



POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DOS ÓRGÃOS E MEMBROS ESTATUTÁRIOS DA TBG

1. ATA DE APROVAÇÃO

Aprovada pela Ata CA 398^a, pauta 112, de 25/10/2023, nos termos do DCD TBG/PRES/GERH 00220/2023, conforme resposta ao ISA PBR-2023-0055729, de 20/09/2023, e recomendação registrada na Ata CTE-GC nº 336, item 1, pauta 100, de 11/09/2023, em resposta ao Documento Interno Petrobras GOVERNANÇA 47/2023.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Política aplica-se a TBG e visa estabelecer orientações para as avaliações anuais, individuais e coletivas, dos membros e órgãos estatutários da TBG, em decorrência dos artigos 13 e 23 da Lei 13.303/16, 24 e 37 do Decreto 8.945/16 (Avaliação de Desempenho Anual, Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo), bem como para as demais avaliações realizadas pela Petrobras acerca de seus indicados nos colegiados.

3. PRINCÍPIOS

2. DESCRIÇÃO

2.1 Objetivos

2.1.1 As avaliações dos membros e órgãos estatutários buscam estabelecer um diagnóstico da contribuição individual e do colegiado sobre sua efetividade, seja no cumprimento pleno das suas responsabilidades como parte da estrutura de governança da Companhia, seja quanto ao valor que a sua atuação agrega ao negócio.

2.1.2 A Avaliação de Desempenho dos colegiados é importante para permitir a verificação da dinâmica de funcionamento do órgão, enquanto a Avaliação de Desempenho individual visa a verificar se cada membro está conseguindo contribuir efetivamente para o melhor desempenho

do conjunto, em observância às respectivas atribuições previstas na legislação, estatuto social e em regimentos internos.

2.1.3 A Avaliação de Desempenho é realizada no âmbito da TBG, sob coordenação da Unidade de Relacionamento e o acompanhamento e orientação aos órgãos estatutários é realizado pela Secretaria Geral subordinada à Gerência de Assuntos Jurídicos e Governança.

2.1.4 A Avaliação de Desempenho deve servir para criar a prática sistêmica de reflexão sobre a atribuição e a qualidade dos resultados dos órgãos e seus membros, a fim de melhorar continuamente sua atuação, identificar pontos de melhoria e oportunidades de aperfeiçoamento de processos, incentivar o desenvolvimento de competências e, até mesmo, servir como subsídio para os processos de seleção e de indicação ou recondução.

2.1.5 A Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, na forma do Art. 23 da Lei 13.303/16 e do Art. 37 do Decreto 8.945/16, também é realizada no âmbito da TBG.

2.2 Confidencialidade e Proteção de Dados

2.2.1 O tratamento de dados pessoais relacionados à realização das atividades descritas na presente Política deve atender aos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sobretudo quanto aos princípios da necessidade e da finalidade, bem como devem ser observadas as orientações e determinações do PG-0TB-00046 - DIRETRIZ DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE, e, adicionalmente as recomendações listadas abaixo:

2.2.2 Todos os envolvidos no processo objeto da presente Política deverão zelar pelo adequado tratamento dos dados porventura relacionados às Avaliações de Desempenho e do Atendimento das Metas e dos Resultados, em cumprimento à LGPD. Consequentemente, aqueles que possuem respaldo legal e/ou normativo para acessar tais informações assumem o compromisso e a responsabilidade de proteger tais dados de compartilhamentos ou tratamentos não autorizados, observados os normativos internos e a legislação vigente de privacidade e proteção de dados.

2.2.3 O tratamento de dados pessoais realizado pela TBG como Sociedade do Conglomerado Petrobras, no âmbito do processo de avaliação conforme descrito nesta Política, encontra-se informado no site externo (www.tbq.com.br/lqpd).

2.2.4 Em caso de compartilhamentos de dados pessoais com áreas da TBG ou Petrobras, que utilizem as avaliações como insumo para seus processos, na forma desta Política, deve ser incluído um texto na documentação, tal como sugerido abaixo:

“O tratamento dos dados pessoais objeto do processo de avaliação de órgãos e membros estatutários, previsto na PL-0TB-00814-0, por outras áreas da TBG ou Petrobras, depende de verificação, pela referida área, se o tratamento que pretende efetuar está justificado em uma das hipóteses descritas nos artigos 7º e 11 da Lei 13.709/18 (LGPD), e deve observar a confidencialidade, o nível de proteção e de acesso adequados, bem como os princípios da LGPD, sobretudo da finalidade e minimização dos dados. Adicionalmente, a área deverá avaliar, de acordo com o tratamento pretendido, a necessidade de elaboração de um relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD), com fundamento nas normas internas, especialmente no PG-0TB-00046 – DIRETRIZ DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE”.

2.3 Conflito de Interesses nas Avaliações

2.3.1 Conforme o PG-0TB-00815 – PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES, o conflito de interesses, seja real, potencial ou aparente, deve ser evitado sob todas as suas formas.

