



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA O QUADRO DE PESSOAL

Aprovado pelo Conselho Deliberativo na 141ª Reunião Ordinária de 22 de novembro de 2024.

Resolução CD nº 685.

ANO BASE 2025

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA	1
OBJETIVO	1
PARTICIPANTES	1
PRÉ-REQUISITOS	1
CRONOGRAMA E APURAÇÃO	2
INDICADORES E METAS	2
VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	5
ANEXO I – INDICADORES E METAS	6
ANEXO II – INDICADORES E METAS ESPECÍFICOS PARA GERÊNCIA DE AUDITORIA	9
ANEXO III – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO CONSELHO DELIBERATIVO	11
ANEXO IV – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO COMITÊ DE AUDITORIA	12

**REGULAMENTO
PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
PARA O QUADRO DE PESSOAL
ANO BASE 2025**

REGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª: O Programa de Remuneração Variável da Funpresp-Exe para o quadro de pessoal será regido por este regulamento, o qual foi proposto pela Diretoria de Administração e apreciado pela Diretoria Executiva, integra a Política de Remuneração da Funpresp-Exe aprovada pelo Conselho Deliberativo.

OBJETIVO

CLÁUSULA 2ª: O Programa de Remuneração Variável contempla o pagamento de remuneração variável para os profissionais da Funpresp-Exe mediante o alcance ou superação das metas definidas para os indicadores aprovados anualmente pelo Conselho Deliberativo.

PARTICIPANTES

CLÁUSULA 3ª: Participam do Programa de Remuneração Variável, objeto deste regulamento, os integrantes do quadro de pessoal da Funpresp-Exe durante o ano base, composto pelos ocupantes dos cargos de Jovem Aprendiz, Analista de Previdência Complementar, Coordenador e Gerente.

PRÉ-REQUISITOS

CLÁUSULA 4ª: Para que haja o acionamento do Programa de Remuneração Variável é necessário o atendimento no ano base de todas as condições a seguir:

- a) assegurar a sustentabilidade do custeio administrativo do PGA (Relação das Despesas Totais do PGA / Receitas Totais do PGA $\leq$ 0,90);
- b) atingir índice de referência dos planos de benefícios (IPCA + 4,00% a.a.); e
- c) não exceder 49% (quarenta e nove por cento) das despesas totais de pessoal sobre as receitas totais do PGA.

Parágrafo Único: Para fins deste regulamento entende-se como:

- i. **PGA** - Plano de Gestão Administrativa da Funpresp-Exe.
- ii. **Despesas Totais do PGA** - soma dos valores presentes na movimentação do balancete do PGA, do período de referência, das contas contábeis: 1.03 - Imobilizado e Intangível, 4.02 - Despesas e 4.03 - Constituições/Reversões de Provisões Contingenciais.
- iii. **Receitas Totais do PGA** - módulo dos valores presentes na movimentação do balancete do PGA, do período de referência, das contas contábeis: 4.01 - Receitas e 4.05 - Fluxo dos Investimentos.
- iv. **Despesas Totais de Pessoal** - módulo do valor presente na movimentação do balancete do PGA, do período de referência, da conta contábil: 4.02.01.01 - Pessoal e Encargos.

CRONOGRAMA E APURAÇÃO

CLÁUSULA 5ª: Os resultados dos indicadores utilizados para aferição do cumprimento das metas corresponderão ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do ano base, obedecendo-se o cronograma abaixo para as demais etapas:

Etapa	Período
1. Apreciação do regulamento pela Diretoria Executiva	outubro do ano anterior
2. Aprovação do regulamento pelo Conselho Deliberativo, inclusive indicadores e metas	novembro do ano anterior
3. Acompanhamento dos indicadores e reporte periódico à Diretoria Executiva pela Gerência de Governança e Planejamento	janeiro a dezembro do ano base
4. Apuração dos resultados pela Gerência de Auditoria Interna (indicadores da cláusula 7ª) e pelo Comitê de Auditoria (indicadores da cláusula 8ª)	janeiro a março do ano seguinte
5. Validação dos resultados pelo Comitê de Auditoria	março do ano seguinte
6. Aprovação dos resultados pelo Conselho Deliberativo	março do ano seguinte
7. Pagamento	a partir da folha de pagamento de abril, creditada em maio

