

**MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

**Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais**

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DOS MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA**



**MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

**Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais**

**AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DOS MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA**

|  |
| --- |
| **A) IDENTIFICAÇÃO GERAL** |
| **Empresa** |
| **Sede:** Cidade/UF |
| **Tipo de estatal:** empresa pública, sociedade de economia mista ou subsidiária.  |
| **Acionista controlador:** xxx (se outra subsidiária, indicar também o nome da holding). |
| **Tipo societário:** sociedade anônima, sociedade limitada ou não definido. |
| **Estrutura de capital:** aberto ou fechado. |
| **Abrangência de atuação:** local/regional/nacional/internacional |
| **Setor de atuação:** financeiro, participações, petróleo, energia, infraestrutura, comunicação, abastecimento, saúde, pesquisa, tecnologia da informação, indústria ou serviços. |
| **Conselheiros(as) de Administração subscritores(as) da Avaliação:** nome. |
| **Membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração subscritores da Avaliação:** nome e cargo. |
| **Data da avaliação:** XX/XX/20XX. |
| **Período avaliado:** 01/01/20XX a 31/12/20XX, por exemplo. |

|  |
| --- |
| **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 Lei nº 13.303/2016 e o art. 21, inciso III, do Decreto nº 8.945/2016, determinam que a empresa pública e a sociedade de economia mista criem 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.De acordo com o art. 32, inciso IV, do Decreto nº 8.945/2016, compete ao Conselho de Administração, dentre outras atribuições, “avaliar os Diretores da empresa estatal, nos termos do inciso III do caput do art. 24, podendo contar com apoio metodológico e procedimental do comitê de elegibilidade estatutário referido no art. 21.”O objetivo é avaliar o desempenho individual do(a) membro(a) da Diretoria Executiva e estabelecer, 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 da Diretoria Executiva, na gestão da empresa, 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 Avaliação Individual recomendado segue as seguintes premissas:I) A avaliação tem o propósito de examinar a atuação do(a) Diretor(a), de forma individual. É uma oportunidade de reforço de sua responsabilidade e de conscientização sobre o impacto de sua gestão na dinâmica e nos resultados da empresa. II) O tipo de avaliação aplicada é a interna. III) A responsabilidade pela avaliação bem como pela sua devolutiva é do **Conselho de Administração**, que pode contar com apoio metodológico e procedimental do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração da empresa.*VI)* Os(As) avaliados(as) são os(as) Diretores(as) individualmente*;*V) A técnica de coleta de dados empregada é o questionário, com perguntas fechadas. As questões foram construídas considerando 5 dimensões: 1. Formação, experiência profissional e governança;
2. Suporte ao Conselho de Administração;
3. Cultura organizacional;
4. Estratégia de negócios e resultado; e
5. Riscos corporativos e conformidade.