2.3.2 Desse modo, caso observada a possibilidade de conflito de interesses relacionado ao Avaliador originário, este deverá providenciar para que a avaliação seja realizada por seu superior hierárquico imediato, ou, se for o caso, subindo o nível hierárquico até que a situação de potencial conflito seja afastada.

2.3.3 Caso restem dúvidas quanto ao conflito de interesses relacionado ao Avaliador, a Gerência de Assuntos Jurídicos e Governança deverá ser consultada para que possa orientar quanto ao procedimento a ser observado no caso concreto, com o apoio da Gerência de Conformidade, Controles Internos e Inteligência, se necessário.

2.4 Geração de Valor

2.4.1 A Avaliação de Desempenho anual, individual e coletiva, dos órgãos estatutários está prevista no art. 13, III da Lei 13.303/16, e no art. 24, III do Decreto 8.945/16.

2.4.2 A Avaliação de Desempenho anual deve gerar um feedback para o colegiado e individualmente para seus membros, bem como um plano de ação, que busque os aprimoramentos e a supressão de eventuais lacunas identificadas. Ademais, a referida Avaliação deve ser considerada pela Unidade de Relacionamento (UR) e pelo RH da Petrobras e TBG, no que tange ao processo de indicação de membros estatutários.

2.4.3 Por sua vez, a Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, na forma do art. 23 da Lei 13.303/16 e do art. 37 do Decreto 8.945/16, deve fornecer subsídios para o processo de remuneração variável dos membros da Diretoria Executiva da TBG, nos termos estabelecidos pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, devendo ainda ser publicada pela TBG, bem como encaminhada ao Congresso Nacional e ao Tribunal de Contas da União (TCU).

4. DIRETRIZES

3. DIRETRIZES

3.1 Planejamento do Ciclo de Avaliação Anual

3.1.1 Cada ciclo anual de Avaliações dos Órgãos e Membros Estatutários abarca:

- I. Avaliação de Desempenho anual, individual e coletivo dos órgãos estatutários das sociedades do Conglomerado Petrobras, conforme art. 13, III, da Lei nº 13.303/16, e art. 24, III, do Decreto nº 8.945/16 (Avaliação de Desempenho).
- II. Avaliação dos Administradores indicados pela Petrobras acerca do alinhamento estratégico, comunicação, transparência e conformidade em relação aos normativos de Governança da Petrobras (Avaliação de Performance e Representação); e
- III. Avaliação dos Administradores e Conselheiros Fiscais indicados pela Petrobras que, por alguma razão, não tenham sido submetidos à Avaliação de Desempenho e/ou à Avaliação de Performance e Representação no ciclo, de forma a subsidiar o processo de recondução, conforme previsto no PP-1PBR-00720 -

REALIZAR RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS e na PL-0VP00009 – POLÍTICA DE INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL, DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA), DA DIRETORIA EXECUTIVA E DE MEMBROS DE COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ASSESSORAMENTO AO CA DA TBG.

3.1.2 Ademais, no cronograma acordado com a respectiva Unidade de Relacionamento, a TBG deverá realizar a Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados das Sociedades do Conglomerado Petrobras, conforme art.23, da Lei nº 13.303/16, e art.37, do Decreto nº 8.945/16 (Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados).

3.1.2.1 Para tanto, a Unidade de Relacionamento, em alinhamento com às demais áreas corporativas da Petrobras, deverá buscar, junto às autoridades competentes na Controladora, a Orientação aos Administradores Indicados ou a Instrução de Voto dos Representantes da Petrobras na Assembleia Geral que deliberarem sobre a matéria, no que tange à aprovação das metas e sua posterior avaliação, quando aplicável, conforme especificado no item 3.2.6.

3.1.3 A TBG observará as orientações referentes à Avaliação de Performance e Representação e Avaliação Remanescente dos Administradores e Conselheiro Fiscais, conforme PP-1PBR-00805 – REALIZAR AVALIAÇÃO DE MEMBROS ESTATUTÁRIOS DAS PARTICIPAÇÕES DO SISTEMA PETROBRAS.

3.1.4 Com relação ao universo de avaliados, para a Avaliação de Desempenho devem ser consideradas como objeto de avaliação as Sociedades do Conglomerado existentes quando da data de encerramento do exercício social, bem como devem ser avaliados todos os Membros Estatutários que tenham ocupado cargo por mais de 180 dias no ano em referência, ainda que tenham se desligado da sociedade em questão antes da conclusão da avaliação.

3.1.5 Considerando que o Conselheiro Fiscal Suplente não tenha atuado na qualidade de titular por mais de 180 dias, não deverá ser avaliado.

3.1.6 Casos de exceção quanto à obrigatoriedade da Avaliação no ciclo: Sociedades (i) que não tenham desdobrado as orientações do Plano de Negócios (PN) e do Plano Estratégico (PE); (ii) criadas com menos de seis meses no exercício social; (iii) que não tenham executado seu objeto social em função de fatores externos à Sociedade.

3.1.7 As exceções previstas no parágrafo anterior não se aplicam aos Diretores das Participações Societárias do Conglomerado que possuam programa de Remuneração Variável Anual aprovado, que, por serem elegíveis pelo período pro rata em que atuaram, devem ser avaliados pelo período e cargo(s) ocupado(s), em linha com as regras e prazos estabelecidos no regramento do Programa.

