

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA SECRETARIA DE GEOLOGIA, MINERAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO MINERAL  SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL – CPRM	REGULAMENTO INTERNO
Assunto: Programa de Remuneração Variável Anual (RVA) dos Diretores da CPRM	Início da Vigência: Na data da assinatura eletrônica pela Governança para publicação

REGULAMENTO INTERNO

PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL (RVA) DOS DIRETORES DA COMPANHIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS (CPRM)

1. DA NATUREZA

1.1. O Programa de Remuneração Variável (RVA) dos membros da Diretoria Executiva da Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM), para o exercício de 2026, vincula a parcela da remuneração ao desempenho dos seus diretores, de modo a garantir a implementação da estratégia corporativa e o alcance de resultados.

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

2. DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS

2.1. O Programa de RVA da CPRM possui embasamento legal no parágrafo 5º do art. 37 do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

3. DA PARTICIPAÇÃO

3.1. 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 30 (trinta) dias.

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

3.3. O Programa não se aplica aos membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e aos Comitês Estatutários.

3.4. 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 15/2026/MGI (Doc. [2773821](#) - Processo SEI nº [48035.000003/2026-10](#)).

4. DO OBJETIVO

4.1. O Programa de RVA pretende promover a implementação estratégica da empresa e o atingimento dos resultados desejados, por meio 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.

4.2. 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

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

5.1.1. 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

6.1. 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.

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

6.3. O pagamento referente à remuneração variável pressupõe o cumprimento do gatilho fixo de atingimento médio de 80% (oitenta por cento) das metas estipuladas para o programa, ponderadas pelos respectivos pesos. Para calcular o cumprimento médio das metas, é necessário multiplicar o percentual de cumprimento da meta de cada indicador pelo respectivo peso, e somar os resultados.

6.4. Ainda como gatilho para aplicação do RVA 2026, será necessário o atingimento de no mínimo 80% (oitenta por cento) da meta do indicador “Porcentagem de Execução da LOA” da dimensão econômico-financeira.

6.5. 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, sendo 1,0 honorários a título de Valor de Referência + 0,5 Honorários a título de Bônus.

6.5.1. O pagamento do Valor de Referência será proporcionalizado em função do atingimento de metas.

6.5.2. O pagamento do bônus por extrapolação não será integral. Deverá seguir a régua de pagamento conforme apresentado no item 8.2.

6.6. 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.

6.7. Os valores totais destinados ao pagamento da remuneração variável serão calculados com base no honorário mensal vigente na data do pagamento.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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, de forma que o Executivo receba sempre o máximo mensal até a extinção do montante devido.

6.10.1. 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.

6.11. Especificamente para a modalidade 2 é necessária a inclusão de 1(um) gatilho adicional estipulado pelo ministério setorial que contemple meta relativa a um indicador da dimensão de políticas públicas e/ou econômico-financeira.

7. DOS INDICADORES DE DESEMPENHO

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

7.2. 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 - 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 15/2026/MGI (Doc. [2773821](#) - Processo SEI nº [48035.000003/2026-10](#));

IV - 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;

V - 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

VI - considerando o disposto nos arts. 25, II, e 26, II, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 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

8.1. 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 3 últimos exercícios. Quanto aos indicadores que não atenderem a essa regra, a justificativa terá que abordar especificamente o motivo para tal.

8.2. O cumprimento das metas que serão estabelecidas condiciona o pagamento da RVA na forma registrada abaixo:

Gradação do Pagamento para cada meta	
Cumprimento de cada meta (%)	Pagamento (% valor referência)
>120%	150%
≤120% e >110%	130%
≤110% e >105%	110%
≤105% e >104%	105%
≤104% e >103%	104%
≤103% e >102%	103%
≤102% e >101%	102%
≤101% e >100%	101%
=100%	100%
<100% e ≥99%	99%
<99% e ≥98%	98%
<98% e ≥97%	97%
<97% e ≥96%	96%
<96% e ≥95%	95%
<95% e ≥90%	75%
<90% e ≥80%	50%
<80%	--
Tabela 1 - Régua de apuração de cumprimento das metas dos indicadores de RVA.	

Tabela 1 - Régua de apuração de cumprimento das metas dos indicadores de RVA, constante do Ofício Circular SEI nº 15/2026/MGI (Doc. 2773821 - Processo SEI nº 48035.000003/2026-10).

8.3. O cálculo do Valor de Referência para pagamento do RVA levará em conta o cumprimento individual de cada meta, proporcional a seus respectivos pesos, conforme Anexo I - Indicadores e Descrições - RVA 2026 do Ofício Circular SEI nº 15/2026/MGI (Doc. Externo [2773824](#) - Processo SEI nº [48035.000003/2026-10](#)).

8.4. A mensuração de desempenho está expressa a seguir:

Mensuração de Desempenho					
Dimensão	Indicador	Sinal	Meta	Unidade	Peso
Econômico-Financeira	Porcentagem de Execução da Lei Orçamentária Anual (LOA)	+	86,85	%	10%
	Porcentagem de Inscrição em Restos a Pagar não Processados (RPnP)	-	13,15	%	20%
	Índice de Alcance em Recuperação Ambiental (IARA)	+	115,00	%	10%

Mensuração de Desempenho					
Políticas Públicas	Índice de Alcance em Prevenção de Desastres (IAPD)	+	113,00	%	10%
	Índice de Alcance em Geologia do Espaço Marinho Costeiro (IAGM)	+	134,00	%	10%
	Índice de Alcance em Pesquisa Mineral (IAPM)	+	104,00	%	10%
	Índice de Alcance em Conhecimento para Gestão e Ampliação da Oferta Hídrica (IAOH)	+	135,00	%	10%
Governança Corporativa	Avaliação dos diretores(as) executivos(as) pelo Conselho de Administração	+	8,50	Pontos	10%
	Indicador de Governança e Políticas Públicas (IG-Sest)	+	76,27% na dimensão Boas Práticas e Inovação	%	10%

Tabela 2 - Indicadores, pesos e metas - RVA 2026 - CPRM - Sest/MGI.

9. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. Compete à Auditoria Interna, ao Comitê de Auditoria Estatutário, ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, e ao Conselho de Administração a responsabilidade pela avaliação e apuração dos resultados alcançados ao final do exercício.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. O Departamento de Recursos Humanos (DERHU) é o órgão responsável pelo histórico, controle e atualização deste Regulamento, cabendo à Governança a sua compatibilização com os normativos em vigor, bem como a sua publicação e divulgação no âmbito da Empresa.

9.7. Aprovações, alçadas e assinaturas eletrônicas.

ELISSON BRYAN SANTOS DE ALARCÃO
Chefe do Departamento de Recursos Humanos, Interino



Documento assinado eletronicamente por **ELISSON BRYAN S. DE ALARCAO, Chefe do Departamento de Recursos Humanos, Interino(a)**, em 25/08/2026, às 10:50, 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 **SAULO DANIEL MONTEIRO ANACLETO, Chefe da Governança**, em 26/08/2026, às 09:29, 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.sgb.gov.br/autenticidade, informando o código verificador **3032660** e o código CRC **C33CF624**.

Referência: Processo nº 48035.002061/2026-88

SEI nº 3032660

Criado por [dayse.lavra](#), versão 10 por [elisson.alarcao](#) em 25/08/2026 10:45:08.