CLÁUSULA 6ª: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável descritos na cláusula 4ª e os relacionados no Anexo I será apurado pela Gerência de Auditoria Interna, validado pelo Comitê de Auditoria e aprovado pelo Conselho Deliberativo na reunião ordinária de março do ano seguinte ao ano base.

Parágrafo Único: A apuração do resultado do Programa de Remuneração Variável relacionado ao disposto na cláusula oitava deste regulamento será realizada pelo Comitê de Auditoria, sendo que o item “Avaliação do Conselho Deliberativo” ficará sob responsabilidade do Conselho Deliberativo com o apoio da Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados.

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA 7ª: Para mensuração do resultado do ano base serão utilizados os indicadores e metas institucionais a seguir, descritos no Anexo I, onde o nível 1 corresponde à meta a ser atingida, e os níveis 2 e 3 correspondem à superação da meta:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Crescimento da Carteira de Operações com Participantes	≥ R\$ 85 e < R\$ 100 milhões	≥ R\$ 100 e < R\$ 115 milhões	≥ R\$ 115 milhões
2. Performance da Carteira Consolidada	IPCA + 4,0% a.a. ≤ Rentabilidade a.a. < IPCA + 4,4% a.a.	IPCA + 4,4% a.a. ≤ Rentabilidade a.a. < IPCA + 4,7% a.a.	Rentabilidade a.a. ≥ IPCA + 4,7% a.a.
3. Satisfação	≥ 19% e < 22%	≥ 22% e < 25%	≥ 25%
4. Índice de Satisfação com o Relacionamento	≥ 91% e < 93%	≥ 93% e < 95%	≥ 95%
5. Índice de Cumprimento das Recomendações de Auditoria	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%
6. Taxa de Participação	≥ 75% e ≤ 76%	> 76% e ≤ 77%	> 77%
7. Prazo médio de liberação da cota	10 ou 9	8	≤ 7

CLÁUSULA 8ª: Para os profissionais lotados na Gerência de Auditoria Interna serão utilizados os indicadores e metas a seguir, descritos no Anexo II, mantendo-se as demais regras e valores estipulados neste regulamento:

Indicador	Meta por Indicador		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
1. Cumprimento do PAINT	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%
2. Avaliação do Conselho Deliberativo	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5
3. Tempo Médio de Certificação das Recomendações	> 10 e ≤ 12	> 8 e ≤ 10	≤ 8
4. Avaliação do Comitê de Auditoria	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5

VALOR A SER PAGO COMO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

CLÁUSULA 9ª: O valor da Remuneração Variável (RV) será calculado pela soma do resultado obtido em cada indicador, não havendo pagamento se o valor da Remuneração Variável resultante for inferior ao que seria devido com o atingimento de todas as metas no nível 1.

CLÁUSULA 10: Para cada indicador em que se atinja a meta é destinado um valor para o resultado da RV a ser paga individualmente aos participantes. Os níveis 2 e 3 são incrementados em 50% e 100%, conforme fórmulas a seguir:

Cargo / Resultado do indicador	Valor do indicador (V_{indn})		
	Nível 1	Nível 2	Nível 3
Jovem Aprendiz	$0,75 \times SAL / N_{ind}$	$1,00 \times SAL / N_{ind}$	$1,15 \times SAL / N_{ind}$
Analista de Previdência Complementar	$1,15 \times SAL / N_{ind}$	$1,73 \times SAL / N_{ind}$	$2,30 \times SAL / N_{ind}$
Coordenador	$1,25 \times SAL / N_{ind}$	$1,88 \times SAL / N_{ind}$	$2,50 \times SAL / N_{ind}$
Gerente	$1,35 \times SAL / N_{ind}$	$2,03 \times SAL / N_{ind}$	$2,70 \times SAL / N_{ind}$