3.1.8 As Avaliações de Desempenho dos Órgãos Estatutários deverão ser realizadas pela composição atual do colegiado, buscando subsídios, sempre que possível, com membros da composição anterior, especialmente quando na composição atual não houver membros que atuaram por mais de 180 dias no ano em referência.

3.1.9 De toda forma, a Avaliação de Desempenho do Colegiado deverá, na forma do item 3.2.6. da presente Política, ser utilizada para fins de cálculo do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual para todos os membros avaliados no ciclo, ainda que já tenham se desligado do Órgão Estatutário.

3.1.10 Com relação ao universo de avaliados para fins da Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados, deverão ser consideradas como objeto de avaliação todas as sociedades do Conglomerado.

3.1.11 Os Diretores da TBG, que possuam Programa de Remuneração Variável Anual (RVA) aprovado, em linha com as regras e prazos estabelecidos no regramento do Programa, deverão utilizar a Avaliação como subsídio para o processo de remuneração variável, ainda que tenham se desligado da Companhia antes da conclusão da avaliação.

3.1.12 No caso de membros de Órgãos Estatutários que se enquadrem no universo da Avaliação de Desempenho e que, por alguma razão, venham a ser desligados antes do início do ciclo de avaliação, a Unidade de Relacionamento deverá alinhar com a área de Governança da Petrobras o formulário a ser aplicado, devendo ser buscada a conclusão de sua Avaliação de Desempenho Individual antes da sua substituição, ou no momento em que for comunicada a sua renúncia.

3.1.13 No que tange à Avaliação de Desempenho, além de observar as diretrizes, orientações e recomendações da SEST, é necessário verificar (i) se houve mudanças na legislação que possam impactar o processo e (ii) as oportunidades de melhoria a partir do ciclo anterior.

3.1.14 No decorrer do planejamento de um ciclo, a área de Governança da Petrobras fará reuniões com as Unidades de Relacionamento e RH Petrobras, para alinhamento. Com base nos dados e informações coletados e nas possibilidades de melhoria identificadas para o processo, a área de Governança da Petrobras realizará o planejamento para o ciclo anual, elaborando um cronograma anual com as fases do processo de Avaliação e datas previstas alinhadas com as Unidades de Relacionamento, podendo rever a metodologia, os procedimentos e os formulários antes da TBG e demais Sociedades iniciarem o processo de Avaliação.

3.1.15 O planejamento da Avaliação de Desempenho deve, preferencialmente, prever o encaminhamento dos formulários de Avaliação em novembro de cada ano e o retorno das Avaliações para as Unidades de Relacionamento até o mês de janeiro do ano subsequente.

3.1.16 Após o planejamento, a área de Governança da Petrobras orientará, e as Unidades de Relacionamento coordenarão e monitorarão o processo de Avaliação de Desempenho Anual dos órgãos e membros estatutários das sociedades do Conglomerado.

3.1.17 Na TBG, caberá a Gerência de Assuntos Jurídicos e Governança, por meio da Secretaria Geral, o acompanhamento e orientação aos órgãos estatutários, garantido o cumprimento dos prazos estabelecidos para conclusão do processo de Avaliação de Desempenho Anual dos órgãos e membros estatutários da TBG.

3.2 Avaliação de Desempenho

3.2.1 Manifestação do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração quanto à metodologia e procedimentos

3.2.1.1 Após a conclusão do planejamento, a área de Governança da Petrobras apresentará proposta de metodologia e procedimento ao Comitê Técnico Estatutário de Governança e Conformidade (CTE-GC), na qualidade de Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, que deverá examinar previamente a proposta para o ciclo em questão.

3.2.2 Envio de Orientações e Formulários

3.2.2.1 Após a manifestação do Comitê Técnico Estatutário de Governança e Conformidade, a área de Governança da Petrobras enviará as orientações à Unidade de Relacionamento, que efetuará seu desdobramento na TBG.

3.2.2.2 A Unidade de Relacionamento disponibilizará os formulários com as instruções de preenchimento diretamente aos avaliadores da TBG, preferencialmente, por meio eletrônico,

dando conhecimento do procedimento à Secretaria Geral da TBG, de modo que também possam orientar os órgãos estatutários no preenchimento das avaliações, com o apoio da área de Governança da Petrobras, sempre que necessário.

Nota 1: Com o objetivo de fornecer uma visão integrada, a Avaliação de Desempenho e a Avaliação de Performance e Representação deverão seguir o mesmo cronograma unificado.

Nota 2: A Avaliação Remanescente dos Administradores e Conselheiros Fiscais serve aos casos que, por alguma razão, não tenham sido submetidos à Avaliação de Desempenho e/ou à Avaliação de Performance e Representação, com vistas a subsidiar o processo de indicação, conforme esclarecido no item 3.1. desta Política.