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 pelos(a) membros(as) do Conselho de Administração 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 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO(A) DIRETOR(A)** |
| ***DIMENSÃO I - FORMAÇÃO, EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E GOVERNANÇA****1. O(A) Diretor(a)**participou de treinamentos voltados ao Código de Conduta e Integridade, política de gestão de riscos, legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações e controle interno?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**2. Buscou aprimorar suas competências para aperfeiçoar seu desempenho e atuar com foco no longo prazo no melhor interesse da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**3. Demonstrou experiência e competência técnica adequadas ao porte e estratégia da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**4. Contribuiu para o desenvolvimento de estratégias que buscassem a sustentabilidade da empresa e credibilidade junto aos acionistas de forma a alcançar níveis satisfatórios de confiança no mercado e valoração da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica****DIMENSÃO II - SUPORTE AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO*** *5. O(A) Diretor(a) encaminhou, em tempo hábil, o material necessário para subsidiar o estudo e a análise pelos conselheiros de administração das matérias constantes das pautas de reuniões?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**6. As informações e os esclarecimentos prestados pelo(a) Diretor(a) ao Conselho de Administração bem como suas ações foram tempestivos, relevantes e contribuíram efetivamente para as decisões daquele colegiado?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**7. Encaminhou de forma tempestiva as informações relacionadas à sua área de competência, contempladas no Relatório da Administração?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**8. Atuou de forma a facilitar o acesso dos membros do Conselho de Administração, bem como dos demais órgãos de fiscalização e controle da empresa, às informações, arquivos e documentos necessários ao desempenho de suas funções?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica****DIMENSÃO III - CULTURA ORGANIZACIONAL****9. No exercício de suas atribuições, o(a) Diretor(a) considerou as políticas, os valores e princípios éticos da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**10. Disseminou a cultura organizacional, reforçando seus valores e princípios?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**11. Contribuiu na formação, preservação e promoção do propósito, dos valores e da cultura organizacional?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica****DIMENSÃO IV - ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS E RESULTADO****12. O(A) Diretor(a) demonstrou conhecer sobre como as estratégias corporativas e o orçamento geral da empresa atendem ao interesse coletivo/imperativo de segurança nacional que justificou a sua criação?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**13. Atuou na elaboração e contribuiu para que o orçamento da empresa, com a indicação das fontes e aplicações de recursos, fosse submetido no prazo previsto ao Conselho de Administração?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**14. Contribuiu para que o plano de negócios do exercício seguinte e a estratégia de longo prazo da empresa atualizada com análise de riscos e oportunidades para, no mínimo, os próximos quatro anos, fossem apresentados até a última reunião do ano do Conselho de Administração?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**15. Contribuiu para que os recursos da empresa empregados no atendimento ao interesse coletivo fossem utilizados adequadamente?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**16. Atuou no monitoramento de mudanças conjunturais que pudessem ensejar a necessidade de revisão da estratégia corporativa e do orçamento geral da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**17. Contribuiu efetivamente para a consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**18. Direcionou suas ações de forma a contribuir para a melhoria do resultado do exercício?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica*19. *Atuou de forma a zelar pela viabilidade econômico-financeira da empresa, reduzir as externalidades que pudessem afetar seus negócios e operações de forma negativa e aumentar as positivas?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica****DIMENSÃO V - RISCOS CORPORATIVOS E CONFORMIDADE*** *20. O(A) Diretor(a) atuou de forma efetiva na estruturação e manutenção de um sistema de gestão de riscos corporativos adequado às atividades da empresa?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**21. Exerceu, permanentemente, monitoramento da gestão de riscos corporativos, direcionando ações voltadas ao apoio à conformidade, código de conduta, controles internos, treinamentos, canal de denúncias, investigações internas, auditoria interna e auditoria externa, mantendo a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração informados sobre questões relevantes relacionadas à matéria?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**22. Identificou e antecipou ameaças reais relacionadas à sua área de atuação, provenientes do ambiente de negócios, de forma eficaz?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**23. Envidou esforços para o cumprimento do que foi estabelecido nas políticas da empresa (Política de Divulgação de Informações, Política de Distribuição de Dividendos, Transações com Partes Relacionadas, entre outras)?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**24. Empenhou-se para que os resultados da empresa (demonstrativos financeiros, notas explicativas, relatório da auditoria independente e relatório da administração), fossem reportados em conformidade com a legislação vigente e com a boa prática contábil?**Sim**Não**Atende parcialmente* *Não se aplica**25. Contribuiu efetivamente nas discussões e na implementação de regras, políticas, procedimentos ou práticas voltadas à prevenção, detecção e remediação de fraudes e ilícitos praticados contra a empresa?**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. **Guia de orientação para planejamento de sucessão, avaliação e remuneração de conselho de administração e diretor-presidente**. São Paulo: IBGC, 2011. 68 p. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=22125. Acesso em: 28 dez. 2022.\_\_\_\_\_\_. **Avaliação de conselhos:** recomendações práticas. São Paulo: IBGC, 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. |