Em que:

SAL = Salário integral vigente em 31 de março do ano subsequente ao ano base, correspondente ao cargo ocupado em cada período do ano base

N_{ind} = Quantidade de indicadores definidos para o ano base

CLÁUSULA 11: O pagamento da Remuneração Variável será proporcional aos dias úteis efetivamente trabalhados e equivalente ao nível do cargo exercido no ano base.

Parágrafo 1º: Em caso de atuação como substituto e/ou exercício de mais de um cargo durante o ano base, observar-se-á o regulamento e o cargo exercido para cálculo do valor a receber referente aos dias efetivamente trabalhados na posição, não se acumulando o valor de cada cargo.

Parágrafo 2º: Para fins deste regulamento serão considerados como efetivamente trabalhados os períodos legais de férias, os treinamentos regularmente instituídos, o recesso de fim de ano e as ausências previstas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 3º: Os participantes desligados, por iniciativa própria ou da Fundação, terão direito ao recebimento da parcela do ano base de forma proporcional ao período de atuação no cargo, exceto nos casos de desligamento por justa causa, condenação em processo ético-disciplinar ou judicial em que o participante não terá direito a nenhuma parcela da Remuneração Variável.

CLÁUSULA 12: O valor individual da Remuneração Variável que o participante faz jus é calculado a partir do resultado obtido em cada indicador e nota obtida na Avaliação de Desempenho Individual, conforme fórmulas abaixo:

$$B_{\text{calc}} = (V_{\text{ind1}} + \dots + V_{\text{indn}})$$

$$V_{\text{ref}} = \left(\overset{\text{parcela institucional}}{0,8 \times B_{\text{calc}}} \right) + \left(\overset{\text{parcela individual}}{0,2 \times B_{\text{calc}} \times Id_{\text{nt}}} \right)$$

$$RV = \frac{V_{\text{ref}} \times Q_{\text{ec}}}{Q_{\text{ab}}}$$

Em que:

B_{calc} = Base de cálculo

V_{indn} = Valor do indicador conforme nível equivalente à meta atingida

V_{ref} = Valor de referência

Id_{nt} = Índice de equivalência da nota de desempenho individual

RV = Remuneração Variável

Q_{ec} = Quantidade de dias efetivamente trabalhados no ano base

Q_{ab} = Quantidade de dias úteis no ano base

Parágrafo 1º: O profissional desligado até novembro do ano base, antes da abertura do período de preenchimento da Avaliação de Desempenho Individual, não fará jus à parcela individual.

Parágrafo 2º: Quando o profissional estiver fora do ciclo da Avaliação de Desempenho Individual, por estar em período de experiência, será utilizada a nota da segunda aplicação dessa avaliação para apuração da parcela individual.

Parágrafo 3º: Será utilizada a nota da autoavaliação para apuração da parcela individual se houver troca de chefia que impossibilite justificadamente a realização da Avaliação de Desempenho Individual de seus subordinados diretos.

CLÁUSULA 13: O resultado da Avaliação de Desempenho Individual será utilizado no cálculo do valor a receber de Remuneração Variável e será obtido pela atribuição de notas e pesos a elementos pré-definidos anualmente, conforme Norma de Avaliação de Desempenho vigente no ano base.

Parágrafo Único: O rendimento percentual em relação à nota obtida na Avaliação de Desempenho Individual será convertido no Id_{nt} conforme tabela a seguir:

Rendimento	Id_{nt} (%)
≥ 70% e < 75%	30
≥ 75% e < 79%	45
≥ 79% e < 83%	60
≥ 83% e < 87%	70
≥ 87% e < 91%	80
≥ 91% e < 95%	90
≥ 95%	100

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 14: O Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal da Funpresp-Exe possui natureza remuneratória e será creditado anualmente a partir da folha de pagamento de abril, com efeitos financeiros em maio.