3.2.3 Avaliação de Desempenho dos Administradores e Comitês Estatutários

3.2.3.1 As avaliações serão realizadas nos formulários elaborados pela área de Governança da Petrobras, por cada um dos avaliadores. Os formulários identificarão os avaliados e, no caso das avaliações do colegiado do Conselho Administração, os avaliadores presentes na avaliação.

3.2.3.2 O Presidente do Conselho de Administração deverá conduzir os processos de avaliação, criando uma atmosfera de agenda positiva com relação às avaliações e estimulando a participação tempestiva de todos os envolvidos.

3.2.3.3 A Avaliação de Desempenho deve ser realizada anualmente, avaliando-se individualmente os membros e sua atuação como colegiados, da seguinte forma:

- I. O Conselho de Administração se reúne e avalia conjuntamente a atuação do CA como colegiado;
- II. O Presidente do Conselho de Administração avalia individualmente sua própria atuação e a atuação individual dos demais membros do Conselho de Administração;
- III. O Presidente do Conselho de Administração avalia a atuação da Diretoria Executiva como colegiado e, individualmente, o Diretor Presidente, que avalia os demais Diretores individualmente, enviando as avaliações para submissão do Presidente do Conselho de Administração;
- IV. O Presidente do Conselho de Administração avalia a atuação dos Comitês vinculados ao Conselho de Administração como colegiado e, individualmente, os seus respectivos membros;
- V. O Conselho de Administração, ao final de todo o processo de avaliação, valida o resultado das avaliações, individuais e do colegiado da Diretoria Executiva e dos Comitês Estatutários, na forma do estatuto da TBG; e
- VI. O Presidente do Conselho de Administração dá feedback individual e coletivo aos Conselheiros de Administração, ao Diretor Presidente e aos membros de comitês avaliados e coordena a elaboração de um plano de ação tangível, viável e alinhado com a Unidade de Relacionamento. O Diretor Presidente dá o feedback aos demais Diretores.

3.2.3.4 Todas as perguntas devem ser respondidas, exceto as discursivas, que são opcionais e não impactam o resultado. Somente deve ser selecionada uma opção de resposta para cada pergunta.

3.2.3.5 A fim de retratar da forma mais fidedigna possível as Avaliações de Desempenho, os avaliadores, ao identificarem a necessidade, podem coletar informações adicionais com outros membros e ex-membros do Colegiado, bem como de outros órgãos da sociedade.

3.2.4 Avaliação de Desempenho do Conselho Fiscal

3.2.4.1 As avaliações serão realizadas nos formulários elaborados pela área de Governança da Petrobras, por cada um dos avaliadores. Os formulários identificarão os avaliados e, no caso das avaliações do colegiado, os avaliadores presentes na avaliação.

3.2.4.2 O Presidente do Conselho Fiscal deverá conduzir os processos de avaliação, criando uma atmosfera de agenda positiva com relação às avaliações e estimulando a participação tempestiva de todos os envolvidos.

3.2.4.3 A Avaliação é realizada anualmente, da seguinte forma:

- I. O Conselho Fiscal se reúne e avalia a atuação do colegiado;
- II. O Presidente do Conselho Fiscal avalia individualmente sua própria atuação e a atuação individual dos demais membros do Conselho Fiscal; e
- III. O Presidente do Conselho Fiscal dá o feedback individual e coletivo aos conselheiros fiscais avaliados e coordena a elaboração de um plano de ação tangível, viável e alinhado com a Unidade de Relacionamento.

3.2.4.4 Todas as perguntas devem ser respondidas, exceto as discursivas, que são opcionais e não impactam o resultado. Somente deve ser selecionada uma opção de resposta para cada pergunta.

3.2.4.5 A fim de retratar da forma mais fidedigna possível as Avaliações de Desempenho, os avaliadores, ao identificarem a necessidade, podem coletar informações adicionais com outros membros e ex-membros do Colegiado, bem como de outros órgãos da sociedade.

3.2.4.6 Para fins de atendimento da Resolução CGPAR nº 31/2022, a autoavaliação anual do desempenho do Conselho Fiscal, levando-se em conta a execução do plano de trabalho anual, deverá ser realizada até o mês de março do exercício seguinte ao da aprovação do plano de trabalho, devendo ser encaminhada para acompanhamento e avaliação do Ministério de Minas e Energia (MME), e da Secretaria do Tesouro Nacional (STN), da seguinte forma:

- I. encaminhamento do formulário de Avaliação de Desempenho do Colegiado, preenchido e assinado pelos membros do Conselho Fiscal, para acompanhamento e avaliação do Ministério de Minas e Energia e da Secretaria do Tesouro Nacional; e
- II. encaminhamento, à Secretaria do Tesouro Nacional, do formulário de Avaliação de Desempenho Individual dos indicados pela União ao cargo de conselheiro fiscal das sociedades do Conglomerado Petrobras.

3.2.4.7 A Secretaria Geral da TBG encaminhará à Unidade de Relacionamento os respectivos protocolos comprobatórios dos encaminhamentos ao Ministério de Minas e Energia e à Secretaria do Tesouro Nacional.

