

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL – RVA DOS DIRETORES DA COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS – CPRM

1. DA NATUREZA

Art. 1º. O Programa de Remuneração Variável (RVA) dos membros da Diretoria Executiva da CPRM, para o exercício de 2025, vincula a parcela da remuneração ao desempenho dos seus diretores, de modo a garantir a implementação da estratégia corporativa e o alcance de resultados.

Art. 2º. A distribuição da RVA obedecerá ao alcance das metas, definidas pelo Conselho de Administração em cada exercício, exigindo-se o alcance mínimo fixado no programa, conforme os indicadores previstos.

2. DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS

Art. 3º. O Programa de RVA da CPRM possui embasamento legal no parágrafo 5º do art. 37 do Decreto nº 8.945/2016.

3. DA PARTICIPAÇÃO

Art. 4º. Participam do Programa todos os membros da Diretoria Executiva da CPRM, sejam estes ativos ou os desligados ao longo do exercício, desde que tenham ocupado o cargo de direção por período igual ou superior a (trinta) dias.

Art. 5º. O valor correspondente à parcela de RVA a ser destinada a cada participante será calculado proporcionalmente ao tempo de efetivo trabalho no respectivo exercício.

Art. 6º. O Programa não se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e aos comitês estatutários.

Art. 7º. Os participantes farão jus à RVA desde que sejam cumpridas todas as regras estabelecidas por este Programa, fixadas pelas orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, por meio do Ofício Circular SEI nº 2315/2024/MGI (SEI 48035.000117/2025-89; DOC 2416807).

4. DO OBJETIVO

Art. 8º. O Programa de RVA pretende promover a implementação estratégica da empresa e o atingimento dos resultados desejados, através da vinculação de parcela acrescida à remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva da companhia no que tange ao respectivo desempenho, considerando, ainda a responsabilidade, o tempo dedicado à função, a competência e reputação profissional dos seus diretores.

Art. 9º. Além do reconhecimento dos desempenhos e resultados alcançados pela Companhia, em conformidade com a legislação vigente e com as diretrizes e metas estratégicas empenhadas, este Programa visa:

I - imprimir a cultura de negócios e reforçar as prioridades estratégicas da empresa, com estímulo à busca de resultados direcionados aos objetivos estratégicos;

II - instituir uma visão e comportamento empreendedor, com iniciativa e com criatividade;

III - reconhecer e recompensar progressivamente pelos resultados alcançados ou pela sua superação; e

IV - contribuir para o aumento da eficiência organizacional.

5. DAS CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO

Art. 10. Participam deste Programa de RVA os dirigentes ativos e aqueles desligados que efetivamente trabalharam na Empresa, por um período igual ou superior a trinta (30) dias, no exercício apurado no programa.

§ 1º. O pagamento do RVA ao diretor deverá ser proporcional aos meses trabalhados durante o exercício ao qual o programa se refere.

6. DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

Art. 11. Nesse contexto, a composição da remuneração dos membros da Diretoria Executiva está estruturada de forma que haja uma remuneração variável condicionada ao atendimento de indicadores de desempenho negociados com a SEST. O número de remunerações a serem pagas no âmbito do Programa de Remuneração Variável dos membros da Diretoria Executiva varia conforme o percentual de atingimento das metas e é calculado com base nos resultados da Empresa.

Art. 12. Não será permitido o pagamento parcial de RVA para metas com cumprimento inferior a 80% (oitenta por cento).

Art. 13. O limite máximo de pagamento da RVA a cada um dos diretores não pode superar, anualmente, uma vez e meia o honorário fixo mensal pago ao membro da Diretoria Executiva.

Art. 14. O pagamento será realizado após a aprovação das contas pela Assembleia Geral Ordinária da Companhia, condicionado à disponibilidade financeira da empresa, sendo vedada a contratação de empréstimos para realizá-lo.

Art. 15. Os valores totais destinados ao pagamento da remuneração variável, tanto a parcela à vista, em espécie, quanto as parcelas diferidas, serão calculados com base no honorário mensal vigente na data do pagamento.

Art. 16. É vedado o pagamento da RVA em caso de utilização de recursos financeiros transferidos pela União a título de adiantamento para futuro aumento de capital (AFAC) para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio em geral.

Art. 17. Na substituição de dirigentes, o pagamento de RVA será proporcional a ambos os diretores, que não poderá ultrapassar o limite máximo autorizado para o respectivo cargo, no exercício apurado no programa.

Art. 18. O montante de RVA apurado, para cada diretor, será pago no primeiro exercício seguinte ao alcance das metas, podendo ser dividido em até 12 (doze) parcelas mensais.