Parágrafo Único: A remuneração destinada ao pagamento do PRV poderá ser dividida em até oito parcelas pagas mensalmente, de forma sucessiva, devendo o pagamento ser finalizado preferencialmente até o final do ano subsequente ao ano base.

CLÁUSULA 15: O montante global a ser distribuído no Programa de Remuneração Variável será limitado a até 6% da arrecadação proveniente da taxa de carregamento do PGA do ano base.

ANEXO I – INDICADORES E METAS

Indicador	Crescimento da Carteira de Operações com Participantes (CCOP) – corresponde à soma dos crescimentos dos saldos das carteiras de operações com participantes dos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Exe ao final de um ano.		
Unidade Responsável	Gerência de Operações Financeiras		
Memória de Cálculo	CCOP = Operações com Participantes (T) – Operações com Participantes (T-1) Em que: T = 31 de dezembro do ano base T – 1 = 31 de dezembro do ano anterior ao ano base		
Fonte	Balancete contábil de dezembro do ano base		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ R\$ 85 e < R\$ 100 milhões	≥ R\$ 100 e < R\$ 115 milhões	≥ R\$ 115 milhões

Indicador	Performance da Carteira Consolidada (PEC) - corresponde à variação nominal dos retornos dos ativos ao longo do ano, considerando a carteira de investimentos da Fundação, por meio de operações de compra e venda de ativos financeiros que compõem os segmentos de aplicação previstos pela Resolução CMN nº 4.994 de 2022, assim como os limites legais, os de alçada e os estabelecidos pela Política de Investimentos.		
Unidade Responsável	Gerência de Controle de Investimentos		
Memória de Cálculo	PEC = rentabilidade nominal acumulada ao final do ano calendário		
Fonte	Relatório de Execução da Política de Investimento de dezembro do ano base		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	IPCA + 4,0% a.a. ≤ Rentabilidade a.a. < IPCA + 4,4% a.a.	IPCA + 4,4% a.a. ≤ Rentabilidade a.a. < IPCA + 4,7% a.a.	Rentabilidade a.a. ≥ IPCA + 4,7% a.a.

Indicador	Satisfação (NPS) - mede o nível de lealdade e satisfação dos participantes ativos normais da Funpresp-Exe utilizando a metodologia Net Promoter Score (NPS). O índice é calculado com base nas respostas à pergunta: "Qual a probabilidade de você recomendar a Funpresp para outros servidores/colegas de trabalho? Utilize uma escala de 0 a 10, onde 0 significa que você não recomendaria e 10 que você certamente recomendaria." Os respondentes são classificados em três categorias: ▪ Promotores: notas 9 ou 10 ▪ Neutros: notas 7 ou 8 ▪ Detratores: notas de 0 a 6		
Unidade Responsável	Gerência de Comunicação e Relacionamento		
Memória de Cálculo	Cálculo das porcentagens:		

	% Promotores = (Número de promotores / Total de respostas) × 100 % Detratores = (Número de detratores / Total de respostas) × 100 Cálculo final do NPS: $NPS_{(pesqn)} = \% \text{Clientes promotores} - \% \text{Clientes detratores}$ (conforme descrição acima) $NPS_{\text{Final}} = \frac{\sum \text{NPS das n pesquisas realizadas no ano base}}{n}$		
Fonte	Pesquisas quantitativas realizadas durante o ano base		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 19% e < 22%	≥ 22% e < 25%	≥ 25%

Indicador	Índice de Satisfação com o Relacionamento (ISR) - avalia o nível de satisfação dos participantes e outros públicos de interesse em relação à Fundação. O cálculo é baseado na metodologia <i>Customer Satisfaction Score</i> (CSAT), utilizando uma pesquisa aplicada a todos os canais de atendimento. Os respondentes são convidados a avaliar o atendimento recebido com a seguinte pergunta: "Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa total insatisfação e 5 significa plena satisfação, qual nota você atribui ao atendimento?" As notas 4 e 5 são consideradas como avaliações positivas.		
Unidade Responsável	Gerência de Comunicação e Relacionamento		
Memória de Cálculo	ISR = (classificações positivas durante todo o ano) / (total de respostas obtidas durante todo o ano)		
Fonte	Pesquisa realizada ao término do atendimento, aplicada exclusivamente aos atendimentos que possuem protocolo registrado.		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 91% e < 93%	≥ 93% e < 95%	≥ 95%

Indicador	Índice de Cumprimento das Recomendações de Auditoria (ICRA) – relação entre o número de recomendações de auditoria com vencimento até 31 de dezembro do ano base, implementadas pelas áreas e certificadas pela GEAUD no ano base e o total de recomendações de auditoria, conforme apontamentos da Auditoria Interna, Auditoria Independente, Auditoria Atuarial, COAUD, PREVIC, TCU e CGU.		
Unidade Responsável	Gerência de Auditoria Interna		
Memória de Cálculo	ICRA = rp / rc		
	Em que: rp = total de recomendações cumpridas no prazo inicialmente acordado (não prorrogadas), com vencimento até 31 de dezembro do ano base rc = total de recomendações emitidas com vencimento até 31 de dezembro do ano base		

Fonte	Relatórios Mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90 %	≥ 90 % e < 95%	≥ 95%

Indicador	Taxa de Participação (TP) - mede a razão entre participantes ativos no Regime de Previdência Complementar (RPC), que estão acima do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), e servidores ativos RPC (acima do teto do RGPS). Data de referência: 31 de dezembro do ano base.		
Unidade Responsável	Gerência de Estatística e Desenvolvimento de Produtos		
Memória de Cálculo	TP = participantes ativos RPC acima do teto / servidores ativos RPC acima do teto		
Fonte	SIAPE e Sistema de Gestão Previdenciária		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 75% e ≤ 76%	> 76 % e ≤ 77%	> 77%

Indicador	Prazo médio de liberação da cota (PMLC) - representa o tempo necessário para processamento das informações da arrecadação, tesouraria, investimentos e contabilidade, para apuração e liberação das cotas diárias.		
Unidade Responsável	Gerência de Contabilidade, Orçamento e Tesouraria		
Memória de Cálculo	PMLC = média dos prazos observados, em dias úteis, conforme calendário anual de feriados e recessos da Funpresp-Exe, em cada um dos doze meses do ano-base, das diferenças apuradas entre as datas de liberação das cotas e as respectivas datas contábeis		
Fonte	Relatório de liberação de cotas, extraído do módulo Contábil do Sistema de Gestão Previdenciária		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	10 ou 9	8	≤ 7

ANEXO II – INDICADORES E METAS ESPECÍFICOS PARA GERÊNCIA DE AUDITORIA

Indicador	Cumprimento do Plano Anual de Auditoria Interna (CPA) – razão entre o número de ações efetivamente implantadas até o final do ano e as ações constantes no Plano Anual de Auditoria Interna - PAINT.		
Unidade Responsável	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo	$CPA = \frac{\sum n^{\circ} \text{ de ações implantadas}}{\sum n^{\circ} \text{ de ações totais}}$		
Fonte	PAINT		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%

Indicador	Avaliação do Conselho Deliberativo (ACD) – grau de satisfação do Conselho Deliberativo com a relevância e qualidade dos trabalhos da Gerência de Auditoria Interna. A gradação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-7, satisfeito ≥ 8 e < 9, muito satisfeito ≥ 9 e < 9,5, superou as expectativas ≥ 9,5)		
Unidade Responsável	Conselho Deliberativo / Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados		
Memória de Cálculo	ACD = Nota atribuída pelo Conselho Deliberativo de 1 a 10		
Fonte	Formulário do Anexo III, elaborado pela Gerência de Pessoas e preenchido pelo Conselho Deliberativo em decisão conjunta		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 8 e < 9	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5

Indicador	Tempo Médio de Certificação das Recomendações (TMCR) – média do tempo de certificação das recomendações no ano base, em dias úteis, conforme calendário anual de feriados e recessos da Funpresp-Exe, apurado entre o dia posterior ao da comunicação de implementação pela área e o dia da certificação emitida pela GEAUD com o encaminhamento das evidências.		
Unidade Responsável	Comitê de Auditoria		
Memória de Cálculo	$TMCR = \frac{\sum (DC - DPC)}{N}$ Em que: DPC = dia posterior ao da comunicação de implementação da recomendação pela área auditada. DC = dia da comunicação da certificação pela GEAUD, a partir do recebimento da evidência, cuja recomendação poderá ser certificada ou não. N: Número total de recomendações implementadas pelas áreas e certificadas pela GEAUD no ano base.		
	Relatórios mensais da Gerência de Auditoria Interna		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	> 10 e ≤ 12	> 8 e ≤ 10	≤ 8

Indicador	Avaliação do Comitê de Auditoria (ACA) - grau de satisfação dos membros do Comitê de Auditoria, com a relevância e qualidade dos trabalhos da Gerência de Auditoria Interna. A gradação será em termos de graus de satisfação (insatisfeito 0-7, satisfeito ≥ 8 e < 9 , muito satisfeito ≥ 9 e $< 9,5$, superou as expectativas $\geq 9,5$)		
Unidade Responsável	Comitê de Auditoria / Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados		
Memória de Cálculo	ACA = Média das notas atribuídas com uma casa decimal		
Fonte	Formulário do Anexo IV, elaborado pela Gerência de Pessoas e preenchido pelos membros do Comitê de Auditoria		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	≥ 8 e < 9	≥ 9 e $< 9,5$	$\geq 9,5$

**ANEXO III – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO
CONSELHO DELIBERATIVO**

**Formulário de Avaliação da Gerência de Auditoria Interna para o
Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____**

Atribua uma nota para cada um dos itens a seguir em relação aos trabalhos apresentados pela Gerência de Auditoria Interna durante o ano:

Item / Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevância das análises											
Qualidade											
Resultado final (média das notas com uma casa decimal)											

Legenda:

Relevância das análises – os processos analisados envolvem impacto significativo (financeiro, legal ou operacional) e são úteis para a melhoria da governança e controle da Fundação?

Qualidade – os trabalhos apresentados foram claros, concisos e objetivos, apresentando as conclusões e recomendações de forma compreensível?

Comentários (opcional):

Brasília, de de .

Assinatura dos membros do
Conselho Deliberativo

ANEXO IV – FORMULÁRIO PARA O INDICADOR AVALIAÇÃO PELO
COMITÊ DE AUDITORIA

Formulário de Avaliação da Gerência de Auditoria Interna para o
Programa de Remuneração Variável para o Quadro de Pessoal – Ano Base _____

Membro: _____

Atribua uma nota para cada um dos itens a seguir em relação aos trabalhos apresentados pela Gerência de Auditoria Interna durante o ano:

Item / Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevância das análises											
Qualidade											
Resultado final (média das notas com uma casa decimal)											

Legenda:

Relevância das análises – os processos analisados envolvem impacto significativo (financeiro, legal ou operacional) e são úteis para a melhoria da governança e controle da Fundação?

Qualidade – os trabalhos apresentados foram claros, concisos e objetivos, apresentando as conclusões e recomendações de forma compreensível?

Comentários (opcional):

Brasília, de de .

Assinatura do membro