3.2.5 Resultado da Avaliação de Desempenho

3.2.5.1 Cálculo da Nota Individual e do Colegiado

- I. Apenas serão consideradas para fins de NOTA INDIVIDUAL (NI) e de NOTA DO COLEGIADO (NC) as repostas de múltipla escolha. As Respostas Discursivas e Comentários Gerais não possuem pontuação e servirão apenas para subsidiar o plano de ação a ser elaborado, caso necessário.
- II. Cada pergunta tem o mesmo peso e a nota, seja individual ou do colegiado, será calculada pela média simples do resultado de cada pergunta obtido a partir da pontuação correspondente à opção selecionada na avaliação.

a. Avaliação do Colegiado

Opção Selecionada - Colegiado	Pontuação
Não efetivo	0
Parcialmente efetivo	1
Próximo ao efetivo	2
Efetivo	3
Supera o efetivo (Nota 1)	4
Excepcional (Nota 2)	5

Nota 1: **Supera o efetivo** – Aplicável quando o Colegiado avaliado vai além das entregas previstas nos normativos, Estatuto Social e Regimento Interno.

Nota 2: **Resultado Excepcional**– Aplicável quando a entrega do Colegiado gera impacto acima dos padrões atuais de resultado para a sociedade.

b. Avaliação Individual

Opção Selecionada - Individual	Pontuação
Ainda não demonstra	0
Demonstra atuação incipiente	1
Demonstra em parte	2
Atende ao nível requerido	3
Supera o nível requerido (Nota 3)	4
É uma referência (Nota 4)	5

Nota 3: Supera o nível requerido - Aplicável quando o avaliado demonstra uma atuação consistente e frequente, acima do nível requerido para o seu cargo.

Nota 4: É uma referência - Aplicável quando o avaliado demonstra uma atuação frequente e expressiva, bem acima do nível requerido para o seu cargo, sendo identificado como uma referência a ser seguida pelos pares.

III. Nos casos em que as perguntas do formulário forem classificadas em dimensões, a NC ou NI da dimensão será calculada pela média simples dos resultados de cada pergunta por Dimensão. Neste caso, a Nota do Colegiado Total (NCT) ou Nota Individual Total (NIT) corresponderá à média simples dos resultados de cada dimensão.

3.2.5.2 Apuração do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual (RAI)

I. A NOTA DO COLEGIADO TOTAL (NCT) corresponde a 30% (0,30) do total do Resultado da Avaliação de Desempenho Individual (RAI) do membro estatutário, sendo o restante composto pela NOTA INDIVIDUAL TOTAL (NIT) do avaliado.

$$\text{RAI} = (0,70 \times \text{NIT}) + (0,30 \times \text{NCT})$$

a. Enquadramento da Nota do Colegiado Total (NCT)

Os resultados da NCT deverão ser enquadrados conforme tabela a seguir:

Nota do Colegiado Total	Classificação da Nota do Colegiado
0 a 0,9	Não efetivo
de 1 a 1,9	Parcialmente efetivo
de 2 a 2,9	Próximo ao efetivo
de 3 a 3,9	Efetivo
de 4 a 4,9	Supera o efetivo (Nota 5)
5	Excepcional (Nota 6)

Nota 5: Supera o efetivo – Aplicável quando o Colegiado avaliado vai além das entregas previstas nos normativos, Estatuto Social e Regimento Interno.

Nota 6: Resultado Excepcional – Aplicável quando a entrega do Colegiado gera impacto acima dos padrões atuais de resultado para a Sociedade.

b. Enquadramento da Nota Individual Total (NIT) e do Resultado de Avaliação Individual (RAI)

Os resultados da **NIT** e **RAI** deverão ser enquadrados conforme tabela a seguir:

Nota Individual Total	Classificação da Nota Individual e do Resultado da Avaliação Individual
0 a 0,9	Ainda não demonstra
de 1 a 1,9	Demonstra atuação incipiente
de 2 a 2,9	Demonstra em parte
de 3 a 3,9	Atende ao nível requerido
de 4 a 4,9	Supera o nível requerido (Nota 7)
5	É uma referência (Nota 8)

Nota 9: Supera o nível requerido - Aplicável quando o avaliado demonstra uma atuação consistente e frequente, acima do nível requerido para o seu cargo.

Nota 8: É uma referência - Aplicável quando o avaliado demonstra uma atuação frequente e expressiva, bem acima do nível requerido para o seu cargo, sendo identificado como uma referência a ser seguida pelos pares.

II. A Unidade de Relacionamento deverá disponibilizar os resultados das apurações (NIT, NCT e RAI) de cada membro e colegiado avaliados à TBG, bem como de forma consolidada à área de Governança da Petrobras, que, por sua vez, consolidará com os Resultados das Avaliações de Performance e Representação, encaminhando ao RH da Petrobras para subsidiar o processo de recondução, conforme previsto no PP-1PBR-00720 - REALIZAR RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS.