Parágrafo único. A remuneração dos dirigentes está limitada ao teto constitucional, em consonância com o disposto no inciso XI, do art. 37, da Constituição Federal do Brasil, combinado com o § 9º do mesmo artigo.

7. DOS INDICADORES DE DESEMPENHO

Art. 19. Os indicadores de desempenho, sobre os quais serão definidas as metas a serem alcançadas deverão estar alinhadas ao Plano de Negócios e ao Plano Estratégico da CPRM, e expressos, sempre que possível, em percentuais (%) ou índices.

Art. 20. Os indicadores deverão permitir a avaliação de três dimensões (econômico/financeira; atuação em políticas públicas e governança corporativa) de desempenho, que deverá observar as seguintes disposições:

I - para avaliação do programa pela Sest/MGI, cada dimensão definida neste Regulamento deverá conter ao menos 2 (dois) indicadores de desempenho.

II - nenhuma das dimensões dos indicadores poderá, individualmente, ser inferior a 20% (vinte por cento) nem superior a 60% (sessenta por cento) da remuneração variável total;

III - a dimensão de governança corporativa deverá contemplar o Indicador de Conformidade Sest – IC-Sest, com peso mínimo de 10% (dez por cento) do cômputo global, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão. A metodologia e as demais informações do IC-Sest constam do Ofício Circular SEI nº 2315/2024/MGI (SEI 48035.000117/2025-89; DOC 2416807);

IV - na dimensão de governança corporativa contêm os processos Assembleia Geral Ordinária – AGO, Remuneração Variável anual – RVA, Gestão de Dirigentes e Conselheiros – GDC e Carta Anual, que visa avaliar a tempestividade dos pleitos encaminhados e a qualidade das informações inseridas no Sistema Siest;

V – a dimensão de governança corporativa deverá reunir indicadores que permitam acompanhar aspectos relacionados à organização interna da empresa, suas instâncias e comitês, integridade e gestão de riscos, relação com atores internos e externos e adoção de boas práticas de governança corporativa;

VI - não serão aceitos indicadores que demonstrem o atendimento de algum requisito legal, ou seja, que já teriam que ser cumpridos independentemente de haver Programa de RVA; e

VII - considerando o disposto nos arts. 25, II, e 26, II, do Decreto-Lei nº 200, de 25.02.1967, cabe ao ministério supervisor, além da análise e encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de política pública.

8. DAS METAS

Art. 21. As metas a serem estabelecidas deverão, em regra, atender ao seguinte critério: mais desafiadora do que o valor realizado no último exercício e do que a média dos 5 últimos exercícios. Quanto aos indicadores que não atenderem a essa regra, a justificativa terá que abordar especificamente o motivo para tal.

Art. 22. O cumprimento das metas que serão estabelecidas condiciona o pagamento da RVA na forma estabelecida abaixo:

Gradação do Pagamento para cada Meta		
Cumprimento da meta	Situação	Pagamento respectivo
>120%	Extrapolação	150%
≤120% a >110%		130%
≤110% a >105%		110%
≤105% a >104%	Margem de tolerância superior	105%
≤104% a >103%		104%
≤103% a >102%		103%
≤102% a >101%		102%
≤101% a >100%		101%
= 100%	Cumprimento integral	100%
<100% a ≥99%	Margem de tolerância inferior	99%
<99% a ≥98%		98%

<98% a ≥97%		97%
<97% a ≥96%		96%
<96% a ≥95%		95%
<95% a ≥90%	Cumprimento parcial	75%
<90% a ≥80%		50%
<80%	Descumprimento	--

Art. 23. O pagamento pelo atingimento das metas será proporcional ao cumprimento de cada meta individualizada, e não pelo cumprimento total médio.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 25. O presente programa só terá validade mediante a análise da Diretoria Executiva, bem como aprovação do Conselho de Administração da CPRM, do Ministério Supervisor, por meio da SEST, e vigorará até o pagamento da última parcela da RVA.

Art. 26. A RVA não complementa e nem substitui a remuneração devida, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando, portanto, o “princípio de habitualidade”, respeitadas as legislações vigentes.

Art. 27. Caberá ao Conselho de Administração manifestar-se sobre o cumprimento das metas e das regras do Programa de RVA, o parecer conclusivo da Auditoria Interna quanto à regularidade da apuração de resultados da RVA 2025 e os pagamentos das edições anteriores do programa, observando a regra de reversão de valores diferidos.

Art. 28. Conforme legislação em vigor, os valores pagos a título de RVA não se incorporam aos salários dos diretores em nenhuma hipótese, dele estando dissociados para todos os fins e efeitos de direito.

Art. 29. O presente regulamento entrará em vigor a partir de sua aprovação, com validade até o pagamento de todas as parcelas de RVA devidas, relativas ao ano-base.

Conselho de Administração

Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM