



Funpresp

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Aprovado pelo Conselho Deliberativo na 153ª Reunião Ordinária de 27 de novembro de 2025
Resolução CD nº 763/2025

ANO BASE 2026

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL
DO PODER EXECUTIVO

funpresp.com.br

SUMÁRIO

REGÊNCIA.....	1
OBJETIVO.....	1
CRONOGRAMA.....	1
PARTICIPANTES.....	2
PRÉ-REQUISITOS.....	2
INDICADORES E METAS.....	2
APURAÇÃO E PAGAMENTO.....	3
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	4
ANEXO I – PRÉ-REQUISITOS.....	5
ANEXO II – INDICADORES E METAS.....	6
ANEXO III – INDICADORES E METAS DA GERÊNCIA DE AUDITORIA.....	9
ANEXO IV – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CONSELHO DELIBERATIVO.....	11
ANEXO V – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO COMITÊ DE AUDITORIA.....	12

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ANO BASE 2026

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, integrando 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.

CRONOGRAMA

CLÁUSULA 3ª: 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. Consulta às áreas sobre os indicadores	Junho a agosto do ano anterior
2. Aprovação da minuta do regulamento pela Diretoria Executiva	setembro do ano anterior
3. Discussão da proposta pelo Comitê de Desenvolvimento Executivo	outubro do ano anterior
4. Aprovação do regulamento pelo Conselho Deliberativo, inclusive indicadores e metas	novembro do ano anterior
5. Acompanhamento dos indicadores e reporte periódico à Diretoria Executiva pela Gerência de Governança e Planejamento	janeiro a dezembro do ano base
6. Apuração dos resultados pela Gerência de Auditoria Interna (indicadores da cláusula 6ª) e pelo Comitê de Auditoria (indicadores da cláusula 7ª)	janeiro a março do ano seguinte
7. Validação dos resultados pelo Comitê de Auditoria	março do ano seguinte
8. Aprovação dos resultados pelo Conselho Deliberativo	março do ano seguinte
9. Pagamento	a partir da folha de pagamento de abril, creditada em maio

Parágrafo único: O resultado dos indicadores do Programa de Remuneração Variável relacionados nos Anexo I e II 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.

PARTICIPANTES

CLÁUSULA 4ª: 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 5ª: Para que haja o acionamento do Programa de Remuneração Variável é necessário atingir o valor de referência em cada um dos pré-requisitos a seguir, descritos no Anexo I, no ano base:

Pré-requisito	Valor de Referência
a) Relação das Despesas e Receitas Administrativas	< 1,00
b) Índice de Rentabilidade Nominal Acumulada	≥ IPCA + 4,31% a.a.
c) Relação das Despesas de Pessoal e Receitas Administrativas	≤ 0,60

INDICADORES E METAS

CLÁUSULA 6ª: Para mensuração do resultado do ano base serão utilizados os indicadores e metas institucionais a seguir, descritos no Anexo II, em que 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 (CCOP)	≥ R\$ 100 e < R\$ 115 milhões	≥ R\$ 115 e < R\$ 130 milhões	≥ R\$ 130 milhões
2. Performance da Carteira Consolidada (PEC)	≥ IPCA + 4,31% e < IPCA + 4,70 %	≥ IPCA + 4,70% e < IPCA + 5,00%	≥ IPCA + 5,0%
3. Satisfação (NPS)	≥ 19% e < 22%	≥ 22% e < 25%	≥ 25%
4. Índice de Satisfação com o Relacionamento (ISR)	≥ 91% e < 93%	≥ 93% e < 95%	≥ 95%
5. Índice de Cumprimento das Recomendações de Auditoria (ICRA)	≥ 85% e < 90%	≥ 90% e < 95%	≥ 95%
6. Taxa de Participação (TP)	≥ 76,5% e < 77,0%	≥ 77,0% e < 77,5 %	≥ 77,5%
7. Prazo médio de liberação da cota (PLMC)	10 ou 9	8	≤ 7
8. Despesa Per Capita (DPC)	> R\$ 780 e ≤ R\$ 860	> R\$ 690 e ≤ R\$ 780	≤ R\$ 690

CLÁUSULA 7ª: Para os profissionais lotados na Gerência de Auditoria Interna serão utilizados os indicadores e metas a seguir, descritos no Anexo III, 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	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5 e < 10	10
3. Tempo Médio de Certificação das Recomendações	> 10 e ≤ 12	> 8 e ≤ 10	≤ 8
4. Avaliação do Comitê de Auditoria	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5 e < 10	10

APURAÇÃO E PAGAMENTO

CLÁUSULA 8ª: 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 9ª: 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 10: A Remuneração Variável corresponderá a 1/12 avos do Valor de Referência, por mês efetivamente trabalhado e equivalente ao nível do cargo exercido no ano base.

Parágrafo 1º: A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do *caput*.

Parágrafo 2º: 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 3º: 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 4º: 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.

Parágrafo 5º: Não terão direito a nenhuma parcela da Remuneração Variável os participantes desligados por justa causa.

CLÁUSULA 11: 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:

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

$$V_{ref} = \left(\overset{\text{parcela}}{\underset{\text{institucional}}{0,7}} \times B_{calc} \right) + \left(\overset{\text{parcela}}{\underset{\text{individual}}{0,3}} \times B_{calc} \times Id_{nt} \right)$$

$$RV = \frac{V_{ref} \times Q_m}{12}$$

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_m = Quantidade de meses efetivamente trabalhados 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.

Parágrafo 4º: Para cálculo do valor de referência, a base de cálculo dos integrantes da Gerência de Auditoria Interna será limitada ao valor da base de cálculo dos demais profissionais ocupantes dos mesmos cargos e níveis.