III. Os membros estatutários que tenham recebido Avaliação de Desempenho ou Avaliação de Performance e Representação enquadrada em “Ainda não demonstra” ou “Demonstra atuação incipiente” (isto é, RAI entre 0 e 1,9) não poderão ser reconduzidos. Nos casos enquadrados em “Demonstra em parte” (ou seja, RAI entre 2 e 2,9), a Unidade de Relacionamento deverá justificar a conveniência e oportunidade da indicação do membro estatutário à recondução no cargo, com elaboração e execução de plano de ação para melhoria do desempenho do indicado, acompanhada pela Unidade de Relacionamento, além de verificação da evolução do enquadramento da Pontuação do avaliado para igual ou superior a “Atende ao nível requerido” no Ciclo seguinte. Havendo uma segunda avaliação

abaixo de “Atende ao nível requerido”, o indicado não poderá ser reconduzido.

3.2.5.3 Informação sobre a Avaliação de Desempenho na Carta Anual de Governança

3.2.5.3.1 De acordo com orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais Federais (SEST), as conclusões das Avaliações de Desempenho deverão constar da Carta Anual sobre Políticas Públicas e Governança Corporativa, divulgada anualmente pela TBG e demais sociedades.

3.2.5.3.2 Neste sentido, e com base no texto disponibilizado pela Petrobras em sua Carta Anual, sugere-se a utilização do seguinte texto padrão:

"A Avaliação de Desempenho, individual e coletiva, dos Administradores, Conselheiros Fiscais [e dos membros de comitês estatutários de assessoramento], ocorre anualmente, e observa os seguintes quesitos mínimos estabelecidos na Lei nº 13.303/16:

- a. exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;*
- b. contribuição para o resultado do exercício; e*
- c. consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo.*

A metodologia utilizada é baseada nos modelos de avaliação disponibilizados pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais Federais – SEST, customizados às peculiaridades da sociedade, observando-se os quesitos previstos na legislação em vigor.

Tal metodologia é submetida ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, uma vez que o referido órgão, na forma do art. 21, III do Decreto 8.945/16, é responsável por verificar a conformidade do processo de Avaliação de Desempenho".

3.2.6 Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados

3.2.6.1 A Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, na forma do art. 23, da Lei nº 13.303/16 e do art. 37, do Decreto nº 8.945/16, fornece subsídio para o processo de remuneração variável dos membros da Diretoria Executiva, nos termos estabelecidos pela SEST.

3.2.6.2 A Avaliação de Desempenho anual da Diretoria Executiva, prevista no art. 13, III da Lei 13.303/16, e do art. 24 do Decreto 8.945/16, compõe percentual no cálculo da Remuneração Variável Anual, conforme orientação da SEST.

3.2.7 Desdobramento das Metas nas participações societárias do Conglomerado

3.2.7.1 A área de Estratégia da Petrobras orientará anualmente às Unidades de Relacionamento, em conjunto com as orientações do Plano Anual de Negócios (PAN) e do Plano Estratégico (PE), a seleção de métricas de topo e seus pesos para as Participações Societárias do Conglomerado Petrobras. E a área de Desempenho orientará às Unidades de Relacionamento quanto ao cálculo das métricas dos indicadores de topo.

3.2.7.2 As Unidades de Relacionamento realizarão o desdobramento das orientações das métricas para as sociedades do Conglomerado, justificando e propondo outras métricas, quando as estabelecidas pela área de Estratégia não forem aplicáveis, reportando tal fato à área de Estratégia para ciência.

3.2.7.3 A TBG deve elaborar e validar, junto à Diretoria Executiva, uma proposta de metas, a ser aprovada pelo CA, tramitando previamente pelo Comitê de Auditoria Estatutário (CAE).

3.2.7.4 A obtenção de Instrução de voto e orientação para aprovação de metas deve ser realizada conforme Disposições Gerais da Tabela Referencial Societária (TRS), anexa à DI-1PBR-00253 - TABELA REFERENCIAL SOCIETÁRIA - INSTRUÇÃO DE VOTO PARA ASSEMBLEIAS GERAIS E ORIENTAÇÃO AOS ADMINISTRADORES INDICADOS PARA AS SOCIEDADES LIGADAS À PETROBRAS.

3.2.7.5 Em linha com as orientações das áreas de Estratégia e Desempenho e demais áreas corporativas responsáveis da Petrobras, a Unidade de Relacionamento, além de acompanhar rotineiramente o resultado, conforme frequência pré-estabelecida internamente, avaliará também os valores apresentados pela TBG, nos termos do Anexo A - "Trâmite Interno de Avaliação do Atendimento de Metas e Resultados" do PP-1PBR-00805 - REALIZAR AVALIAÇÃO DE MEMBROS ESTATUTÁRIOS DAS PARTICIPAÇÕES DO SISTEMA PETROBRAS, buscando nas instâncias da Petrobras, ao final de cada ciclo e nos moldes orientados pela TRS, a Instrução de voto ou Orientação aos Administradores Indicados para a efetiva Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados, tramitando previamente pelo Comitê de Auditoria Estatutário da TBG.

3.2.7.6 A Unidade de Relacionamento deve, ainda, manter o registro das justificativas apresentadas pela TBG quando identificado o não atingimento das metas estabelecidas, devendo monitorar e discutir ações visando à redução dos desvios considerados relevantes para o alcance das metas.

