

PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL DE MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA - RVA/2024**CLÁUSULA 1ª - DA APRESENTAÇÃO**

Por meio do presente instrumento, fica estabelecido o Programa de Remuneração Variável Anual de Membros da Diretoria Executiva – **RVA/2024** dos Correios, que se adere às regras gerais disciplinadas e estabelecidas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest.

CLÁUSULA 2ª - DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E GERAIS

O presente programa é regido, primordialmente, pela legislação, normativos e documentos elencados a seguir:

Legislação/Normativo/Documento	Previsão
a) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189, art. 190, art. 191 e art. 201.	<ul style="list-style-type: none">- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral;- A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor;- Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas;- Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o Imposto sobre a Renda;- As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201; e- Lucro líquido do exercício é o resultado deduzidas as participações citadas no item anterior.
b) <u>Estatuto Social dos Correios - 30ª AGE de 09/01/2024, art. 22, art. 24, art. 50, art. 107.</u>	<ul style="list-style-type: none">- A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela Assembleia Geral-AG, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em AG;- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração e Fiscal;- Compete ao Conselho de Administração propor à AG a remuneração dos administradores e executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e- Destina no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos.
c) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.	Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.
d) Decreto 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "i".	Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.
e) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.	Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.
f) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 1º, parágrafo 3º.	Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.
g) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27 art. 34, art. 37 e art. 40.	<ul style="list-style-type: none">- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração;- A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest;- Prevê que o atendimentos de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.
h) Diretrizes e orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest (Ofício Circular SEI nº 3465/2022/ME, de 14/09/2022, Ofício Circ. 289/2023/MGI, de 14/04/2023 - Novas diretrizes RVA23 e Ofício Circular 103/2024/MGI, de 06/02/2024).	<p>Dos Ofícios citados destacam-se as seguintes orientações:</p> <p><u>Ofício Circular SEI nº 3465/2022/ME</u></p> <ul style="list-style-type: none">– alteração dos pesos dos indicadores ICSEst e IGSEst de: peso mínimo de 5% para cada um dos referidos indicadores e peso máximo de 15% no somatório da dimensão governança, conformidade e transparência; para: peso mínimo de 25% da dimensão governança, conformidade e transparência em cada indicador;– alteração da pontuação do IC-SEst de: meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 667; para: meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800;– “30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal federal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário avaliar o cumprimento das metas.”;– “31. Verificado o cumprimento das metas, na forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário.”– necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão;- possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e– vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precípua seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos. <p><u>Ofício Circ. 289/2023/MGI</u></p>

- "Parágrafo 8. Não serão aceitos indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento;"
- Parágrafo 13. d) contemplar três dimensões, quais sejam política pública, com peso de 50%, econômico-financeira, com peso de 30% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%;
- o Indicador de Governança Sest - IGSest, excepcionalmente, não deverá constar no rol de indicadores propostos da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo;
- a dimensão de governança, conformidade e transparência deverá contemplar o Indicador de Conformidade Sest - ICsEst, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão;
- "Parágrafo 10. O Programa I é concebido com base no disposto no art. 152 da Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos:
(...)
III - só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas:
(...)
b) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024;
c) ter autorização do montante pela assembleia geral;
d) ter o programa aprovado por esta Secretaria;
e) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados."

Ofício Circular 103/2024/MGI

- principais definições:

- "i. **Programa de remuneração variável anual - RVA:** instrumento de gestão, elaborado pela empresa estatal federal, estruturado para avaliação do atendimento das metas e dos resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, e associado a reflexo financeiro na remuneração de seus diretores;
(...)
- vii. **Condição para o pagamento ("gatilho"):** condição mínima necessária para viabilizar o efetivo pagamento de remuneração variável.
- viii. **Valor de referência:** valor monetário, definido em quantidade de honorários fixos, que pode ser pago em função do cumprimento das metas relativas aos indicadores.
- ix. **Bônus:** Valor monetário que pode ser pago caso haja de extrapolação de metas.
- x. **Régua de apuração:** escala que associa percentuais de atingimento de metas a níveis mínimos de pagamento, baseados no valor de referência do programa.
(...)
- xiii. **Montante:** soma do valor de referência e do bônus utilizados na composição do programa."
- modalidade 1 apenas para empresas que atendam, de forma concomitante, 2 requisitos básicos, no momento da formulação do requerimento: (i) não se encontrar inserida no orçamento fiscal e da seguridade social como empresa estatal federal dependente, conforme inciso III do art. 2º da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000; e (ii) prever obtenção de lucro líquido no exercício social de 2024;
- para a modalidade 1 o montante total para eventual pagamento (valor de referência + bônus) não poderá ultrapassar a remuneração anual dos administradores, ou 0,1 (um décimo) dos lucros, prevalecendo o que for menor, em regra, critério legal previsto no § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976;
- compete à auditoria interna das empresas estatais federais, ao comitê de auditoria estatutário e ao conselho de administração a avaliação e apuração dos resultados atingidos, ao final do exercício, conforme competências definidas na Lei nº 13.303/2016, no Decreto nº 8.945/2016 e no estatuto social;
- recomenda-se apresentar informações ao conselho de administração, de forma trimestral, sobre o andamento da execução do programa, para fins de monitoramento;
- 3 (três) dimensões: econômico-financeira, atuação em políticas públicas e governança corporativa;
- obrigado adotar o Indicador de Conformidade da Sest/MGI (IC-Sest) na dimensão governança corporativa com pelo de 900 pontos e peso mínimo de 5% e máximo de 10% do cômputo geral;
- cada dimensão deve ter ao menos 2 indicadores;
- pesos das dimensões: 50% (execução de políticas públicas), 30% (econômico-financeira) e 20% (governança corporativa);
- não pagamento do valor da remuneração variável quando o desempenho atingido em cada indicador for inferior a 80% da meta;
- pagamento do valor máximo de bônus, se houver, deverá corresponder a desempenho que alcance, no mínimo, 120% da meta para cada indicador que permita o pagamento de bônus e para o IC-Sest o pagamento do valor máximo do bônus requer atingimento ≤110% e >105%, conforme régua específica do indicador;
- conforme parágrafos 32 e 33 do Ofício Cir. 103/2024/MGI, a Sest apresentou exemplo de régua para indicadores gerais e recomendou a adoção de régua específica para o IC-Sest, com o objetivo de mensurar possível pagamento por extrapolação da meta;
- conforme parágrafo 35 do Ofício Cir. 103/2024/MGI: "Ao final do processo de aplicação da régua, o **valor do montante total a ser pago a cada diretor(a)** deverá ser calculado de forma separada, **somando-se o montante básico e o montante de bônus.**" G.n.
- "36. Para a modalidade 1, o pagamento referente à remuneração variável pressupõe a presença das seguintes condições cumulativas:
I - ter autorização da assembleia geral (art. 152, da Lei nº 6.404/1976);
II - apurar lucro líquido no exercício (art. 152, §1º, da Lei nº 6.404/1976);
III - atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base (art.152, §2º, da Lei nº 6.404/1976); e
IV - efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros e resultados do mesmo ano base, aos seus empregados."
- não se recomenda considerar, para fins de cálculo do bônus, indicadores cujas metas estabelecidas não permitam o atingimento ou a ultrapassagem do percentual de 120%, sendo seu peso redistribuído, proporcionalmente, entre os demais indicadores.

O presente Programa objetiva estabelecer as diretrizes da Remuneração Variável Anual - RVA dos Dirigentes, como forma de participação nos resultados dos Correios, visando:

- I - Vincular parcela da remuneração ao desempenho dos membros da Diretoria Executiva, de modo a alinhar esforços dos(as) diretores(as) das empresas estatais federais com vistas ao atendimento dos objetivos estratégicos dos Correios, incluindo a execução de políticas públicas, por meio da fixação de metas de resultado, adoção de boas práticas de governança corporativa e gestão de riscos.
- II - Permitir a indução de comportamentos e direcionamento de esforços operacionais.
- III - Viabilizar o desempenho alinhado às metas de longo prazo.

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

CLÁUSULA 4ª - DO PERÍODO AVALIATIVO

O período avaliativo do Programa de RVA/2024 vigorará de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

CLÁUSULA 5ª - DOS ELEGÍVEIS

São elegíveis ao Programa RVA/2024 os membros da Diretoria Executiva da Empresa (Presidente e Diretores), ativos ou desligados, que tenham prestado serviço aos Correios por um período igual ou superior a 30 (trinta) dias no ano de 2024.

§ 1º Para efeito desta cláusula, considera-se como tempo de efetivo serviço o período em que o Dirigente recebeu honorário dos Correios.

§ 2º O presente Programa não se aplica aos membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou Comitês.

CLÁUSULA 6ª – DAS REGRAS GERAIS DO CÁLCULO DO VALOR DE RVA

O cálculo do valor da RVA/2024 é efetuado com base nas seguintes regras gerais:

- I - Será apurado a partir do valor de referência de 1,5 honorários para pagamento dos valores relativos aos resultados de cumprimentos de cada meta, observando-se:
- II - Às metas cujo resultado varie de >=80% a <=100%, abrangendo as situações de "Cumprimento Parcial" e "Cumprimento Integral", conforme **Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais** e **Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest**, da Cláusula 8ª deste programa, com consequentes pagamentos, estabelecidos em acordo ao resultado verificado em cada meta, variando de 50% a 100% do valor de referência, proporcional ao peso do respectivo indicador, tanto para os indicadores gerais, quanto para o Indicador de Conformidade Sest - IC - Sest, constituindo o Montante Básico da RVA;
- III - Às metas na situação de "Extrapolação" ou seja, aquelas em que o resultado de cumprimento varie de >100% a >120% para os indicadores gerais e de >100% a <=110% para o Indicador de Conformidade Sest - IC - Sest, configuram o Montante de Bônus da RVA, conforme **Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais** e **Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest**, da Cláusula 8ª deste programa, com consequentes pagamentos, em acordo ao resultado verificado em cada meta, variando de 101% a 150% do valor de referência para os indicadores gerais e de 110% a 150% para o Indicador de Conformidade Sest - IC - Sest, todos proporcionais ao peso do respectivo indicador já inclusa a parcela o Montante de Bônus de até 50% do valor de referência.
- IV - A situação disposta no inciso III somente ocorrerá se os percentuais de resultados atingidos de todas as demais metas forem iguais ou superiores a 95% do valor pactuado para cada meta. Não observada tal condição, ou seja, caso alguma das metas não apresente resultado verificado igual ou superior a 95%, inabilita-se o pagamento na situação de "Extrapolação", logo, não se paga o **Montante de Bônus** por extrapolção de metas e aplica-se para todos os resultados de cumprimento de metas o disposto no inciso II inclusive para as metas com atingimento >100%;
- V - Conjugando o teor dos incisos II e III e V o múltiplo efetivo geral, por meio do qual se identifica o Montante Total máximo de pagamento da RVA/2024, é de 2,25 honorários e se calcula o diferimento das parcelas em acordo à Cláusula 10ª deste programa, sendo que o pagamento máximo ocorre quando todas as metas dos indicadores gerais tiverem cumprimento >120%, conforme **Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais** e a meta do **Indicador de Conformidade Sest - IC - Sest** for <= 110% e >105%, conforme **Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest**, da Cláusula 8ª deste programa, com pagamentos decorrentes de 150%;
- VI - Para qualquer meta com atingimento menor que 80% não haverá pagamento de valor destinado para a respectiva meta, conforme situação de "Descumprimento" constante do **Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais** e **Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest**, da Cláusula 8ª deste programa.

CLÁUSULA 7ª – DOS INDICADORES E METAS

O pagamento da RVA está condicionado ao alcance das metas definidas neste programa, distribuídas em três grupos de indicadores, conforme dimensões e pesos discriminados no quadro a seguir:

Quadro I: Dimensões de indicadores

Dimensões	Peso
Econômico-Financeira	30%
Atuação em Políticas Públicas	50%
Governança Corporativa	20%

§ 1º Constituem indicadores e metas do Programa de RVA/2024:

Quadro II: Indicadores e Metas

Dimensão	Indicador	Indicador comum ao Programa de PLR?	Sinal	Meta	Unidade de Medida	Peso
Econômico-Financeira	Margem EBITDA - MEBITDA	S	+	2,40	%	15%
	Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS	S	+	66,00	Nota	10%

	Market Share Encomendas (MSE)	N	+	30,00	%	5%
	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	S	+	100,00	%	20%
Atuação em Políticas Públicas	Universalização de Distribuição (PDPE)	S	+	94,5	%	20%
	Índice de Entrega no Prazo (IEP)	S	+	95,51	%	10%
	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)	N	+	2	%	10%
Governança Corporativa	Indicador Diversidade Organizacional (DO)	N	+	100,00	%	5%
	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	N	+	900	Pontos	5%

* O sinal será positivo (+) quando o indicador for do tipo ‘maior-melhor’ e negativo (-) caso contrário.

CLÁUSULA 8ª - DO PAGAMENTO POR ATINGIMENTO DE META

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

O valor da RVA, a cada membro da Diretoria Executiva, será apurado a partir da aplicação do resultado da meta de cada indicador, constante do **Quadro II: Indicadores e Metas** da Cláusula 7ª deste programa, com pagamento por cumprimento de cada meta, conforme réguas de apuração dos valores para pagamento da RVA constante dos quadros a seguir:

Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais

Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo
>120%	Extrapolação (Montante de Bônus)	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%	Cumprimento integral (Montante Básico)	100%
<100% e >=99%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	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%	Descumprimento	-

Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest

Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo
≤110% e >105%	Extrapolação (Montante de Bônus)	150%
≤105% e >104%		145%
≤104% e >103%		140%
≤103% e >102%		130%
≤102% e >101%		120%
≤101% e >100%		110%
=100%	Cumprimento integral (Montante Básico)	100%
<100% e >=99%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	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%	Descumprimento	-

§ Único O resultado do valor da RVA de cada dirigente será obtido, pela soma dos valores apurados para cada indicador, de acordo com a fórmula a seguir:

$$VLR\ BASE = \sum (REM \times PESO_n) \times PAG\%_n$$

Onde:

- VLR BASE = valor base para cálculo individual da RVA.
- REM = honorário auferido no mês de pagamento da RVA, multiplicado pelo valor de referência de honorários.
- PESO_n = peso em percentual atribuído a cada indicador.
- PAG%_n = percentual do respectivo pagamento, conforme quadros III e IV, em relação ao percentual de cumprimento da meta de cada indicador.

Considerando que as metas dos indicadores de Política Pública: Índice de Entrega no Prazo (IEP), Universalização Universalização Distribuição (PDPE) e Diversidade Organizacional (DO) não permitem o atingimento ou a ultrapassagem do percentual de 120%, o peso dos referidos indicadores, para fins de bônus, será redistribuído, proporcionalmente, entre os demais indicadores.

CLÁUSULA 9ª – DOS REQUISITOS PARA PAGAMENTO

O pagamento da RVA ocorrerá após o cumprimento das seguintes condições, cumulativamente:

- a) apurar lucro líquido no exercício de 2024, nos termos do art. 152, §1º, da Lei nº 6.404/1976;

- b) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao exercício de apuração (art. 152, §2º, da Lei nº 6.404/1976);
- c) ter autorização do montante da RVA/2024, no respectivo ano de pagamento, pela assembleia geral;
- d) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados;
- e) disponibilidade financeira da Empresa, sendo vedada a contratação de empréstimo para seu pagamento;
- f) ter aprovação do Conselho de Administração, após manifestação da Auditoria Interna e Comitê de Auditoria - COAUD; e
- g) ter o presente programa aprovado pela Sest.

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

CLÁUSULA 10ª - DO DIFERIMENTO DO PAGAMENTO

O pagamento do montante referente à RVA/2024 apurado, para cada Dirigente, será efetivado de forma diferida, em 4 (quatro) parcelas, considerando:

- a) pagamento de 60% no ano de 2025, correspondente à parcela T1 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é relativo ao primeiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;
- b) pagamento de 20% no ano de 2026, correspondente à parcela T2 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao segundo exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;
- c) pagamento de 10% no ano de 2027, correspondente à parcela T3 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao terceiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos; e
- d) pagamento de 10% no ano de 2028, correspondente à parcela T4 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao quarto exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos.

§ 1º O valor de cada parcela de RVA será obtido a partir da aplicação da seguinte fórmula:

$$PA_{TX} = REM_{TX} \times ME_{TX}$$

Onde:

- PA_{TX} = parcela a pagar;
- TX = número da parcela (T1, T2, T3 ou T4);
- REM_{TX} = honorário do mês de pagamento da parcela; e
- ME_{TX} = múltiplo efetivo de cada parcela é calculado conforme tabela a seguir:

Tabela I – metodologia de cálculo do ME_{TX}	
Parcela	Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo
T1	$ME_{T1} = M\% \times 0,60$
T2	$ME_{T2} = M\% \times 0,20$
T3	$ME_{T3} = M\% \times 0,10$
T4	$ME_{T4} = M\% \times 0,10$

Onde:

- ME_{TX} = múltiplo efetivo para pagamento de cada parcela do RVA; e
- $M\%$ = múltiplo efetivo geral ($MP\%$), que é igual à média do percentual a pagar de cada indicador ponderada pelo respectivo peso, multiplicada pela quantidade de valor de referência de honorários.

- § 2º O múltiplo efetivo individual é o índice que, aplicado ao honorário auferido no mês de pagamento, resultará no valor correspondente às parcelas de diferimento.
- § 3º A aplicabilidade do múltiplo efetivo individual ao valor do honorário do mês de pagamento das parcelas diferidas do Programa RVA tem por finalidade promover a atualização monetária das referidas parcelas não necessitando aplicar o índice acumulado do IPCA no período, uma vez que o honorário já se encontra atualizado.
- § 4º Caso haja redução do resultado líquido do exercício superior a 20% as parcelas de RVA remanescentes, não pagas até o encerramento de cada um dos exercícios seguintes, serão revertidas na mesma proporção da redução do resultado e no caso de prejuízo em qualquer um dos anos de execução do programa todas as parcelas de RVA remanescentes não serão pagas.
- § 5º A reversão proporcional, a que se refere o parágrafo anterior, não se aplica à primeira parcela de 60%.
- § 6º As parcelas remanescentes a que se referem as alíneas “b” a “d” desta cláusula serão revertidas apenas pela metade, no caso de dirigente que deixar o cargo antes de 1º de julho do ano em que ocorrer a redução significativa do resultado.
- § 7º A reversão da RVA pode ser dispensada em caso excepcional aprovado pelo Conselho de Administração, pelo Ministério Supervisor e pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI , quando o resultado for afetado negativamente por evento alheio à governabilidade da Empresa e, expurgado seus efeitos, não permaneça a situação de queda superior a 20%.

CLÁUSULA 11ª – DA VALIDADE DO PRESENTE INSTRUMENTO

O presente programa terá validade se expressamente aprovado pelo Ministério Supervisor, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e Conselho de Administração.

CLÁUSULA 12ª – DA EXECUÇÃO DO PROGRAMA

A execução do programa, compreenderá:

- a) aplicação das regras definidas, no exercício de doze meses coincidentes com o ano civil;
- b) acompanhamento trimestral da execução das metas pelo Conselho de Administração;
- c) avaliação e apuração dos resultados atingidos, ao final do exercício;
- d) pagamento aos diretores, após autorização do Conselho de Administração, desde que atendidas as condições aprovadas.

CLÁUSULA 13ª – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

§ 1º Os membros da Diretoria Executiva farão jus à remuneração variável anual, desde que sejam cumpridas as regras estabelecidas neste programa.

§ 2º O programa de RVA não afeta direitos e obrigações anteriores à vigência do presente programa.

§ 3º O programa de RVA não está sujeito à Resolução do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE nº 10, de 30 de maio de 1995 e, portanto, não concorre com a PLR dos empregados no limite de 25% dos dividendos.

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

§ 4º A remuneração variável anual não substitui ou complementa a remuneração fixa dos Dirigentes.

§ 5º O limite máximo de pagamento, nos termos da Lei 6.404/76, é fixado em 0,1 (um décimo) do lucro líquido do exercício ou o valor total de remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva dos Correios, prevalecendo o limite que for menor. Entende-se como remuneração anual a soma dos valores de honorários, férias e gratificação natalina.

§ 6º Na hipótese de substituição de membro da Diretoria Executiva, o pagamento proporcional de RVA a ambos os membros da Diretoria Executiva não poderá ultrapassar o limite máximo autorizado para o respectivo cargo.

§ 7º Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário avaliará o cumprimento das metas.

§ 8º Verificado o cumprimento das metas, na forma da avaliação mencionada no parágrafo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário.

§ 9º É admitido o pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados, segundo as regras e metas do programa aprovado.

CLÁUSULA 14ª – DA VIGÊNCIA

O presente instrumento entrará em vigor a partir de sua aprovação, com validade até o pagamento integral da RVA/2024.

Anexos:

Anexo I - Indicadores e Descrições ([53668706](#));

Anexo II - Histórico dos Indicadores e justificativas para as metas ([53668833](#)); e

Anexo III - Quadro Comparativo de alterações do Regulamento do Programa de RVA/2023 x RVA/2024 ([53668872](#)).

* * * * *

GETÚLIO MARQUES FERREIRA

Diretor de Gestão de Pessoas - DIGEP/PRESI



Documento assinado eletronicamente por **Getulio Marques Ferreira, Diretor de Gestão de Pessoas**, em 29/11/2024, às 16:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.correios.com.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **53668627** e o código CRC **77854282**.

ANEXO I - Indicadores e Descrições								
Opção de Programa	Modalidade 1	x	Modalidade 2					
1. Valor de Referência		1,5 Honorários (quantidade)						
2. Bônus (se houver)		Até 0,75 Honorários (quantidade)			3. Projeção do Lucro Líquido do Exercício de 2024 (Aplicável à modalidade 1)			
		R\$ 180,00 milhões						
4. Indicadores								
4.1 Tabela com os indicadores								
Nível	Indicador			Indicador comum ao Programa de PLR?	Sinal**	Meta	Unidade de Medida	Peso
Econômico Financeiro	Margem EBITDA - MEBITDA			Sim	+	2,40	%	15%
	Indicadores de Desempenho Operacional: "Net Promoter Score - NPS"			Sim	+	66,00	nota	10%
	Market Share Encomendas (MSE)			Não	+	30,00	%	5%
Atuação em Políticas Públicas	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)			Sim	+	100,00	%	20%
	Universalização Distribuição (PDPE)			Sim	+	94,50	%	20%
	Índice de Entrega no Prazo (IEP)			Sim	+	95,51	%	10%
Governança Corporativa	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)			Não	+	2	%	10%
	Indicador Diversidade Organizacional (DO)			Não	+	100	%	5%
	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)			Não	+	900	Pontos	5%
Observações:								
* O sinal será positivo (+) quando o indicador for do tipo 'maior-melhor' e negativo (-) caso contrário.								
4.2 Descrição dos indicadores								
Indicador	Fórmula de Cálculo			Descrição dos Indicadores			Fonte dos Dados	
Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Margem EBITDA - MEBITDA	Margem EBITDA = EBITDA/Receita Líquida de Vendas, onde: EBITDA = LLE + I + T + DA EBITDA = Lucros antes de Juros, Impostos, Depreciação e Amortização LLE = Lucro Líquido do Exercício I = Receitas e Despesas Financeiras T = Imposto de renda e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido DA = Depreciação e Amortização			O indicador Margem EBITDA visa mensurar o percentual que a Empresa gera de recursos apenas em suas atividades operacionais, sem levar em consideração os efeitos financeiros, de impostos e depreciação. É o lucro antes do resultado financeiro (tanto de receitas como de despesas financeiras), do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido e das depreciações.			Balancete Mensal e Demonstração do Resultado do Exercício - DRE.	
Indicadores de Desempenho Operacional: "Net Promoter Score - NPS"	NPS = % Promotores - % Detratores NPS: Net Promoter Score (Índice de Lealdade dos Clientes) Promotores: clientes que atribuíram notas 9 e 10, conforme escala Likert de 0 a 10. Detratores: clientes que atribuíram notas de 0 a 6, conforme escala Likert de 0 a 10.			O indicador tem por objetivo mensurar o nível de lealdade dos clientes ao recomendar a Empresa para um amigo ou familiar, considerando a sua experiência com a marca, de um modo geral. Para tal, será utilizada a métrica global de mercado definida no Modelo Integrado de Gestão da Satisfação dos Clientes, NPS relacional.			Plataforma de gestão de experiência do cliente contratada, atualmente Medallia Experience Cloud.	
Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Market Share Encomendas (MSE)	MSE = QEDC / QEDP MSE = Market Share Encomenda QEDC = Quantidade de Encomendas Distribuídas pelos Correios (Fonte: DEPLA/DIOPE) QEDP = Quantidade Estimada de Encomendas Distribuídas no País (Encomendas perfil Correios, incluindo Correios e os demais operadores. O índice considera somente encomendas, não incluindo encomendas internacionais.			O indicador visa mensurar o percentual de participação do Correios no mercado brasileiro de encomendas no tocante à quantidade de encomendas nacionais distribuídas.			Para apuração do indicador Market Share Encomendas são utilizadas como fontes os dados de distribuição de encomendas disponibilizados (QEDC) pelo DEPLA/DIOPE, bem como os dados projetados pelo DEINM/DINEG para a apuração do resultado da QEDP, com posterior ajuste do mercado a partir da divulgação do estudo da Pitney Bowes.	
Indicador de Política Pública: Universalização Distribuição (PDPE)	PDPE = (DADE / DTOP) PDPE = Universalização Distribuição (Percentual de Distritos com Entrega Postal Externa) DADE = Distritos do País, com população maior ou igual a 500 habitantes, com Distribuição Postal Externa DTOP = Total de Distritos do país, com população maior ou igual a 500 habitantes, informados pelo IBGE			O indicador mensura o percentual de distritos atendidos com entrega postal, com população igual ou superior a 500 habitantes.			Censo IBGE 2010, ERP Cadastro, Sistema SisUni e Portaria MCOM nº 2.729/2021.	
Indicador de Política Pública: Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	UAPB = (QPAE / QPAN) UAPB = Universalização Atendimento Postal Básico QPAE = Quantidade de Posições Atendimento Existentes (guichês ocupados) QPAN = Quantidade de Posições Atendimento Necessárias Para calcular a QPAN é necessário calcular o PAP, conforme fórmula abaixo: PAP = QDA/ CDCPA onde: PAP = Padrão de Atendimento Postal QDA = Quantidade Diária de Atendimento CDCPA = Capacidade Diária do Conjunto de Posições de Atendimento calculada em função do tempo padrão de 432 minutos diários por posição de atendimento.			O indicador mensura a oferta de atendimento postal (relação entre a quantidade de posições de atendimento existentes e a quantidade de posições de atendimento necessárias para o atendimento em cada município), conforme diretrizes de universalização estabelecidas por meio da Portaria MCOM nº 2.729/2021.			Censo IBGE 2010, SGPA, Banco de Dados SARA, ERP Cadastro, SISUNI e Portaria MCOM 2.729/2021.	

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

<p>Indicador de Política Pública: Índice de Entrega no Prazo (IEP)</p>	<p>IEP = (0,6782 × IEPE) + (0,2045 × IEPM) + (0,1172 × IEPL) IEPE = Índice de Entrega no Prazo IEPE = Índice de Entrega no Prazo - Encomenda IEPM = Índice de Entrega no Prazo - Mensagens IEPL = Índice de Entrega no Prazo - Logística</p>	<p>O IEP tem por objetivo avaliar o cumprimento dos prazos estabelecidos junto aos clientes finais, dos principais serviços postais: Encomendas, Mensagens e Logística, sendo calculado pela razão entre os objetos entregues no prazo e o somatório de objetos entregues (dentro e fora do prazo), extraviados e roubados.</p>	<p>IEPE / IEPM: Sistema MicroStrategy e IEPL: Sistema SILOG.</p>
<p>Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)</p>	<p>Conforme metodologia constante do Anexo III - Regulamento IC-Sest 2024 - SEI nº 39795587, do Ofício Circular SEI nº 103/2024/MGI.</p>	<p>O indicador mensura o cumprimento de prazos e critérios de qualidade estabelecidos pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest, para os macroprocessos de Pessoal, Informações Econômico-Financeiras, Saúde e Previdência, Orçamento e Governança Corporativa. Conforme disposto no Anexo III do Ofício Circular SEI nº 103/2024/MGI, a meta estabelecida ao indicador é de 900 pontos e peso mínimo no programa de 5% e máximo 10% do cálculo global. Indicador com régua de apuração específica em 2024, recomendada pela Sest com o objetivo de mensurar possível pagamento por extrapolação de meta. Nota: indicador não adotado nos Correios no período 2018 a 2020 pela inexistência de Programa de RVA na Empresa. A Sest informou alterações nas regras do IC-Sest por meio do Ofício Circular nº 295/2024/MGI - Ajustes regras de apuração do IC-Sest (51072620).</p>	<p>Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest</p>
<p>Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)</p>	<p>$\frac{(Total\ de\ CO2e\ Ano\ Referência - Total\ de\ CO2e\ Ano\ Base\ 2021) * 100}{Total\ de\ CO2e\ Ano\ Base\ 2021}$ Total de CO2e Ano Base 2021* = 482.373 toneladas de CO2 equivalentes; Total de CO2e Ano Referência = ano das emissões de GEE contabilizadas no Inventário corporativo de emissões de CO2 equivalentes. Compreende um dos anos de 2024 até 2030. *Ano Base 2021: ano base considerado pela UPU e pelo Governo Brasileiro para composição das metas de descarbonização até 2030.</p>	<p>O indicador visa mensurar a redução nas emissões corporativas de gases de efeito estufa no ano corrente, em relação ao emitido pelos Correios no ano de 2021 (Ano Base).</p>	<p>Ferramenta GHG Protocol, com as informações disponibilizadas pela DIOPE e DIRAD</p>
<p>Diversidade organizacional (DO)</p>	<p>12. Fórmula de Cálculo $DO = ((M.dir / n) + (M.est / n) + (M.tat / n) + (M.ope / n) + (N.dir / n) + (N.est / n) + (N.tat / n) + (N.ope / n)) / qNível \times qSeg$ O limite é de 100% de ocupação nos diferentes níveis e segmentos avaliados. Identificação das variáveis da Fórmula DO = Percentual de Diversidade Organizacional; M.dir = percentual de mulheres ocupantes de funções nível direção; M.est = percentual de mulheres ocupantes de funções nível estratégico; M.tat = percentual de mulheres ocupantes de funções nível tático; M.ope = percentual de mulheres ocupantes de funções nível operacional; N.dir = percentual de negros ocupantes de funções nível direção; N.est = percentual de negros ocupantes de funções nível estratégico; N.tat = percentual de negros ocupantes de funções nível tático; N.ope = percentual de negros ocupantes de funções nível operacional; n = constate de comparação (40 para mulheres e 30 para negros); qNível = total de nível; qSeg = total de segmentos. *Para cada nível o limite é 100%.</p>	<p>O indicador visa identificar e medir a diversidade dentro dos Correios, nos critérios raça e sexo.</p>	<p>Cadastro de Pessoal, consultado no POPULIS.</p>

4.3 Vinculação dos indicadores com o planejamento estratégico

Nível	Indicador	Relação com o Planejamento Estratégico
Econômico Financeiro	Margem EBITDA - MEBITDA	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Assegurar Resultado Operacional Positivo".
	Indicadores de Desempenho Operacional: "Net Promoter Score - NPS"	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Aumentar a Lealdade dos Clientes".
	Market Share Encomendas (MSE)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Crescer nos Mercados Concorrenciais".
Atuação em Políticas Públicas	Universalização Distribuição (PDPE)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Universalizar a Distribuição".
	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Universalizar o Atendimento".
	Índice de Entrega no Prazo (IEP)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Atingir os Níveis de Qualidade Operacional Esperados".
Governança Corporativa	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	-
	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Reduzir Emissões de Gases de Efeito Estufa".
	Indicador Diversidade Organizacional (DO)	O Indicador Estratégico está vinculado ao Objetivo Estratégico "Assegurar a Diversidade e a Equidade".

* A empresa deverá detalhar claramente em que ponto está vinculado com o Planejamento Estratégico

Declaro que as informações acima conferem com a proposta aprovada pelo Conselho de Administração na 9ª - Reunião do Conselho de Administração de 25/09/2024, com as devidas alterações solicitadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest/MGI por meio da Nota Técnica SEI nº 35641/2024/MGI (53628751).

Local: Brasília Assinatura do Diretor Responsável pelo encaminhamento à Sest:

ANEXO II - Histórico dos Indicadores e justificativas para as metas

5. Metas

5.1 Tabela com os indicadores, valores realizados dos últimos 5 anos e metas

Nível	Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	Média 2019-2023	Meta 2024	Sinal
		Realizado	Realizado	Realizado	Realizado	Realizado até nov/23			
Econômico-Financeira	Margem EBITDA - MEBITDA	3,68%	8,44%	14,56%	-1,32%	-4,19%	4,23%	2,40%	+
	Indicadores de Desempenho Operacional: "Net Promoter Score - NPS"	-	-	-	-	-	-	Nota 66	+
	Market Share Encomendas (MSE)	51,00%	36,00%	43,00%	37,00%	26,00%	39%	30,00%	+
Atuação em Políticas Públicas	Universalização Distribuição (PDPE)	91,25%	89,20%	92,57%	95,72%	93,17%	92%	94,50%	+
	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	99,23%	97,46%	97,88%	97,96%	98,61%	98%	100%	+
	Indicador de Política Pública: Índice de Entrega no Prazo (IEP)	97,37%	93,93%	91,88%	95,59%	94,61%	94,68%	95,51%	+
Governança Corporativa	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	-	-	385	854	1000	746,33	900 pontos	+
	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)	-	-	-	-	-	-	2%	+
	Diversidade Organizacional (DO) ⁽¹⁾	70,50%	74,60%	74,90%	79,80%	94,10%	78,78%	100%	+

(1) Indicador criado em 2024, logo o histórico apresentado refere-se a simulação.

Observações:

*** Caso haja algum indicador novo, solicitamos que seja acompanhado do histórico realizado nos últimos 5 anos.**

**** É vedada a proposição de metas negativas ou vinculadas a prejuízo.**

6. Justificativas para o estabelecimento de todas as metas de todos os indicadores do Programa

Nome do Indicador:	Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Margem EBITDA - MEBITDA
Justificativa:	Considerando-se as despesas orçamentárias e receita de vendas aprovadas para 2024, na 5ª Reunião Ordinária do CEOBZ/2023, ocorrida em 30/11/2023, fixou-se a meta de Margem EBITDA em 2,40%. Destaca-se que a proposta de meta é superior à expectativa de resultado para o ano de 2023, em apuração. Até novembro/23 o resultado foi de -4,19%. Fonte: Nota Técnica DIEFI (SEI nº 45478178).
Nome do Indicador:	Indicadores de Desempenho Operacional: "Net Promoter Score - NPS"
Justificativa:	De acordo com as notas do Net Promoter Score é possível classificar as empresas em 4 zonas que, em termos gerais, mostram o quão bem a empresa está em relação à lealdade dos clientes. Com a implementação do NPS como Indicador Estratégico a partir de 2024, espera-se alcançar a zona de qualidade (notas de 51 a 75) onde há uma quantidade superior de promotores em relação aos detratores, resultando em uma imagem positiva da marca. A simulação realizada com os resultados disponíveis na ferramenta de pesquisa Medallia de 01/01/2022 a 23/11/2023, considerando 132.341 respondentes, apontou para um NPS de 58,8 à época. Os referenciais comparativos externos apresentados para o segmento de e-commerce e marketplaces traz os resultados com notas entre 61 e 75. Fontes: PIME 2024 e Nota Técnica DEINM (SEI nº 45508127).
Nome do Indicador:	Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Market Share Encomendas (MSE)
Justificativa:	A meta apresentada foi estimada na revisão do Plano Estratégico 2023/2027, subsidiada pelos dados históricos de participação no mercado brasileiro de encomendas e pelo estudo Parcel Shipping Index 2022 - Pitney Bowes, divulgado em 22/09/2022, possibilitando a revisão da participação dos Correios no mercado brasileiro de encomendas para os próximos anos, bem como as projeções para 2023 a 2027, apresentando a meta de 2024 de 30%. Fonte: Ofício Nº 35800165/2022 - GEPE-DEINM.
Nome do Indicador:	Indicador de Política Pública: Universalização Distribuição (PDPE)
Justificativa:	A meta de 94,50%, para 2024, foi estabelecida por meio da Portaria MCOM 13.692/2024 e trata-se de atendimento às metas de universalização dos serviços de distribuição, que em 2024 assegurará a universalização dos serviços de distribuição postal no total de 8.338 distritos com população igual ou superior a 500 habitantes. Fonte: Portaria MCOM 13.692, de 27/06/2024.

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

Nome do Indicador:	Indicador de Política Pública: Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)
Justificativa:	Meta estabelecida por meio da Portaria MCOM 13.692/2024: 7.538 posições de atendimento previstas, o que equivale a 100% de realização do estabelecido na referida portaria. Fonte: Portaria MCOM 13.692, de 27/06/2024.
Nome do Indicador:	Indicador de Política Pública: Índice de Entrega no Prazo (IEP)
Justificativa:	A meta do indicador decorre da aplicação dos fatores de ponderação dos pesos dos segmentos de mensagens, logística e encomendas. Para o IEP 2024, foram estabelecidos 0,6782 para encomenda, 0,2045 para mensagem e 0,1172 para logística. As metas dos serviços de envio expresso de mercadorias e documentos (SEDEX), envio não expresso exclusivo para mercadorias (PAC), Packet Express (PKTE) e Packet Standard (PKTS) foram ponderadas com base nas metas por região, com acréscimo de meio ponto percentual. O acréscimo de meio ponto percentual às metas constitui-se em desafio com objetivo de "Atingir os Níveis de Qualidade Operacional Esperados". Com isso, os ajustes realizados no IEP para 2024 estão sintetizados na aplicação dos pesos e nas projeções de: exclusão do indicador "Prazo de Produção do E-Carta - PPEC" da cesta de logística - IEPL; redução das metas do PKTE para 95,24%, do PKTS para 95,24% e do Correios Mini-Envios para 95,28%; majoração da meta do SEDEX para 95,80%, do PAC para 95,28% e da cesta de Encomendas - IEPE para 95,60%. Nesse sentido, a meta anual do IEP para 2024 é de 95,51%. Fonte: OFÍCIO Nº 44173595/2023 - GINQ-DEPLA.
Nome do Indicador:	Indicador de Conformidade Sest - IC-Sest
Justificativa:	Meta definida pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest conforme Ofício CIR 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016).
Nome do Indicador:	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)
Justificativa:	Para estabelecimento da meta de 2024, foram consideradas as premissas de: perfil da carga na perspectiva de crescimento do tráfego de encomendas; expansão da frota para atender crescimento do tráfego de encomendas e a redução dos prazos de entrega; na frota própria, racionalização do consumo de combustível, renovação periódica da frota, aquisição de veículos elétricos e uso mais intensivo de etanol; tendência de manutenção da prevalência do uso de combustíveis fósseis (diesel, gasolina, querosene) pela frota terceirizada, incluindo aeronaves; evolução da implementação do subprojeto Eficiência energética; tendência de redução do fator de conversão da energia elétrica nacional e de inovação nos setores de combustíveis e energia elétrica gerando menos poluição, por exemplo, uso de biocombustíveis, hidrogênio verde e eletricidade a partir de matriz mais renovável. Considerando as premissas supracitadas, foram utilizadas estimativas, informadas pelas áreas, para o consumo de energia elétrica e de combustível na frota própria, locada e terceirizada, incluindo o modal aéreo, uma vez que são os insumos que mais contribuem para as emissões corporativas de CO2e (em torno de 90%). Fonte: PIME 2024.
Nome do Indicador:	Indicador Diversidade Organizacional (DO)
Justificativa:	A meta global é de 100% dos percentuais a seguir: Ocupação de pelo menos 30% das funções de nível Estratégico, Tático e Operacional por pessoas negras - Definido pela própria Organização ao traduzir as expectativas das partes interessadas (Analogia ao Decreto 11.443/2023 estabelece cota de 30% na ocupação dos cargos comissionados na Administração Pública Direta). Ocupação de pelo menos 40% das funções de nível Estratégico, Tático e Operacional por mulheres - Definido pela própria Organização ao traduzir as expectativas das partes interessadas, sendo que a meta de 40% foi estabelecida a partir da proporcionalidade entre mulheres e homens na atividade administrativa, sendo replicada como meta nos diferentes níveis do indicador. Fonte: PIME 2024 e área técnica responsável pelo indicador.
As justificativas para fixação da meta de cada indicador devem ser detalhadas e claras, contendo variáveis de mercado, do alinhamento ao planejamento estratégico e de uma análise do ambiente interno e externo da companhia, ou seja, considerando suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Recomenda-se, se necessário, anexar documentação comprobatória.	
Declaro que as informações acima conferem com a proposta aprovada pelo Conselho de Administração na 9 ª - Reunião do Conselho de Administração de 25/09/2024, com as devidas alterações solicitadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest/MGI por meio da Nota Técnica SEI nº 35641/2024/MGI (53628751).	
Local: Brasília Assinatura do Diretor Responsável pelo encaminhamento à Sest:_____	

