



AMAZUL

AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIAS DE DEFESA S.A.

CNPJ nº 18.910.028/0001-21

NIRE: 35300457111

COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

ATA Nº 39/2023, DE 26 DE ABRIL DE 2024

Aos vinte e seis dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, às dez horas, reuniu-se o Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (COPEBRE), por videoconferência. Composto pelo Senhor **GÁBOR HODI JÚNIOR**, Presidente do Comitê e o Senhor **ÁTILA MÁRCIO DA SILVEIRA LIMA**. A Senhora DÉBORA ELIZE SANTOS, designada para atuar como secretária. Tendo sido verificado haver quórum legal, iniciou-se a reunião com a seguinte Ordem do Dia: **Item 1 – Apreciação da Sistemática de Avaliação de Desempenho dos Dirigentes da AMAZUL 2024/2025, exigida pela Lei nº 13.303/2016, Decreto nº 8.945/2016 e Decreto nº 11.048/2022.** Compõem a sistemática de avaliação os itens abaixo, enviada ao Comitê pelo Coordenador-Geral de Governança e Desenvolvimento Corporativo da AMAZUL, a qual passa a ser apreciada:

1. Previsão Normativa, que pela Lei nº 13.303/2016, é obrigatória a avaliação anual dos administradores das empresas estatais, de forma a auxiliar o acionista na indicação dos membros estatutários:

“Art. 10. A empresa pública e a sociedade de economia mista deverão criar comitê estatutário para verificar a conformidade do processo de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros”.

(GRIFO NOSSO)

Por sua vez, o Decreto n º 8.945/2016 determinou, no art. 24, a realização a avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos membros estatutários:

“Seção IV

Do estatuto social

Art. 24. O estatuto social da empresa estatal deverá conter as seguintes regras mínimas:

[...]

III - avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos membros estatutários, observados os seguintes quesitos mínimos para os administradores: [...] (GRIFO NOSSO).

O Decreto nº 11.048/2022, por sua vez, estabelece como competência do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração:

“[...]

III – Verificar a conformidade do processo de avaliação e dos treinamentos aplicados aos administradores e aos conselheiros fiscais; [...]” (GRIFO NOSSO).

O Estatuto Social da AMAZUL instituiu o COPEFRE, de acordo com o Art. 18 e 64 do Estatuto Social da empresa, com a respectiva atividade de avaliação:

“CAPÍTULO III

REGRAS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DA AMAZUL

3.1. Órgãos Sociais e Estatutários

Art. 18. A AMAZUL terá Assembleia Geral e os seguintes órgãos estatutários:

I - Conselho de Administração;

II - Diretoria Executiva;

III - Conselho Fiscal;

IV - Comitê de Auditoria; e

V - Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração.

[...]” (GRIFO NOSSO)

“CAPÍTULO VIII

COMITÊ DE PESSOAS, ELEGIBILIDADE, SUCESSÃO E REMUNERAÇÃO

8.1. Caracterização

Art. 64. A AMAZUL disporá de Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que visará assessorar os acionistas e o Conselho de Administração nos processos de indicação, de avaliação, de sucessão e remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros de órgãos estatutários.

[...]” (GRIFO NOSSO)

Ressalta-se que no caso do Conselho Fiscal, a avaliação é disciplinada pela Resolução nº 31, da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR) e deve se referir ao desempenho do colegiado e seus membros na execução do Plano de Trabalho, não sendo objeto dessa Sistemática.

2. Definição, abrangendo a Sistemática de Avaliação de Desempenho dos Dirigentes e Comitês, como sendo o conjunto de indicadores e regras de avaliação nos termos do art. 13, inciso III da Lei nº 13.303/2016 e do Decreto nº 8.945/2016.

O Ciclo de Avaliação de Desempenho, compreende o período de 12 meses considerado para a realização da avaliação de desempenho individual e do órgão colegiado, a fim de medir o seu desempenho. O art. 13, inciso III da Lei nº 13.303/2016, prevê:

“Art. 13. A lei que autorizar a criação da empresa pública e da sociedade de economia mista deverá dispor sobre as diretrizes e restrições a serem consideradas na elaboração do estatuto da companhia, em especial, sobre:

III - 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;
- [...]” (GRIFO NOSSO)

3. Objetivo, definindo que a sistemática visa a avaliar, anualmente, o exercício das atribuições do Conselho de Administração e de cada Conselheiro, do Comitê de Auditoria (COAUD) e seus membros, como também da Diretoria Executiva e de cada Diretor, no alcance dos objetivos empresariais e atendimento das determinações estabelecidas por leis e normativos.

De acordo com as boas práticas de gestão, considera-se que a avaliação é um processo que permite identificar deficiências e oportunidades de melhoria, e contribui para a mensuração e a melhoria do desempenho dos órgãos colegiados, agindo como ferramenta para que cumpram suas responsabilidades e papéis estatutários. Com isso, contribui também para o aprimoramento da governança corporativa da AMAZUL.

4. Público-alvo: Conselho de Administração e seus Conselheiros; COAUD; COPEGRE e respectivos membros; Diretoria Executiva, compreendendo: Presidência; Diretoria Administrativa e Financeira; Diretoria Técnica; Diretoria de Gestão do Conhecimento e Pessoas.

5. Avaliações e Procedimentos: Descreve que durante o exercício social, cada instância monitora os pontos de controle das dimensões e seus indicadores dispostos nos respectivos formulários de avaliação. Ao final a empresa juntará os formulários preenchidos e lacrados em envelope por cada dirigente e os enviará ao Comandante da Marinha do Brasil.

Consideração do COPEGRE: O Comitê, cumprindo suas atribuições previstas no art. 21, inciso III, do Decreto nº 11.048/2022, diante da análise realizada na Sistemática de Avaliação de Desempenho dos Dirigentes da AMAZUL 2024/2025, considera que tal processo está em conformidade com os quesitos previstos no art. 13, inciso III da Lei nº 13.303/2016, combinado com art. 24, inciso III do Decreto nº 8.945/2016, estando em condições de ser submetido à apreciação do CONSAD.

6. Ajustes propostos para 2025: Nada a comentar.

=====

CONCLUSÃO:

De acordo com as boas práticas de gestão, o Comitê considera que uma sistemática de avaliação visa a identificar oportunidades de melhoria e que seja conduzida por um plano de ação, a fim de contribuir para que a interação entre Conselho de Administração e Diretoria Executiva se dê numa dinâmica, que contribua para o propósito e objetivos da empresa; para apoiar o presidente e o próprio CONSAD para que desempenhem melhor os seus papéis de direcionamento da estratégia corporativa e de supervisão do desempenho organizacional; para melhorar a qualidade do processo decisório; para aprimorar o desenvolvimento individual dos conselheiros, quanto a sua atuação e contribuição para o colegiado; e para aperfeiçoar processos, fluxos de informação e comunicação, assim como o relacionamento do CONSAD com a Diretoria-Executiva e com os órgãos de controle. A Sistemática de Avaliação é um instrumento de gestão capaz de gerar melhoria contínua.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião, lavrando-se a presente Ata em 3 (três) vias que, após lida e achada conforme, deverá ser assinada por mim e pelos membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (COPEGRE) para os fins determinados em lei.

GÁBOR HODI JÚNIOR
Presidente

ÁTILA MÁRCIO DA SILVEIRA LIMA
Membro

DÉBORA ELIZE SANTOS
Secretária