3.2.8 Programa de Remuneração Variável Anual nas Sociedades do Conglomerado

3.2.8.1 Uma vez deliberado pelo Conselho de Administração, a área de Recursos Humanos da TBG, com o suporte da Unidade de Relacionamento, conduzirá o processo de cálculo para que seja fixado o montante a ser percebido pelos membros da Diretoria Executiva no âmbito do Programa de Remuneração Variável Anual.

3.2.8.2 Para aprovação da RVA da TBG, é necessária orientação de voto aprovada pelo Diretor de Contato da Petrobras, com parecer do RH e apreciação prévia pelo Comitê Técnico Estatutário (CTE), nos moldes orientados na TRS anexa à DI-1PBR-00253 - TABELA REFERENCIAL SOCIETÁRIA - INSTRUÇÃO DE VOTO PARA ASSEMBLEIAS GERAIS E ORIENTAÇÃO AOS ADMINISTRADORES INDICADOS PARA AS PARTICIPAÇÕES DO SISTEMA PETROBRAS.

3.2.9 Divulgação

3.2.9.1 A Unidade de Relacionamento deverá acompanhar o encaminhamento, pela TBG, da conclusão da Avaliação do Atendimento das Metas e dos Resultados ao TCU e ao Congresso Nacional, bem como sua devida divulgação.

3.2.9.2 Para fins de divulgação, recomenda-se que seja divulgado o extrato da ata da reunião do Conselho de Administração ou uma certidão emitida pela Secretaria Geral da TBG, que comprove a deliberação sobre a Avaliação de Metas e Resultados.

3.2.9.3 Conforme orientação do guia de "Padronização de informações das Empresas Estatais Federais nos Portais da Internet", publicado pela SEST, os documentos deverão ser disponibilizados em formato PDF e conter o exercício ou a competência (ano ou mês/ano) a que se refere o documento, bem como a data de emissão ou de publicação (Exemplo: Extrato da Ata CA – Análise do atendimento das Metas e dos Resultados - Exercício: 2019 - Data de emissão: 15/04/2020).

3.2.9.4 Em relação à forma de remessa ao TCU, recomenda-se que as sociedades enviem diretamente para a Secretaria de Fiscalização de Infraestrutura de Petróleo e Gás Natural - SEINFRA Petróleo, por meio de uma Carta Externa de Encaminhamento endereçada a essa Secretaria.

3.2.9.5 Para a remessa ao Congresso Nacional, recomenda-se que as informações sejam encaminhadas por intermédio da unidade de Relações Institucionais/Relacionamento com o Poder Público Federal (RINST/RPPF), enviando, junto às informações, "Carta Externa de Encaminhamento", dirigida ao Presidente do Congresso Nacional, assinada pelo Diretor Presidente da sociedade.

3.2.9.6 A TBG encaminhará à Unidade de Relacionamento cópia de todo material referente às Avaliações de Metas e Resultados, conforme a presente Política, tão logo os documentos sejam inseridos no sítio eletrônico da Companhia. Deverá encaminhar ainda à Unidade de Relacionamento os respectivos protocolos comprobatórios das remessas ao TCU e ao Congresso Nacional.

3.2.9.7 No que tange à necessidade ou não de divulgação das metas no site da TBG, o art. 37, § 3º, do Decreto nº 8.945/16 não impõe a divulgação das metas, mas sim da conclusão da análise anual do Conselho de Administração quanto ao atendimento das Metas e dos Resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo.

3.2.9.8 Por outro lado, o art. 37, § 4º, do Decreto nº 8.945/16 exclui da referida obrigação de publicação quaisquer informações de natureza estratégica da TBG, cuja divulgação possa ser comprovadamente prejudicial aos seus interesses.

4- REGRAS COMUNS CORPORATIVAS

Recomenda-se às Participações Societárias do Conglomerado Petrobras a adoção integral dos subitens dos itens 1. OBJETIVO e 3. DESCRIÇÃO da Diretriz DI-1PBR-00351 – AVALIAÇÃO DE MEMBROS ESTATUTÁRIOS DAS PARTICIPAÇÕES DO SISTEMA PETROBRAS, de acordo com às respectivas estruturas e padrões.

5. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

5. Registros

Tabela 5

Identificação	Origem	Meio	Indexação	Tempo de retenção	Descarte	Grau de sigilo
Formulários de Avaliação de Avaliação de Desempenho	Ferramenta a ser escolhida pela UR	Preferencialmente Eletrônico	Temática	5 anos	Deletar	Confidencial
Planilha Consolidada de Resultados	Planilha Eletrônica	Preferencialmente Eletrônico	Temática	5 anos	Deletar	Confidencial

Análise dos Resultados das Avaliações de Desempenho	ISA ou outro meio eletrônico disponível	Preferencialmente Eletrônico	Temática	5 anos	Deletar	Confidencial
Feedbacks	Ferramenta a ser escolhida pela UR	Preferencialmente Eletrônico	Temática	5 anos	Deletar	Confidencial
Plano de Ação	Ferramenta a ser escolhida pela UR	Preferencialmente Eletrônico	Temática	5 anos	Deletar	Confidencial

6. Definições

Administradores: Membros do Conselho de Administração (CA) e da Diretoria Executiva (DE).