ANEXO III - Quadro Comparativo de alterações do Regulamento

<p>RVA/2023, considerando os ajustes decorrentes da Nota Técnica 23177/2023/MGI retorno Sest RVA23 (47229206), a exceção da fixação da meta do indicador Margem Ebitda em 5,44%, sendo mantida em 5%, conforme argumentos apresentados neste documento, no Anexo I e na Nota Técnica 46952709.</p>	RVA/2024	Justificativas																																
Anexo - I - Programa de RVA/2023	PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANUAL DE MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA - RVA/2024	Melhoria no texto sem mudança de conteúdo.																																
GCBR-DEGEP																																		
CLÁUSULA 1ª - DA APRESENTAÇÃO	CLÁUSULA 1ª - DA APRESENTAÇÃO	Mantido																																
Por meio do presente instrumento, fica estabelecido o Programa de Remuneração Variável Anual de Membros da Diretoria Executiva – RVA/2023 dos Correios, que se adere às regras gerais disciplinadas e estabelecidas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest.	Por meio do presente instrumento, fica estabelecido o Programa de Remuneração Variável Anual de Membros da Diretoria Executiva – RVA/2024 dos Correios, que se adere às regras gerais disciplinadas e estabelecidas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest.	Ajuste do ano do programa.																																
CLÁUSULA 2ª - DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E GERAIS	CLÁUSULA 2ª - DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E GERAIS	Melhoria no texto sem mudança de conteúdo.																																
O presente programa é regido, primordialmente, pela legislação, normativos e documentos elencados a seguir:		Texto ajustado para consignar que os dispositivos legais e gerais apresentados no programa não são exaustivos.																																
<table><tr><th>Legislação/Normativo/Documento</th><th>Previsto</th></tr><tr><td>4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.</td><td>- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela AGO, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em Assembleia Geral;</td></tr><tr><td>6) Estatuto Social dos Correios - 20ª AGO de 15/09/2022, art. 22, art. 24, art. 50, art. 108.</td><td>- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração; - Compete ao Conselho de Administração propor à AGO a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;</td></tr><tr><td>4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.</td><td>- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.</td></tr><tr><td>4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".</td><td>- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.</td></tr><tr><td>4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.</td><td>- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.</td></tr><tr><td>4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.</td><td>- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.</td></tr><tr><td>4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.</td><td>- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.</td></tr></table>	Legislação/Normativo/Documento	Previsto	4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.	- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela AGO, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em Assembleia Geral;	6) Estatuto Social dos Correios - 20ª AGO de 15/09/2022, art. 22, art. 24, art. 50, art. 108.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração; - Compete ao Conselho de Administração propor à AGO a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;	4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.	- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.	4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".	- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.	4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.	- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.	4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.	4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.	- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.	<table><tr><th>Legislação/Normativo/Documento</th><th>Previsto</th></tr><tr><td>4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.</td><td>- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela Assembleia Geral-AG, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em AG; - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração e Fiscal;</td></tr><tr><td>Nº Estatuto Social dos Correios – 20ª AGO de 15/09/2024 art. 22 art. 24 art. 50 art. 101.</td><td>- Compete ao Conselho de Administração propor à AG a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;</td></tr><tr><td>4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.</td><td>- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.</td></tr><tr><td>4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".</td><td>- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.</td></tr><tr><td>4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.</td><td>- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.</td></tr><tr><td>4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.</td><td>- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.</td></tr><tr><td>4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.</td><td>- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.</td></tr></table>	Legislação/Normativo/Documento	Previsto	4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.	- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela Assembleia Geral-AG, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em AG; - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração e Fiscal;	Nº Estatuto Social dos Correios – 20ª AGO de 15/09/2024 art. 22 art. 24 art. 50 art. 101.	- Compete ao Conselho de Administração propor à AG a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;	4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.	- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.	4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".	- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.	4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.	- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.	4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.	4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.	- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.	Atualização do Estatuto Social dos Correios e inclusão da informação de que no Estatuto também tem o registro de vedação de pagamento de participação nos lucros ao Conselho Fiscal.
Legislação/Normativo/Documento	Previsto																																	
4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.	- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela AGO, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em Assembleia Geral;																																	
6) Estatuto Social dos Correios - 20ª AGO de 15/09/2022, art. 22, art. 24, art. 50, art. 108.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração; - Compete ao Conselho de Administração propor à AGO a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;																																	
4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.	- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.																																	
4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".	- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.																																	
4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.	- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.																																	
4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.																																	
4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.	- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.																																	
Legislação/Normativo/Documento	Previsto																																	
4) Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976, art. 152, art. 189 art. 190, art. 191 e art. 201.	- Define que a remuneração dos Administradores é fixada pela Assembleia Geral; - A empresa que prever no estatuto dividendo obrigatório de 25% ou mais do lucro líquido pode atribuir aos administradores participação no lucro, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) do lucro líquido, prevalecendo o que for menor; - Condiciona a participação no lucro aos administradores à atribuição do dividendo obrigatório aos acionistas; - Do resultado do exercício serão deduzidos, antes de qualquer participação, os prejuízos acumulados e o imposto sobre a Renda; - As participações estatutárias de empregados, administradores e partes beneficiárias serão determinadas, sucessivamente e nessa ordem, com base nos lucros que remanescerem depois de deduzida a participação anteriormente calculada, aplicando-se ao pagamento das participações dos administradores e das partes beneficiárias o disposto no art. 201, e - Lucro líquido do exercício é o resultado deduzido as participações citadas no item anterior; - A remuneração dos membros estatutários será fixada anualmente pela Assembleia Geral-AG, sendo vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em AG; - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros ao Conselho de Administração e Fiscal;																																	
Nº Estatuto Social dos Correios – 20ª AGO de 15/09/2024 art. 22 art. 24 art. 50 art. 101.	- Compete ao Conselho de Administração propor à AG a remuneração dos administradores a executar e monitorar a remuneração dos administradores, inclusive a participação nos lucros e resultados, dentro dos limites aprovados pela Assembleia Geral; e - Quota no mínimo 25% do lucro líquido ajustado para pagamento de dividendos;																																	
4) Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967, art. 25, II e 26 II.	- Compete ao ministério supervisor, além da análise e do encaminhamento do Programa, manifestar-se, especificamente, sobre a adequação, a relevância e as metas dos indicadores que compõem a dimensão de políticas públicas.																																	
4) Decreto - 11.437/2023, de 17/03/2023, art. 36, inciso VI, alínea "I".	- Competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest para manifestar-se sobre a remuneração, inclusive variável, de membros estatutários das empresas estatais federais.																																	
4) Lei 13.303 de 30 de Junho de 2016 - Lei das Estatais, art. 16.	- Define como administradores da empresa pública os membros do Conselho de Administração e da diretoria.																																	
4) Lei 9.292 de 12 de Julho 1996, art. 14, parágrafo 3º.	- Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.																																	
4) Decreto 8.945 de 27 de dezembro de 2016, art. 27, art. 34, art. 37 e art. 40.	- Prevê que sem prejuízo do disposto na Lei 13.303, no Decreto 8.945, e em outras leis específicas, o administrador de empresa estatal é submetido à Lei 6.404, inclusive quanto às regras de remuneração; - A remuneração dos administradores será fixada pela Assembleia Geral e o voto da União na AGO observará a orientação da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais-Sest; - Prevê que o atendimento de metas do plano de negócios e da estratégia de longo prazo deve gerar remuneração variável aos Diretores das empresas estatais; e - Veda o pagamento de participação, de qualquer espécie, nos lucros aos Conselhos de Administração e Fiscal.																																	
<table><tr><td>4) Diretrizes e orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest (Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI, de 14/09/2022 e Ofício CIRC 289/2023/MGI, de 14/04/2023 - Novas diretrizes RVA23).</td><td>- Dos Ofícios citados destacam-se as seguintes orientações: Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal federal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";</td></tr></table>	4) Diretrizes e orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest (Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI, de 14/09/2022 e Ofício CIRC 289/2023/MGI, de 14/04/2023 - Novas diretrizes RVA23).	- Dos Ofícios citados destacam-se as seguintes orientações: Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal federal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";	<table><tr><td>4) Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";</td></tr></table>	4) Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";																														
4) Diretrizes e orientações da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - Sest (Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI, de 14/09/2022 e Ofício CIRC 289/2023/MGI, de 14/04/2023 - Novas diretrizes RVA23).	- Dos Ofícios citados destacam-se as seguintes orientações: Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal federal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";																																	
4) Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI Ofício Circular 351 de 3465/2022/MGI - alteração da pontuação do IC-Sest de meta mínima de 834 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 867, para meta mínima de 1.000 pontos e não pagamento quando atingida pontuação inferior a 800; - "30. Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração da empresa estatal deverá, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária avaliar o cumprimento das metas"; - "31. Verificado o cumprimento das metas, no forma da avaliação mencionada no artigo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutária"; - necessidade de disponibilizar relatório de execução do programa nos portais da internet e no relatório de gestão; - possibilidade de pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados e segundo as regras e metas do programa aprovado; e - vedado o pagamento de bônus por extrapolação das metas em indicadores cuja finalidade precisa seja aferir conformidade de processo frente à comandos normativos; Ofício CIRC 289/2023/MGI - "Parágrafo 3. Não serão adotados indicadores e metas relacionados à desestatização e desinvestimento"; - Parágrafo 11. O contencioso tria dimensões, quais sejam gestão pública, com peso de 30%, econômico-financeira, com peso de 50% e governança, conformidade e transparência, com peso de 20%; - o indicador de governança Sest - EGest, exclusivamente, não deverá contar no rol de indicadores proposto da RVA 2023, pois passará por reformulação em seu escopo; - a dimensão da governança, conformidade e transparência deverá contemplar o indicador de Conformidade Sest - IC-Sest, com peso mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) dessa dimensão, ou seja, 25% de 20% que equivale a no mínimo 5%, sem prejuízo da existência de outros indicadores nessa dimensão; - "Parágrafo 10. O Programa I-E concebido com base no disposto no art. 152 de Lei nº 6.404/1976, dentre outras normas, nos seguintes termos: I.- 1.- só pode ser acionado caso as seguintes condições cumulativas sejam satisfeitas: I.-I) II) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao ano-base até 31 de dezembro de 2024; III) ter autorização do montante pela assembleia geral; IV) ter o programa aprovado por esta Secretaria; V) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados";																																		

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

	<div><div><div><div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div></div></div><div><div><div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div></div><div><div><div></div><div></div></</div></div></div></div></div>
--	---

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

<div>CLÁUSULA 7ª – DOS INDICADORES E METAS</div> <div>O pagamento da RVA está condicionado ao alcance das metas definidas neste programa, distribuídas em três grupos de indicadores, conforme dimensões e pesos discriminados no quadro a seguir:</div> <div><div>Quadro I: Dimensões de indicadores</div><table><tr><th>Dimensões</th><th>Peso</th></tr><tr><td>Econômico-Financeira</td><td>30%</td></tr><tr><td>Ação em Políticas Públicas</td><td>50%</td></tr><tr><td>Governança Corporativa</td><td>20%</td></tr></table></div>	Dimensões	Peso	Econômico-Financeira	30%	Ação em Políticas Públicas	50%	Governança Corporativa	20%	<div>O pagamento da RVA está condicionado ao alcance das metas definidas neste programa, distribuídas em três grupos de indicadores, conforme dimensões e pesos discriminados no quadro a seguir:</div> <div><div>Quadro I: Dimensões de indicadores</div><table><tr><th>Dimensões</th><th>Peso</th></tr><tr><td>Econômico-Financeira</td><td>30%</td></tr><tr><td>Ação em Políticas Públicas</td><td>50%</td></tr><tr><td>Governança Corporativa</td><td>20%</td></tr></table></div>	Dimensões	Peso	Econômico-Financeira	30%	Ação em Políticas Públicas	50%	Governança Corporativa	20%	Mantido																																																																																													
Dimensões	Peso																																																																																																														
Econômico-Financeira	30%																																																																																																														
Ação em Políticas Públicas	50%																																																																																																														
Governança Corporativa	20%																																																																																																														
Dimensões	Peso																																																																																																														
Econômico-Financeira	30%																																																																																																														
Ação em Políticas Públicas	50%																																																																																																														
Governança Corporativa	20%																																																																																																														
		Mantido																																																																																																													
§ 1º Constituem indicadores e metas do Programa de RVA/2023:	§ 1º Constituem indicadores e metas do Programa de RVA/2024:	Ajuste do ano do programa.																																																																																																													
<div>Quadro II: Indicadores e Metas</div> <table><tr><th>Dimensões</th><th>Indicador</th><th>Indicador comum ao Programa de PRR?</th><th>Sinal</th><th>Meta</th><th>Unidade de Medida</th><th>Peso</th></tr><tr><td rowspan="3">Econômico-Financeira</td><td>Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Margem EBITDA - MEBITDA</td><td>S</td><td>+</td><td>3,00</td><td>%</td><td>20%</td></tr><tr><td>Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS</td><td>S</td><td>+</td><td>7</td><td>Nota</td><td>10%</td></tr><tr><td>Indicador de Satisfação dos Clientes - ISC</td><td>S</td><td>+</td><td>96,50</td><td>%</td><td>10%</td></tr><tr><td rowspan="3">Políticas Públicas</td><td>Indicador de Política Pública: Universalização Distribuição - PDPE</td><td>S</td><td>+</td><td>99,84</td><td>%</td><td>20%</td></tr><tr><td>Indicador de Política Pública: Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)</td><td>S</td><td>+</td><td>1000</td><td>pontos</td><td>10%</td></tr><tr><td>Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)</td><td>N</td><td>+</td><td>6,53</td><td>%</td><td>10%</td></tr></table> <div>Observações: O sinal será positivo (+) quando o indicador for do tipo "maior-melhor" e negativo (-) caso contrário.</div>	Dimensões	Indicador	Indicador comum ao Programa de PRR?	Sinal	Meta	Unidade de Medida	Peso	Econômico-Financeira	Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Margem EBITDA - MEBITDA	S	+	3,00	%	20%	Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS	S	+	7	Nota	10%	Indicador de Satisfação dos Clientes - ISC	S	+	96,50	%	10%	Políticas Públicas	Indicador de Política Pública: Universalização Distribuição - PDPE	S	+	99,84	%	20%	Indicador de Política Pública: Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	S	+	1000	pontos	10%	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	N	+	6,53	%	10%	<div>Quadro II: Indicadores e Metas</div> <table><tr><th>Dimensão</th><th>Indicador</th><th>Indicador comum ao Programa de PRR?</th><th>Sinal</th><th>Meta</th><th>Unidade de Medida</th><th>Peso</th></tr><tr><td rowspan="3">Econômico-Financeira</td><td>Chargem EBITDA - MEBITDA</td><td>S</td><td>+</td><td>2,40</td><td>%</td><td>15%</td></tr><tr><td>Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS</td><td>S</td><td>+</td><td>66,00</td><td>Nota</td><td>10%</td></tr><tr><td>Índice de Satisfação dos Clientes (ISC)</td><td>N</td><td>+</td><td>90,00</td><td>%</td><td>20%</td></tr><tr><td rowspan="3">Ação em Políticas Públicas</td><td>Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)</td><td>S</td><td>+</td><td>100,00</td><td>%</td><td>20%</td></tr><tr><td>Universalização de Distribuição (PDPE)</td><td>S</td><td>+</td><td>94,5</td><td>%</td><td>20%</td></tr><tr><td>Índice de Entrega no Prazo (IEP)</td><td>S</td><td>+</td><td>99,53</td><td>%</td><td>10%</td></tr><tr><td rowspan="3">Governança Corporativa</td><td>Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)</td><td>N</td><td>+</td><td>2</td><td>%</td><td>10%</td></tr><tr><td>Indicador Diversidade Organizacional (DO)</td><td>N</td><td>+</td><td>100,00</td><td>%</td><td>5%</td></tr><tr><td>Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)</td><td>N</td><td>+</td><td>900</td><td>Pontos</td><td>5%</td></tr></table> <div>* O sinal será positivo (+) quando o indicador for do tipo "maior-melhor" e negativo (-) caso contrário.</div>	Dimensão	Indicador	Indicador comum ao Programa de PRR?	Sinal	Meta	Unidade de Medida	Peso	Econômico-Financeira	Chargem EBITDA - MEBITDA	S	+	2,40	%	15%	Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS	S	+	66,00	Nota	10%	Índice de Satisfação dos Clientes (ISC)	N	+	90,00	%	20%	Ação em Políticas Públicas	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	S	+	100,00	%	20%	Universalização de Distribuição (PDPE)	S	+	94,5	%	20%	Índice de Entrega no Prazo (IEP)	S	+	99,53	%	10%	Governança Corporativa	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)	N	+	2	%	10%	Indicador Diversidade Organizacional (DO)	N	+	100,00	%	5%	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	N	+	900	Pontos	5%	<div>Alinhamento às orientações do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016) e Nota Técnica SEI nº 35641/2024/MGI (53628751). Os indicadores propostos para o Programa de RVA/2024 foram selecionados dentre o rol constante do Programa RVA/2023 e que permaneceram como estratégicos. Foi incluído na dimensão Econômico-Financeira o indicador "Market Share Encomendas - MSE" para contribuir com a recomendação do item 24 do Ofício CR 103/2024/MGI (46952016) e substituir o Índice de Satisfação dos Clientes - ISC pelo novo indicador "Net Promoter Score - NPS" Plano Indicadores e Metas Estratégicas - PME/2024 (48075748).</div> <div>Foi incluída na dimensão de Políticas Públicas o indicador "Índice de Entrega no Prazo - IEP" em atenção à recomendação do item 15 do Ofício CR 103/2024/MGI (46952016).</div> <div>Em atenção aos parágrafos 25 e 26 do Ofício CR 103/2024/MGI (46952016), que versam sobre a prática das Estatais de propor indicadores associados ao cumprimento de obrigações legais e/ou regulamentares, com relação aos indicadores de políticas públicas dos Correios, à época da aprovação da Proposta de Programa de RVA/2024 a área de estratégia da Empresa posicionou-se por meio do Ofício 47439406/2024 - Gest-DEGES (47439406) da seguinte forma:</div> <div>2.1 A política pública executada pela Empresa, no que se refere aos indicadores de Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB) e de Universalização de Distribuição (PDPE), envolve o atendimento de requisitos normativos descritos na Portaria MCOM 2.729/2021, disponível para consulta pública, e foram aprovados pelo Conselho de Administração (CA). Adicionalmente, como tais indicadores apresentam metas em um nível máximo (100%), torna-se inviável apresentar resultados que ultrapassem aqueles previstos no ordenamento jurídico", conforme item 26 do Ofício CR 103/2024/MGI (46952016). G.n.:</div> <div>No entanto, na 3ª Reunião Ordinária do CA, de 27/03/24, Ala 3ª ROCA/24 (51305762), foi discutido que as metas dos indicadores de Política Pública "Universalização de Distribuição (PDPE)" e "Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)" estavam superdimensionadas tornando-se inequívocas, emergindo na mudança da meta do Conselho de Administração (CA) para 94,50%, conforme Portaria MCOM 13.692 (50987869), com o objetivo de torná-la mais realista, bem como, na alteração da fórmula do indicador UAPB. Assim, entende-se pouco provável o atendimento da orientação da Sest contida no parágrafo 26 do Ofício CR 103/2024/MGI (46952016), referente à adoção de indicadores que demonstrem resultados que ultrapassem aqueles previstos no ordenamento jurídico, demonstrando esforço considerável e relevante da empresa estatal federal.</div> <div>Com relação ao indicador "Margem EBITDA (MEBITDA)" será proposta a meta de 2,40%, visto que, conforme informado no Ofício Gest-DEGES/2024 47439406 a área gestora justificou que o cálculo da meta considerou "as despesas operacionais e receita de vendas planejadas para 2024 e aprovadas na 5ª Reunião Ordinária do CSOR/2023, ocorrida em 30/11/2023, onde focou-se a meta de Margem EBITDA em 2,40%". Assim, diante do cenário apresentado, a meta estabelecida internamente não conseguiu ser mais desafiadora que a média de resultados apurados nos últimos cinco anos, tão pouco vislumbrando a possibilidade de adotar a meta fixada pela Sest para o Programa de RVA/2024, de 5,44% no Programa de RVA/2024. Ademais, em 2023 a Empresa não conseguiu atingir a meta de 5%, o que justifica a proposta de meta para 2024, que embora seja de 2,40%, ainda assim se considera desafiadora tendo em vista o resultado obtido do ano anterior.</div> <div>Foi substituído o indicador "Emissões de CO2e" pelo indicador estratégico "Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)" para alinhamento ao Plano Indicadores e Metas/2024 (47229282), o que atende às recomendações da Sest/MGI no parágrafo 31, transcrita no subitem 11.1. desta nota, conforme manifestação a seguir, constante Ofício 48111605/2024 - DIOCE-PRSEI (48107242).</div> <div>O indicador "Emissões de CO2e" foi a denominação do indicador estratégico no exercício 2023, o qual tinha foco na variação das emissões do período e cuja meta visava limitar as emissões em até 6,53% até dez/2023. Contudo, com a aprovação do Plano Estratégico 2024-2028, na 12ª ROCA/2023, foi ajustada a nomenclatura do indicador estratégico para "Redução das emissões de gases de efeito estufa". Assim, entende-se por aliterada a recomendação da Sest para os próximos Programas RVA.</div> <div>Foram mantidos os demais indicadores aprovados pela Sest/MGI para o programa de RVA/2023, com os eventuais ajustes decorrentes do Plano Indicadores e Metas Estratégicas - PME/2024 (48075748).</div>
Dimensões	Indicador	Indicador comum ao Programa de PRR?	Sinal	Meta	Unidade de Medida	Peso																																																																																																									
Econômico-Financeira	Indicador de Desempenho Econômico-Financeiro: Margem EBITDA - MEBITDA	S	+	3,00	%	20%																																																																																																									
	Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS	S	+	7	Nota	10%																																																																																																									
	Indicador de Satisfação dos Clientes - ISC	S	+	96,50	%	10%																																																																																																									
Políticas Públicas	Indicador de Política Pública: Universalização Distribuição - PDPE	S	+	99,84	%	20%																																																																																																									
	Indicador de Política Pública: Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	S	+	1000	pontos	10%																																																																																																									
	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	N	+	6,53	%	10%																																																																																																									
Dimensão	Indicador	Indicador comum ao Programa de PRR?	Sinal	Meta	Unidade de Medida	Peso																																																																																																									
Econômico-Financeira	Chargem EBITDA - MEBITDA	S	+	2,40	%	15%																																																																																																									
	Indicadores de Desempenho Operacional: Net Promoter Score - NPS	S	+	66,00	Nota	10%																																																																																																									
	Índice de Satisfação dos Clientes (ISC)	N	+	90,00	%	20%																																																																																																									
Ação em Políticas Públicas	Universalização do Atendimento Postal Básico (UAPB)	S	+	100,00	%	20%																																																																																																									
	Universalização de Distribuição (PDPE)	S	+	94,5	%	20%																																																																																																									
	Índice de Entrega no Prazo (IEP)	S	+	99,53	%	10%																																																																																																									
Governança Corporativa	Redução das Emissões de Gases de Efeito Estufa (REGEE)	N	+	2	%	10%																																																																																																									
	Indicador Diversidade Organizacional (DO)	N	+	100,00	%	5%																																																																																																									
	Indicador de Conformidade Sest (IC-Sest)	N	+	900	Pontos	5%																																																																																																									
CLÁUSULA 8ª - DO PAGAMENTO POR ATINGIMENTO DE META	O valor da RVA, a cada membro da Diretoria Executiva, será apurado a partir da aplicação do resultado da meta de cada indicador, constante do Quadro II: Indicadores e Metas da Cláusula 7ª deste programa, com pagamento por cumprimento de cada meta, conforme régua de apuração dos valores para pagamento da RVA constante dos quadros a seguir:	Mantido																																																																																																													
<div>Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta</div> <table><tr><th>Cumprimento de cada meta</th><th>Situação</th><th>Pagamento Respetivo</th></tr><tr><td>>120%</td><td rowspan="9">Extrapolação</td><td>150%</td></tr><tr><td>≤120% e >110%</td><td>130%</td></tr><tr><td>≤110% e >105%</td><td>110%</td></tr><tr><td>≤105% e >104%</td><td>105%</td></tr><tr><td>≤104% e >103%</td><td>104%</td></tr><tr><td>≤103% e >102%</td><td>103%</td></tr><tr><td>≤102% e >101%</td><td>102%</td></tr><tr><td>≤101% e >100%</td><td>101%</td></tr><tr><td>>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td><100% e >=99%</td><td rowspan="10">Margem de tolerância superior</td><td>99%</td></tr><tr><td><99% e >=98%</td><td>98%</td></tr><tr><td><98% e >=97%</td><td>97%</td></tr><tr><td><97% e >=96%</td><td>96%</td></tr><tr><td><96% e >=95%</td><td>95%</td></tr><tr><td><95% e >=94%</td><td>94%</td></tr><tr><td><94% e >=93%</td><td>93%</td></tr><tr><td><93% e >=92%</td><td>92%</td></tr><tr><td><92% e >=91%</td><td>91%</td></tr><tr><td><91% e >=90%</td><td>90%</td></tr><tr><td><90% e >=80%</td><td rowspan="2">Cumprimento parcial</td><td>80%</td></tr><tr><td><80%</td><td>-</td></tr></table>	Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo	>120%	Extrapolação	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%	Margem de tolerância superior	99%	<99% e >=98%	98%	<98% e >=97%	97%	<97% e >=96%	96%	<96% e >=95%	95%	<95% e >=94%	94%	<94% e >=93%	93%	<93% e >=92%	92%	<92% e >=91%	91%	<91% e >=90%	90%	<90% e >=80%	Cumprimento parcial	80%	<80%	-	<div>Quadro III: Gradação do Pagamento para cada Meta - Indicadores Gerais</div> <table><tr><th>Cumprimento de cada meta</th><th>Situação</th><th>Pagamento Respetivo</th></tr><tr><td>>120%</td><td rowspan="9">Extrapolação (Montante de Bônus)</td><td>150%</td></tr><tr><td>≤120% e >110%</td><td>130%</td></tr><tr><td>≤110% e >105%</td><td>110%</td></tr><tr><td>≤105% e >104%</td><td>105%</td></tr><tr><td>≤104% e >103%</td><td>104%</td></tr><tr><td>≤103% e >102%</td><td>103%</td></tr><tr><td>≤102% e >101%</td><td>102%</td></tr><tr><td>≤101% e >100%</td><td>101%</td></tr><tr><td>=100%</td><td>Cumprimento integral (Montante Básico)</td><td>100%</td></tr><tr><td><100% e >=99%</td><td rowspan="10">Cumprimento integral (Montante Básico)</td><td>99%</td></tr><tr><td><99% e >=98%</td><td>98%</td></tr><tr><td><98% e >=97%</td><td>97%</td></tr><tr><td><97% e >=96%</td><td>96%</td></tr><tr><td><96% e >=95%</td><td>95%</td></tr><tr><td><95% e >=94%</td><td>94%</td></tr><tr><td><94% e >=93%</td><td>93%</td></tr><tr><td><93% e >=92%</td><td>92%</td></tr><tr><td><92% e >=91%</td><td>91%</td></tr><tr><td><91% e >=90%</td><td>90%</td></tr><tr><td><90% e >=80%</td><td rowspan="2">Cumprimento parcial (Montante Básico)</td><td>80%</td></tr><tr><td><80%</td><td>-</td></tr></table>	Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo	>120%	Extrapolação (Montante de Bônus)	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%	Cumprimento integral (Montante Básico)	100%	<100% e >=99%	Cumprimento integral (Montante Básico)	99%	<99% e >=98%	98%	<98% e >=97%	97%	<97% e >=96%	96%	<96% e >=95%	95%	<95% e >=94%	94%	<94% e >=93%	93%	<93% e >=92%	92%	<92% e >=91%	91%	<91% e >=90%	90%	<90% e >=80%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	80%	<80%	-	<div>Alinhamento às orientações do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016)</div> <div>Para alinhamento às orientações do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016) foram procedidas as seguintes alterações:</div> <div>- ajuste na nomenclatura do quadro para diferenciar as duas regras do programa;</div> <div>- troca do percentual de pagamento para metas com atingimento <=120% e >110% de 130%; e</div> <div>- redefinição das situações de atingimento de metas para: "Extrapolação (Montante de Bônus)", "Cumprimento integral (Montante Básico)", "Cumprimento parcial (Montante Básico)" e "Descumprimento".</div>												
Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo																																																																																																													
>120%	Extrapolação	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%	Margem de tolerância superior	99%																																																																																																													
<99% e >=98%		98%																																																																																																													
<98% e >=97%		97%																																																																																																													
<97% e >=96%		96%																																																																																																													
<96% e >=95%		95%																																																																																																													
<95% e >=94%		94%																																																																																																													
<94% e >=93%		93%																																																																																																													
<93% e >=92%		92%																																																																																																													
<92% e >=91%		91%																																																																																																													
<91% e >=90%		90%																																																																																																													
<90% e >=80%	Cumprimento parcial	80%																																																																																																													
<80%		-																																																																																																													
Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo																																																																																																													
>120%	Extrapolação (Montante de Bônus)	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%		Cumprimento integral (Montante Básico)	100%																																																																																																												
<100% e >=99%	Cumprimento integral (Montante Básico)	99%																																																																																																													
<99% e >=98%		98%																																																																																																													
<98% e >=97%		97%																																																																																																													
<97% e >=96%		96%																																																																																																													
<96% e >=95%		95%																																																																																																													
<95% e >=94%		94%																																																																																																													
<94% e >=93%		93%																																																																																																													
<93% e >=92%		92%																																																																																																													
<92% e >=91%		91%																																																																																																													
<91% e >=90%		90%																																																																																																													
<90% e >=80%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	80%																																																																																																													
<80%		-																																																																																																													
	<div>Quadro IV: Gradação do Pagamento para meta do IC - Sest</div> <table><tr><th>Cumprimento de cada meta</th><th>Situação</th><th>Pagamento Respetivo</th></tr><tr><td>≤110% e >105%</td><td rowspan="9">Extrapolação (Montante de Bônus)</td><td>150%</td></tr><tr><td>≤105% e >104%</td><td>145%</td></tr><tr><td>≤104% e >103%</td><td>140%</td></tr><tr><td>≤103% e >102%</td><td>130%</td></tr><tr><td>≤102% e >101%</td><td>120%</td></tr><tr><td>≤101% e >100%</td><td>110%</td></tr><tr><td>=100%</td><td>Cumprimento integral (Montante Básico)</td><td>100%</td></tr><tr><td><100% e >=99%</td><td rowspan="10">Cumprimento integral (Montante Básico)</td><td>99%</td></tr><tr><td><99% e >=98%</td><td>98%</td></tr><tr><td><98% e >=97%</td><td>97%</td></tr><tr><td><97% e >=96%</td><td>96%</td></tr><tr><td><96% e >=95%</td><td>95%</td></tr><tr><td><95% e >=94%</td><td>94%</td></tr><tr><td><94% e >=93%</td><td>93%</td></tr><tr><td><93% e >=92%</td><td>92%</td></tr><tr><td><92% e >=91%</td><td>91%</td></tr><tr><td><91% e >=90%</td><td>90%</td></tr><tr><td><90% e >=80%</td><td rowspan="2">Cumprimento parcial (Montante Básico)</td><td>80%</td></tr><tr><td><80%</td><td>-</td></tr></table>	Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo	≤110% e >105%	Extrapolação (Montante de Bônus)	150%	≤105% e >104%	145%	≤104% e >103%	140%	≤103% e >102%	130%	≤102% e >101%	120%	≤101% e >100%	110%	=100%	Cumprimento integral (Montante Básico)	100%	<100% e >=99%	Cumprimento integral (Montante Básico)	99%	<99% e >=98%	98%	<98% e >=97%	97%	<97% e >=96%	96%	<96% e >=95%	95%	<95% e >=94%	94%	<94% e >=93%	93%	<93% e >=92%	92%	<92% e >=91%	91%	<91% e >=90%	90%	<90% e >=80%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	80%	<80%	-	<div>Inclusão de régua específica para o Indicador de Conformidade Sest - IC - Sest para alinhamento às orientações do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016).</div>																																																																
Cumprimento de cada meta	Situação	Pagamento Respetivo																																																																																																													
≤110% e >105%	Extrapolação (Montante de Bônus)	150%																																																																																																													
≤105% e >104%		145%																																																																																																													
≤104% e >103%		140%																																																																																																													
≤103% e >102%		130%																																																																																																													
≤102% e >101%		120%																																																																																																													
≤101% e >100%		110%																																																																																																													
=100%		Cumprimento integral (Montante Básico)	100%																																																																																																												
<100% e >=99%		Cumprimento integral (Montante Básico)	99%																																																																																																												
<99% e >=98%			98%																																																																																																												
<98% e >=97%	97%																																																																																																														
<97% e >=96%	96%																																																																																																														
<96% e >=95%	95%																																																																																																														
<95% e >=94%	94%																																																																																																														
<94% e >=93%	93%																																																																																																														
<93% e >=92%	92%																																																																																																														
<92% e >=91%	91%																																																																																																														
<91% e >=90%	90%																																																																																																														
<90% e >=80%	Cumprimento parcial (Montante Básico)	80%																																																																																																													
<80%		-																																																																																																													