CLÁUSULA 12: 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 FINAIS

CLÁUSULA 13: 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 14: 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 – PRÉ-REQUISITOS

Pré-requisito	Relação das Despesas e Receitas Administrativas (RDR)
Unidade Responsável	Gerência de Orçamento, Contabilidade e Tesouraria (GECOT)
Memória de Cálculo	$RDR = \frac{\text{Despesas da Gestão Administrativa}}{\text{Receitas da Gestão Administrativa}}$ <p>Em que: Receitas da Gestão Administrativa é o módulo valor da movimentação da conta contábil 4.01 – Receitas; Despesa da Gestão Administrativa é o módulo da soma do valor da movimentação das contas contábeis: 1.03 - Imobilizado e Intangível, 4.02 - Despesas e 4.03.01.01.01.01 - Constituições/Reversões de Provisões Contingenciais - Tributárias; Os balancetes deverão ser gerados com os parâmetros: 1) Tipo de Relatório Sintético e Padrão; 2) Valores com sinal; 3) Formato Xls sem formatação.</p>
Fonte	Balancete contábil de dezembro do ano base
Valor de Referência	< 1,00

Pré-requisito	Índice de Rentabilidade Nominal Acumulada (IRA)
Unidade Responsável	Gerência de Controle de Investimentos (GECOI)
Memória de Cálculo	Índice de Rentabilidade nominal acumulada ao final do ano calendário
Fonte	Relatório de Investimentos de dezembro do ano base
Valor de Referência	≥ IPCA + 4,31% a.a.

Pré-requisito	Relação das Despesas de Pessoal e Receitas Administrativas (RDP)
Unidade Responsável	Gerência de Orçamento, Contabilidade e Tesouraria (GECOT)
Memória de Cálculo	$RDP = \frac{\text{Despesas de Pessoal e Encargos Sociais}}{\text{Receitas da Gestão Administrativa}}$ <p>Em que: Despesa de Pessoal e Encargos Sociais é o módulo do valor da movimentação da conta contábil 4.02.01.01. Pessoal e Encargos; Receita da Gestão Administrativa é o módulo do valor da movimentação da conta contábil 4.01 – Receitas; Os balancetes deverão ser gerados com os parâmetros: 1) Tipo de Relatório Sintético e Padrão; 2) Valores com sinal; 3) Formato XLS sem formatação.</p>
Fonte	Balancetes do PGA de dezembro de 2026
Valor de Referência	≤ 0,60

ANEXO II – 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 (GEOFI)		
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\$ 100 e < R\$ 115 milhões	≥ R\$ 115 e < R\$ 130 milhões	≥ R\$ 130 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 (GECOI)		
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 + 4,31% e < IPCA + 4,70 %	≥ IPCA + 4,70% e < IPCA + 5,00%	≥ IPCA + 5,0%

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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotores: notas 9 ou 10 ▪ Neutros: notas 7 ou 8 ▪ Detratores: notas de 0 a 6 		
Unidade Responsável	Gerência de Comunicação e Relacionamento (GECOM)		
Memória de Cálculo	Cálculo das porcentagens: <ul style="list-style-type: none"> ▪ % Promotores = (Número de promotores / Total de respostas) × 100 ▪ % Detratores = (Número de detratores / Total de respostas) × 100 		

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

Indicador	<p>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?"</p> <p>As notas 4 e 5 são consideradas como avaliações positivas.</p>		
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	<p>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.</p>		
Unidade Responsável	Gerência de Auditoria Interna (GEAUD)		
Memória de Cálculo	<p>ICRA = rp / rc</p> <p>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</p>		
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 Atuária e Estatística (GEATE)		
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
	≥ 76,5% e < 77,0%	≥ 77,0% e < 77,5%	≥ 77,5%

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 (GECOT)		
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

Indicador	Despesa Per Capita (DPC) - representa a despesa média do PGA, por participantes, assistidos e pensionista para gerir e administrar os Planos de Benefícios ExecPrev e LegisPrev.		
Unidade Responsável	Gerência de Contabilidade, Orçamento e Tesouraria (GECOT)		
Memória de Cálculo	DPC (Despesa Per capita) é o saldo atual da Despesa contábil do PGA (conta contábil 4.02.) dividido pela soma dos quantitativos de participantes ativos, assistidos e beneficiários pensionistas divulgados pela COINP/GEATE/DISEG. Observação – O indicador para efeito de comprovação da meta estabelecida será apurado no fechamento de dezembro de 2026. Para acompanhamento do seu desempenho ao longo do exercício, a sua apuração será realizada por mês, acumulando os valores de movimentação mensais das despesas (conta contábil 4.02) para os últimos 12 (doze) meses, dividindo pelos quantitativos de participantes ativos, assistidos e beneficiários.		
Fonte	Balancetes do PGA e informações divulgadas pela COINP/GEATE/DISEG.		
Meta	Nível 1	Nível 2	Nível 3
	> R\$ 780 e ≤ R\$ 860	> R\$ 690 e ≤ R\$ 780	≤ R\$ 690

ANEXO III – INDICADORES E METAS DA 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 (COAUD)		
Memória de Cálculo	CPA = Σn° de ações implantadas / Σn° 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 (CD) e Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados (COSEC)		
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
	≥ 9 e < 9,5	≥ 9,5 e < 10	10

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 (COAUD)		
Memória de Cálculo	$TMCR = \frac{\Sigma(DC - DPC)}{N}$ <p>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.</p>		
	Fonte	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 (COAUD) Coordenação de Secretariado e Órgãos Colegiados (COSEC)		
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
	≥ 9 e $< 9,5$	$\geq 9,5$ e < 10	10

ANEXO IV – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO 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 V – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO 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