Avaliação de Desempenho: Sistemática de aferição do desempenho dos colegiados (Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Comitês Estatutários e Conselhos Fiscais) e individualmente dos seus membros, conforme art. 13, da Lei nº 13.303/16 e art. 24, do Decreto nº 8.945/16.

Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração: Comitê estatutário com competência para, entre outras atribuições, avaliar o preenchimento de requisitos e ausência de vedações para as indicações, bem como verificar a conformidade do processo de avaliação de Conselheiros de Administração, Diretores Estatutários e Conselheiros Fiscais da Petrobras e de Sociedades do Conglomerado Petrobras.

Conglomerado Petrobras: Participações constituídas no Brasil, em que a Petrobras participe, direta ou indiretamente, com mais de 50% do capital votante.

Congresso Nacional: Órgão que, além da função de representação, exerce atribuições legislativas e de fiscalização e controle. Quanto à função legislativa, cabe ao Congresso, por intermédio do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, legislar sobre as matérias de competência da União. Quanto à função fiscalizadora, o art. 70 da Constituição Federal estabelece a competência pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta. No exercício da função fiscalizatória, para que possa exercer essa função, é auxiliado pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Membros Estatutários: Para os fins desta Política, consideram-se os Conselheiros de Administração, Diretores Estatutários, Membros de Comitês Estatutários e os Conselheiros Fiscais ou membros de órgãos equivalentes, conforme legislação local.

Remuneração Variável Anual (RVA): É uma remuneração variável de Diretores vinculada ao cumprimento de metas, sendo condicionada à apresentação de lucro no exercício pela empresa e distribuição de dividendos aos acionistas, conforme disposição do art. 152, § 1º, da Lei nº 6.404/76 ("Lei das Sociedades por Ações" - "LSA").

Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST): Secretaria vinculada ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, atua sobre as empresas em que a União, direta ou indiretamente, detém a maioria do capital social com direito a voto, ou seja, as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas, denominadas empresas estatais.

Tribunal de Contas da União (TCU): É um tribunal administrativo, que julga as contas de administradores públicos e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos federais, bem como as contas de qualquer pessoa que der causa à perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário. As funções básicas do TCU podem ser agrupadas da seguinte forma: fiscalizadora, consultiva, informativa, judicante, sancionadora, corretiva, normativa e de ouvidoria. Algumas de suas atuações assumem ainda o caráter educativo. A função fiscalizadora compreende a realização de auditorias e inspeções, por iniciativa própria, por solicitação do Congresso Nacional ou para apuração de denúncias, em órgãos e entidades federais, em programas de governo, bem como a apreciação da legalidade dos atos de concessão de aposentadorias, reformas, pensões e admissão de pessoal no serviço público federal e a fiscalização de renúncias de receitas e de atos e contratos administrativos em geral.

Unidade de Relacionamento (UR): Unidade da Petrobras que atua como ponto focal, sendo responsável por acompanhar as atividades e o desempenho das participações do Conglomerado Petrobras e gerir a emissão de Instruções de Voto e Orientações para os representantes legais ou Administradores Indicados, de forma a garantir o alinhamento estratégico.

7. REFERÊNCIAS

- DI-1PBR-00253 - TABELA REFERENCIAL SOCIETÁRIA - INSTRUÇÃO DE VOTO PARA ASSEMBLEIAS GERAIS E ORIENTAÇÃO AOS ADMINISTRADORES INDICADOS PARA AS SOCIEDADES LIGADAS À PETROBRAS;
- DI-1PBR-00339 - DIRETRIZ DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE;
- DI-1PBR-00354 - PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES;
- PP-1PBR-00720 - REALIZAR RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS;
- PL-0VP00009 – POLÍTICA DE INDICAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL, DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA), DA DIRETORIA EXECUTIVA E DE MEMBROS DE COMITÊS ESTATUTÁRIOS DE ASSESSORAMENTO AO CA DA TBG;
- PG-0TB-00046 - DIRETRIZ DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE;
- PG-0TB-00815 – PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES;
- Lei nº 13.303/16 - Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias;
- Decreto nº 8.945/16 - Normativo que, no âmbito da União, regulamenta a Lei nº 13.303/16., que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias;
- Decreto nº 11.048/2022 - Normativo que promoveu alterações no Decreto nº 8.945/16., que regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.
- Lei nº 6.404/76 e alterações - Lei das Sociedades por Ações (LSA);
- Manual do Conselheiro Fiscal divulgado pelo Tesouro Nacional;
- Guia de Orientação para Planejamento de Sucessão, Avaliação e Remuneração de Conselho de Administração e Diretor-Presidente, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC);
- Modelos de Avaliação de Desempenho divulgados pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST);
- Resolução CGPAR nº 3, de 31/12/2010;
- Estatuto Social da TBG;
- Estatuto Social da Petrobras; e
- Regimento Interno do Comitê Técnico Estatutário de Governança e Conformidade da Petrobras (CTE-GC).