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

<p>§ único O resultado do valor da RVA de cada dirigente será obtido, pela soma dos valores apurados para cada indicador, de acordo com a fórmula a seguir:</p> $VLR\ BASE = \sum (REM \times PESO_{ij}) \times PAG\%_i$ <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">VLR BASE = valor base para cálculo individual da RVA;REM = honorário auferido no mês de pagamento da RVA, multiplicado pelo valor de referência de honorários;PESO_{ij} = peso em percentual atribuído a cada indicador;PAG%_i = percentual do respectivo pagamento, conforme quadro IV, em relação ao percentual de cumprimento da meta de cada indicador.	<p>§ único O resultado do valor da RVA de cada dirigente será obtido, pela soma dos valores apurados para cada indicador, de acordo com a fórmula a seguir:</p> $VLR\ BASE = \sum (REM \times PESO_{ij}) \times PAG\%_i$ <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">VLR BASE = valor base para cálculo individual da RVA;REM = honorário auferido no mês de pagamento da RVA, multiplicado pelo valor de referência de honorários;PESO_{ij} = peso em percentual atribuído a cada indicador;PAG%_i = percentual do respectivo pagamento, conforme quadros III e IV, em relação ao percentual de cumprimento da meta de cada indicador. <p>Considerando que as metas dos indicadores de Política Pública: Índice de Entrega no Prazo (IEP) e Universalização Universalização Distribuição (PDPE) não permitem o atingimento ou a ultrapassagem do percentual de 120%, o peso dos referidos indicadores, para fins de bônus, será redistribuído, proporcionalmente, entre os demais indicadores.</p>	Mantido																				
CLÁUSULA 9ª – DOS REQUISITOS PARA PAGAMENTO		Mantido																				
O pagamento da RVA ocorrerá após o cumprimento das seguintes condições, cumulativamente:		Mantido																				
<p>a) apurar lucro líquido no exercício de 2023, nos termos do art. 191 da Lei nº 6.404/1976;</p> <p>b) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao exercício de apuração até 31 de dezembro de 2024;</p> <p>c) ter autorização do montante da RVA/2023, no respectivo ano de pagamento, pela assembleia geral;</p> <p>d) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados;</p> <p>e) disponibilidade financeira da Empresa, sendo vedada a contratação de empréstimo para seu pagamento;</p> <p>f) ter aprovação do Conselho de Administração, após manifestação da Auditoria Interna e Comitê de Auditoria - COAUD; e</p> <p>g) ter o programa presente programa aprovado pela Sest.</p>	<p>a) apurar lucro líquido no exercício de 2024, nos termos do art. 152, §1º, da Lei nº 6.404/1976;</p> <p>b) atribuir aos acionistas o dividendo mínimo obrigatório referente ao exercício de apuração (art. 152, §2º, da Lei nº 6.404/1976);</p> <p>c) ter autorização do montante da RVA/2024, no respectivo ano de pagamento, pela assembleia geral;</p> <p>d) efetuar o pagamento, se for devido, do programa de participação nos lucros ou resultados do mesmo ano base, aos seus empregados;</p> <p>e) disponibilidade financeira da Empresa, sendo vedada a contratação de empréstimo para seu pagamento;</p> <p>f) ter aprovação do Conselho de Administração, após manifestação da Auditoria Interna e Comitê de Auditoria - COAUD; e</p> <p>g) ter o presente programa aprovado pela Sest.</p>	A alinhamento às orientações do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016).																				
CLÁUSULA 10ª – DO DIFERIMENTO DO PAGAMENTO		Mantido																				
O pagamento do montante referente à RVA/2023 apurado, para cada Dirigente, será efetivado de forma diferida, em 4 (quatro) parcelas, considerando:	O pagamento do montante referente à RVA/2024 apurado, para cada Dirigente, será efetivado de forma diferida, em 4 (quatro) parcelas, considerando:	Ajuste no ano do programa.																				
<p>a) pagamento de 60% no ano de 2024, correspondente à parcela T1 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é relativo ao primeiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;</p> <p>b) pagamento de 20% no ano de 2025, correspondente à parcela T2 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao segundo exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;</p> <p>c) pagamento de 10% no ano de 2026, correspondente à parcela T3 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao terceiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos; e</p> <p>d) pagamento de 10% no ano de 2027, correspondente à parcela T4 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao quarto exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos.</p>	<p>a) pagamento de 60% no ano de 2025, correspondente à parcela T1 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é relativo ao primeiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;</p> <p>b) pagamento de 20% no ano de 2026, correspondente à parcela T2 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao segundo exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos;</p> <p>c) pagamento de 10% no ano de 2027, correspondente à parcela T3 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao terceiro exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos; e</p> <p>d) pagamento de 10% no ano de 2028, correspondente à parcela T4 do programa, calculado com base no honorário vigente do mês de pagamento do referido ano e é referente ao quarto exercício seguinte ao alcance das metas, após a distribuição dos dividendos.</p>	Ajuste dos anos do diferimento de acordo com a RVA/2024.																				
§ 1º O valor de cada parcela de RVA será obtido a partir da aplicação da seguinte fórmula:	§ 1º O valor de cada parcela de RVA será obtido a partir da aplicação da seguinte fórmula:	Mantido																				
<p>$PAR_{ij} = REM_{ij} \times ME_{ij}$</p> <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">PAR_{ij} = parcela a pagar;Ti = número da parcela (T1, T2, T3 ou T4);REM_{ij} = honorário do mês de pagamento de parcela; eME_{ij} = múltiplo efetivo de cada parcela e calculado conforme tabela a seguir: <table><caption>Tabela 1 – metodologia de cálculo do ME_{ij}</caption><tr><th>Parcela</th><th>Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo</th></tr><tr><td>T1</td><td>ME_{T1} = 100% x 0,60</td></tr><tr><td>T2</td><td>ME_{T2} = 100% x 0,20</td></tr><tr><td>T3</td><td>ME_{T3} = 100% x 0,10</td></tr><tr><td>T4</td><td>ME_{T4} = 100% x 0,10</td></tr></table> <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">ME_{ij} = múltiplo efetivo para pagamento de cada parcela do RVA; eME_{ij} = múltiplo efetivo geral (ME_{ij}), que é igual à média do percentual a pagar de cada indicador ponderado pelo respectivo peso, multiplicada pela quantidade de valor de referência de honorários.	Parcela	Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo	T1	ME _{T1} = 100% x 0,60	T2	ME _{T2} = 100% x 0,20	T3	ME _{T3} = 100% x 0,10	T4	ME _{T4} = 100% x 0,10	<p>$PAR_{ij} = REM_{ij} \times ME_{ij}$</p> <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">PAR_{ij} = parcela a pagar;Ti = número da parcela (T1, T2, T3 ou T4);REM_{ij} = honorário do mês de pagamento de parcela; eME_{ij} = múltiplo efetivo de cada parcela e calculado conforme tabela a seguir: <table><caption>Tabela 1 – metodologia de cálculo do ME_{ij}</caption><tr><th>Parcela</th><th>Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo</th></tr><tr><td>T1</td><td>ME_{T1} = 100% x 0,60</td></tr><tr><td>T2</td><td>ME_{T2} = 100% x 0,20</td></tr><tr><td>T3</td><td>ME_{T3} = 100% x 0,10</td></tr><tr><td>T4</td><td>ME_{T4} = 100% x 0,10</td></tr></table> <p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none">ME_{ij} = múltiplo efetivo para pagamento de cada parcela do RVA; eME_{ij} = múltiplo efetivo geral (ME_{ij}), que é igual à média do percentual a pagar de cada indicador ponderado pelo respectivo peso, multiplicada pela quantidade de valor de referência de honorários.	Parcela	Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo	T1	ME _{T1} = 100% x 0,60	T2	ME _{T2} = 100% x 0,20	T3	ME _{T3} = 100% x 0,10	T4	ME _{T4} = 100% x 0,10	Mantido
Parcela	Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo																					
T1	ME _{T1} = 100% x 0,60																					
T2	ME _{T2} = 100% x 0,20																					
T3	ME _{T3} = 100% x 0,10																					
T4	ME _{T4} = 100% x 0,10																					
Parcela	Fórmula de cálculo do múltiplo efetivo																					
T1	ME _{T1} = 100% x 0,60																					
T2	ME _{T2} = 100% x 0,20																					
T3	ME _{T3} = 100% x 0,10																					
T4	ME _{T4} = 100% x 0,10																					
§ 2º O múltiplo efetivo individual é o índice que, aplicado ao honorário auferido no mês de pagamento, resultará no valor correspondente às parcelas de diferimento.	§ 2º O múltiplo efetivo individual é o índice que, aplicado ao honorário auferido no mês de pagamento, resultará no valor correspondente às parcelas de diferimento.	Mantido																				
§ 3º A aplicabilidade do múltiplo efetivo individual ao valor do honorário do mês de pagamento das parcelas diferidas do Programa RVA tem por finalidade promover a atualização monetária das referidas parcelas não necessitando aplicar o índice acumulado do IPCA no período, uma vez que o honorário já se encontra atualizado.	§ 3º A aplicabilidade do múltiplo efetivo individual ao valor do honorário do mês de pagamento das parcelas diferidas do Programa RVA tem por finalidade promover a atualização monetária das referidas parcelas não necessitando aplicar o índice acumulado do IPCA no período, uma vez que o honorário já se encontra atualizado.	Mantido																				
§ 4º Caso haja redução do resultado líquido do exercício superior a 20% as parcelas de RVA remanescentes, não pagas até o encerramento de cada um dos exercícios seguintes, serão revertidas na mesma proporção da redução do resultado e no caso de prejuízo em qualquer um dos anos de execução do programa todas as parcelas de RVA remanescentes não serão pagas.	§ 4º Caso haja redução do resultado líquido do exercício superior a 20% as parcelas de RVA remanescentes, não pagas até o encerramento de cada um dos exercícios seguintes, serão revertidas na mesma proporção da redução do resultado e no caso de prejuízo em qualquer um dos anos de execução do programa todas as parcelas de RVA remanescentes não serão pagas.	Mantido																				
§ 5º A reversão proporcional, a que se refere o parágrafo anterior, não se aplica à primeira parcela de 60%.	§ 5º A reversão proporcional, a que se refere o parágrafo anterior, não se aplica à primeira parcela de 60%.	Mantido																				

RVA/2024 NÃO FOI PAGA

§ 6º As parcelas remanescentes a que se referem as alíneas "b" a "d" desta cláusula serão revertidas apenas pela metade, no caso de dirigente que deixar o cargo antes de 1º de julho do ano em que ocorrer a redução significativa do resultado.	§ 6º As parcelas remanescentes a que se referem as alíneas "b" a "d" desta cláusula serão revertidas apenas pela metade, no caso de dirigente que deixar o cargo antes de 1º de julho do ano em que ocorrer a redução significativa do resultado.	Mantido
§ 7º A reversão da RVA pode ser dispensada em caso excepcional aprovado pelo Conselho de Administração, pelo Ministério Supervisor e pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI , quando o resultado for afetado negativamente por evento alheio à governabilidade da Empresa e, expurgado seus efeitos, não permaneça a situação de queda superior a 20%.	§ 7º A reversão da RVA pode ser dispensada em caso excepcional aprovado pelo Conselho de Administração, pelo Ministério Supervisor e pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI , quando o resultado for afetado negativamente por evento alheio à governabilidade da Empresa e, expurgado seus efeitos, não permaneça a situação de queda superior a 20%.	Mantido
CLÁUSULA 11ª – DA VALIDADE DO PRESENTE INSTRUMENTO	CLÁUSULA 11ª – DA VALIDADE DO PRESENTE INSTRUMENTO	Mantido
O presente programa terá validade se expressamente aprovado pelo Ministério Supervisor, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e Conselho de Administração.	O presente programa terá validade se expressamente aprovado pelo Ministério Supervisor, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e Conselho de Administração.	Mantido
CLÁUSULA 12ª – DA EXECUÇÃO DO PROGRAMA	CLÁUSULA 12ª – DA EXECUÇÃO DO PROGRAMA	Mantido
A execução do programa, que compreenderá: a) aplicação das regras definidas, no exercício de doze meses coincidentes com o ano civil; b) acompanhamento trimestral da execução das metas pela Diretoria e pelo Conselho de Administração; c) avaliação e apuração dos resultados atingidos, ao final do exercício; d) pagamento aos diretores, após autorização do Conselho de Administração, desde que atendidas as condições aprovadas.	A execução do programa, que compreenderá: a) aplicação das regras definidas, no exercício de doze meses coincidentes com o ano civil; b) acompanhamento trimestral da execução das metas pela pelo Conselho de Administração; c) avaliação e apuração dos resultados atingidos, ao final do exercício; d) pagamento aos diretores, após autorização do Conselho de Administração, desde que atendidas as condições aprovadas.	Exclusão do acompanhamento trimestral pela Diretoria Executiva para alinhamento ao teor do parágrafo 10 do Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016).
CLÁUSULA 13ª – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS § 1º Os membros da Diretoria Executiva farão jus à remuneração variável anual, desde que sejam cumpridas as regras estabelecidas neste programa. § 2º O programa de RVA não afeta direitos e obrigações anteriores à vigência do presente programa. § 3º O programa de RVA não está sujeito à Resolução do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE nº 10, de 30 de maio de 1995 e, portanto, não concorre com a PLR dos empregados no limite de 25% dos dividendos. § 4º A remuneração variável anual não substitui ou complementa a remuneração fixa dos Dirigentes. § 5º O limite máximo de pagamento, nos termos da Lei 6.404/76, é fixado em 0,1 (um décimo) do lucro líquido do exercício ou o valor total de remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva dos Correios, prevalecendo o limite que for menor. Entende-se como remuneração anual a soma dos valores de honorários, férias e gratificação natalina. § 6º Na hipótese de substituição de membro da Diretoria Executiva, o pagamento proporcional de RVA a ambos os membros da Diretoria Executiva não poderá ultrapassar o limite máximo autorizado para o respectivo cargo. § 7º Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário avaliará o cumprimento das metas. § 8º Verificado o cumprimento das metas, na forma da avaliação mencionada no parágrafo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário. § 9º É admitido o pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados, segundo as regras e metas do programa aprovado.	CLÁUSULA 13ª – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS § 1º Os membros da Diretoria Executiva farão jus à remuneração variável anual, desde que sejam cumpridas as regras estabelecidas neste programa. § 2º O programa de RVA não afeta direitos e obrigações anteriores à vigência do presente programa. § 3º O programa de RVA não está sujeito à Resolução do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE nº 10, de 30 de maio de 1995 e, portanto, não concorre com a PLR dos empregados no limite de 25% dos dividendos. § 4º A remuneração variável anual não substitui ou complementa a remuneração fixa dos Dirigentes. § 5º O limite máximo de pagamento, nos termos da Lei 6.404/76, é fixado em 0,1 (um décimo) do lucro líquido do exercício ou o valor total de remuneração anual dos membros da Diretoria Executiva dos Correios, prevalecendo o limite que for menor. Entende-se como remuneração anual a soma dos valores de honorários, férias e gratificação natalina. § 6º Na hipótese de substituição de membro da Diretoria Executiva, o pagamento proporcional de RVA a ambos os membros da Diretoria Executiva não poderá ultrapassar o limite máximo autorizado para o respectivo cargo. § 7º Após o exercício de referência do programa, o Conselho de Administração, com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário avaliará o cumprimento das metas. § 8º Verificado o cumprimento das metas, na forma da avaliação mencionada no parágrafo anterior, o Conselho de Administração determinará o início dos pagamentos da remuneração variável, acompanhando sua execução com o apoio da Auditoria Interna e do Comitê de Auditoria Estatutário. § 9º É admitido o pagamento parcial, na proporção dos resultados alcançados, segundo as regras e metas do programa aprovado.	Mantido
CLÁUSULA 14ª – DA VIGÊNCIA	CLÁUSULA 14ª – DA VIGÊNCIA	Mantido
O presente instrumento entrará em vigor a partir de sua aprovação, com validade até o pagamento integral da RVA/2023.	O presente instrumento entrará em vigor a partir de sua aprovação, com validade até o pagamento integral da RVA/2024.	Ajuste no ano do programa.
Anexos:		
Anexo I - Indicadores e Descrições (40303837);	Anexo I - Indicadores e Descrições (53668706);	Arquivo ajustado para RVA/2024. Inclui ajustes da Nota Técnica 35641/2024 da Sest.
Anexo II - Histórico dos Indicadores (40303837);	Anexo II - Histórico dos Indicadores e justificativas para as metas (53668833); e	Junção dos Anexos II e III antigos no novo anexo II, conforme Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016). Inclui ajustes da Nota Técnica 35641/2024 da Sest.
Anexo III - Justificativa para as metas (40303837);		
Anexo IV - Quadro "De x Para" do Regulamento do Programa de RVA (40303837); e	Anexo III - Quadro Comparativo de alterações do Regulamento do Programa de RVA/2023 x RVA/2024 (53668872).	Conforme Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016). Inclui ajustes da Nota Técnica 35641/2024 da Sest.
Anexo VI - Checklist do Programa de RVA de 2023 (40303837).	-	Excluído pela Sest, conforme Ofício Circular 103/2024/MGI - Orienta Programas RVA/2024 (46952016).
*****	*****	Mantido