

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA
Secretaria de Geologia, Mineração e Transformação Mineral

Serviço Geológico do Brasil (SGB/CPRM)

AUTOAVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

AUTOAVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO.

A) IDENTIFICAÇÃO GERAL

Empresa: Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (SGB/CPRM)

Sede: Brasília - DF

Tipo de estatal: Empresa Pública

Acionista controlador: Governo Federal

Tipo societário:

Estrutura de capital: Fechado.

Abrangência de atuação: Nacional

Setor de atuação: Pesquisa

Presidente do Conselho de Administração subscritor(a) da Avaliação: Lilia Mascarenhas S Agostino

Membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração subscritores da Avaliação: Cassio Roberto da Silva / Roberto Rocha Gomes e Palmiro Franco Capone.

Data da avaliação: 31/05/2023.

Período avaliado: 01/01/2022 a 31/12/2022.

Autoavaliação: Sr. Roberto Rocha Gomes

B) AVALIAÇÃO DE MEMBROS DA ADMINISTRAÇÃO, CONSELHOS E COMITÊS DAS EMPRESAS ESTATAIS – UMA EXIGÊNCIA LEGAL

A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 – Lei das Estatais, em seu art. 13, inciso III, exige que o estatuto social das companhias disponham, dentre outros assuntos, sobre a “avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos administradores e dos membros de comitês, observados os seguintes quesitos mínimos: a) exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa; b) contribuição para o resultado do exercício; c) consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo”.

O art. 10 da mesma lei (e também o art. 21, inciso III, do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016) determina que a empresa pública e a sociedade de economia mista devem criar comitê de elegibilidade estatutário para verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores e dos conselheiros fiscais, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.

O Decreto nº 8.945/2016, em seu art. 24, inciso III, determina que o estatuto social das empresas estatais contemple regras mínimas relacionadas à avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos membros estatutários.

O objetivo é que os membros(as) do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, avaliem seu próprio desempenho e estabeleçam, se necessário, um programa de treinamento e desenvolvimento voltado para o desempenho de suas atribuições. Além disso, a partir da avaliação, institui-se um importante instrumento não só de identificação e correção de desvios, como também de prevenção e direcionamento da futura composição do órgão colegiado, alinhando-a à estratégia mais eficiente e eficaz da empresa.

C) PREMISSAS BÁSICAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

O princípio básico do processo é avaliar a contribuição de cada membro do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, para a efetividade e aprimoramento do colegiado no que diz respeito às funções e responsabilidades aceitas como suas e pré-definidas nos instrumentos legais, estatuto e regimentos internos.

Entretanto, deve haver segurança suficiente para que as avaliações não sejam objeto de retaliação ou constrangimento entre os agentes de governança. Nesse sentido, é fundamental que os resultados sejam enviados de forma segura para uma fonte neutra, em que serão processados e da qual retornarão de forma consolidada para discussão e uso pelas instâncias competentes da empresa.

O Processo de Autoavaliação recomendado segue as seguintes premissas:

I) A autoavaliação tem o propósito de examinar a atuação do(a) membro(a) do Comitê. É uma oportunidade de autorreflexão e de conscientização sobre o impacto individual na dinâmica e funcionamento do grupo.

II) O tipo de avaliação aplicada é a interna.

III) As avaliações devem ser conduzidas pelo(a) Presidente do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração e/ou pelo(a) Presidente do Conselho de Administração, que pode contar com apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da empresa.

IV) Os(As) avaliados(as) são os(as) membros(as) do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, individualmente.

V) A técnica de coleta de dados empregada é o questionário, com perguntas fechadas. As questões foram construídas considerando 6 dimensões:

- 1) Formação, competência técnica e conhecimento da empresa;
- 2) Atuação;
- 3) Ética e governança corporativa;
- 4) Dever de opinar, de modo a auxiliar, os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, dos membros do Comitê de Auditoria Estatutário e dos Conselheiros Fiscais;
- 5) Dever de verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos aplicados aos Administradores e Conselheiros Fiscais; e
- 6) Dever de auxiliar o Conselho de Administração no plano de sucessão dos Administradores, política de pessoal e na elaboração da proposta de remuneração dos Administradores.

VI) O presente formulário consiste apenas em modelo com vistas a nortear as avaliações, razão pela qual é facultado à empresa incluir, excluir ou adaptar as questões deste questionário de avaliação, caso entenda pertinente.

VII) A avaliação é subscrita pelo(a) autoavaliado(a) e pelo Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da empresa.

A seguir, são apresentados os quesitos que compõem o questionário de avaliação.

D) FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DOS MEMBROS DO COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

DIMENSÃO I - FORMAÇÃO, COMPETÊNCIA TÉCNICA E CONHECIMENTO DA EMPRESA

1. *Possuo formação, experiência e competência técnica para o exercício da função, bem como conheço o campo de atuação e os negócios da empresa?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

2. *Participo de programas de treinamento voltados, por exemplo, para legislação societária e de mercado de capitais; contabilidade, gestão de riscos, controle interno, código de conduta, Lei nº 12.846/2013, governança corporativa, licitações e/ou para outros temas relacionados às minhas atribuições ou que me possam agregar valor?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

DIMENSÃO II - ATUAÇÃO

3. *Desempenho minha função de forma íntegra e transparente?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

4. *Tenho habilidade e autonomia para questionar a Diretoria Executiva e agir quando necessário?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

5. *Conheço minha posição na hierarquia da empresa e considero essa posição quando do desempenho de minhas funções?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

6. *Apresento argumento e competência suficientes para convencer a administração sobre pontos de vista divergentes?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

7. *Tenho boa comunicação com os demais órgãos de governança da empresa?*

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

8. Contribuo para que o Conselho de Administração receba relatórios periódicos tempestivos, de conteúdo relevante e focados em temas importantes para o desempenho das atribuições daquele colegiado?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

9. Demonstro assiduidade e pontualidade nas reuniões periódicas do Comitê e naquelas realizadas com outros órgãos no decorrer do exercício findo?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

10. Demonstro preparo nas discussões dos assuntos tratados nas reuniões?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

DIMENSÃO III - ÉTICA E GOVERNANÇA CORPORATIVA

11. Atuo na condução de ações de prevenção e detecção de condutas inadequadas e na promoção de uma cultura de incentivo, valorização e reconhecimento do comportamento ético, bem como do cumprimento de leis e regulamentos e dos padrões definidos pela empresa?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

12. Demonstro conhecer as melhores práticas de governança corporativa e as utilizo em benefício da empresa?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

13. Contribuo para que os princípios da boa governança corporativa – equidade, transparência, prestação de contas e responsabilidade corporativa – sejam aplicados na empresa?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

14. Atuo de forma independente em minha responsabilidade de modo a preservar os interesses da empresa e dos acionistas?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

15. Cumpro meus deveres com diligência, responsabilidade, lealdade e isento(a) de conflito de interesse?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

DIMENSÃO IV - DEVER DE OPINAR, DE MODO A AUXILIAR, OS ACIONISTAS NA INDICAÇÃO DE MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, DA DIRETORIA EXECUTIVA, DOS MEMBROS DO COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO E DOS CONSELEIROS FISCAIS.

16. Atua efetivamente para auxiliar os acionistas na indicação de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e dos Conselheiros Fiscais, nos termos do disposto no art. 10 da Lei nº 13.303/2016?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

17. Atua efetivamente para auxiliar os membros do Conselho de Administração na eleição de diretores e membros do Comitê de Auditoria Estatutário, nos termos do disposto no art. 10 da Lei nº 13.303/2016?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

DIMENSÃO V - DEVER DE VERIFICAR A CONFORMIDADE DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO E DOS TREINAMENTOS APLICADOS AOS ADMINISTRADORES E CONSELHEIROS FISCAIS.

18. Verifica a conformidade do processo de avaliação e treinamento anual aplicados ao Conselho de Administração?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

19. Verifica a conformidade do processo de avaliação e treinamento anual aplicados a Diretoria Executiva?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

20. Verifica a conformidade do processo de avaliação e treinamento anual aplicados aos Conselheiros Fiscais?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

DIMENSÃO VI - DEVER DE AUXILIAR O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO NO PLANO DE SUCESSÃO DOS ADMINISTRADORES, POLÍTICA DE PESSOAL E NA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES.

21. Contribui para elaboração e acompanhamento do plano de sucessão, não vinculante, de administradores?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

22. Contribui para avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

23. Contribui para elaboração da proposta de remuneração dos administradores para submissão à Assembleia Geral?

- Sim Não Atende parcialmente Não se aplica

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 jul. 2016.

_____. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016. Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Avaliação de conselhos**: recomendações práticas. São Paulo: IBGC Orienta, 2020. 55 p. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24358>. Acesso em: 15 dez. 2022.

OECD. **Diretrizes da OCDE sobre governança corporativa de empresas estatais**: edição 2015. Paris: OECD Publishing, 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264181106-pt>. Acesso em: 26 dez. 2022.