempenho realizar-se-á anualmente e de acordo com as diretrizes estratégicas da CPRM, aprovadas pelo Conselho de Administração.
- 12.2. O ciclo de Avaliação de Desempenho tem início no primeiro trimestre de cada exercício e encerra-se com a consolidação dos resultados alcançados, obedecendo o cronograma de atividades aprovado pelo Conselho de Administração.
- 12.3. Esta Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva da CPRM, no tange à aplicação dos procedimentos de acompanhamento e ao controle de suas diretrizes.
- 12.4. A Diretoria Executiva será responsável por assegurar o cumprimento da presente política, avaliando a conformidade, monitorando o processo de avaliação, assessorada pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração e reportando trimestralmente ao Conselho de Administração o acompanhamento dos indicadores e metas aprovados.
- 12.5. A Diretoria Executiva elaborará um cronograma de atividades para realização do processo e submeterá o documento para a apreciação do Conselho de Administração.
- 12.6. As diretrizes estratégicas desdobradas em indicadores e metas, que serão utilizadas como critério para a Avaliação de Desempenho do exercício seguinte, devem ser aprovadas e divulgadas aos Administradores, Conselheiros Fiscais e ao Comitê de Auditoria Estatutário até o último mês do exercício corrente.
- 12.7. Toda a documentação comprobatória do processo de Avaliação de Desempenho será mantida na CPRM pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, contado a partir do último dia de mandato dos avaliados (Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal e Comitês Estatutários).
- 12.8. As exceções, eventuais violações e casos omissos relativos a esta Política serão submetidos para análise e deliberação do Conselho de Administração.
- 12.9. Esta Política será revisada a cada 2 (dois) anos e atualizada sempre que necessário.

**13. DISPOSIÇÕES FINAIS**

- 13.1. Esta Política de Avaliação dos Administradores, Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários da CPRM, aprovada pelo Conselho de Administração na Ata nº 304 de 10 de novembro de 2022, entra em vigor na data de sua publicação.
- 13.2. O órgão gestor de Governança é responsável pelo histórico, controle e atualização desta Política, cabendo-lhe, ainda, a sua compatibilização com os instrumentos normativos em vigor, bem como a sua publicação e divulgação no âmbito da Empresa.

**Documento assinado eletronicamente****CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS - CPRM

**Distribuição:** Geral**Chancelas:**

Análise Técnica: Governança

Análise Jurídica: Consultoria Jurídica



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO DE SOUZA OLIVEIRA, Chefe da Governança**, em 30/11/2022, às 19:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **LILIA MASCARENHAS SANT'AGOSTINO, Presidente do Conselho de Administração**, em 06/12/2022, às 18:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [sei.cprm.gov.br/autenticidade](http://sei.cprm.gov.br/autenticidade), informando o código verificador **1315011** e o código CRC **D6B64158**.