



Nossa

Equipe

GRI 2-7, 2-8, 2-29

A FAPES reforça seu compromisso em prol do desenvolvimento integral de seus colaboradores, mantendo a saúde, o bem-estar e o crescimento profissional como pilares fundamentais de sua atuação. Em consonância com a sua missão, a Fundação direciona seus investimentos para programas e projetos que fortaleçam não apenas a formação e capacitação profissional, mas também incentivam o envolvimento junto aos aspectos sociais e ambientais.

O investimento nestes pilares reflete a essência da FAPES, que se baseia na valorização do capital humano, na promoção da qualidade de vida e na responsabilidade socioambiental como parte de sua atuação, impulsiona seus colaboradores a desenvolverem suas habilidades e alcançarem seu pleno potencial profissional, mas também a saúde mental, o cuidado e o senso de comunidade.

Pessoas em Foco

A gestão de pessoas e o engajamento alinhado ao propósito são desafios que a FAPES trata de forma proativa, com iniciativas que permeiam a atração de talentos, acolhimento, capacitação, reconhecimento e bem-estar no ambiente de trabalho. Exemplo prático desse conceito é o projeto Pessoas em Foco, iniciado em 2023, para celebrar as conexões das equipes e o compartilhamento de ideias. Na ocasião, a Fundação convidou colaboradores para um café e bate-papo descontraí-

do, trazendo a discussão de assuntos relevantes sobre gestão de pessoas. Neste espaço cada pessoa pode contribuir com suas sugestões para um ambiente de trabalho cada vez melhor e alinhado às expectativas, uma vez que os temas foram sugeridos pelos próprios funcionários, estagiários e jovens aprendizes, de idades, formação e experiências diferentes e complementares. É mais uma demonstração do respeito às pessoas, um dos valores da FAPES.



Desenvolvimento dos nossos talentos

GRI 401-1

Em 2023, a FAPES manteve o ritmo de crescimento de sua equipe em 4%, em linha com o percentual do ano anterior. Ao final do período, o quadro de pessoal da Fundação contava com 194 colaboradores, dos quais 163 eram funcionários diretos em contratos de trabalho permanente (CLT) e período integral. Esses números refletem o compromisso da FAPES em manter uma equipe sólida e engajada, contribuindo para a eficiência e o sucesso de suas operações. Atualmente, a Diretoria Executiva é o único órgão formado por profissionais cedidos pelo patrocinador, o Sistema BNDES.

A gestão de pessoas na FAPES investe em diversas iniciativas (qualificação, reconhecimento e engajamento da equipe) para a retenção de talentos e o desenvolvimento profissional de seus colaboradores. Como resultado desses esforços, a Fundação conseguiu reduzir a rotatividade de seus colaboradores diretos pelo terceiro ano consecutivo, alcançando um índice de 7,64% em 2023.

Na equipe da FAPES, 92,8% dos profissionais possuem formação com ensino superior completo, sendo que, destes, 44,6% possuem também pós-graduação, especialização, mestrado ou

doutorado, refletindo um elevado nível de qualificação e *expertise*. Esses números demonstram o compromisso da Fundação em valorizar a qualificação de seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais capacitado e preparado para enfrentar os desafios do mercado.

A FAPES também expandiu de forma significativa as oportunidades de estágio, que representam a porta de entrada para jovens profissionais no mercado de trabalho. Houve um aumento de 47% no número de estudantes de ensino superior em diversas áreas, refletindo o compromisso da entidade em investir no desenvolvimento profissional e na formação de novos talentos. Essa iniciativa não apenas contribui para a capacitação dos estagiários, mas também fortalece a cultura organizacional da FAPES, promovendo um ambiente de trabalho diversificado e inovador.

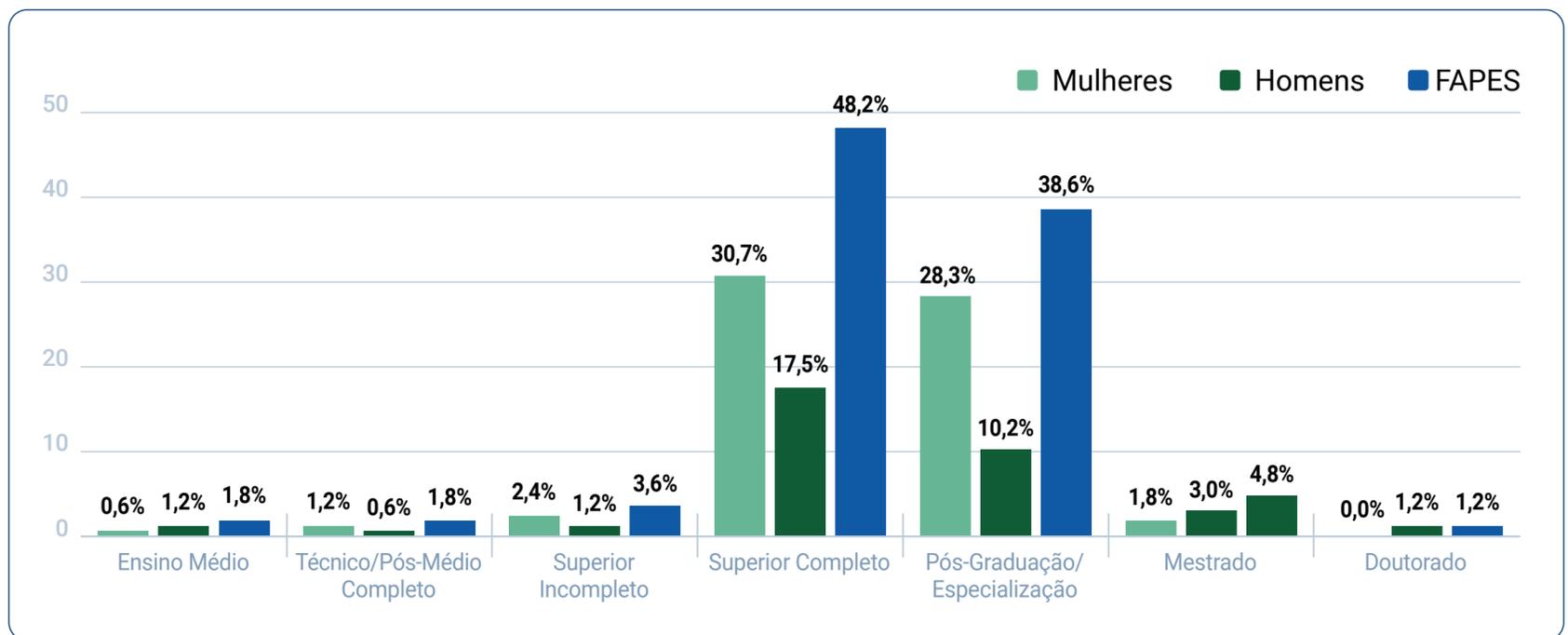
A Fundação conta ainda com 47 trabalhadores terceirizados, vinculados a empresas contratadas, que cumprem jornada na sede da entidade, nas áreas administrativas, de tecnologia da informação e limpeza.

Quadro de Pessoal

Em 31/12/2022

Empregados	163
Cedidos	3
Estagiários	25
Jovens aprendizes	3
TOTAL	194

Formação acadêmica



Turnover 2023: 7,64%



Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos

GRI 2-29, 401-1, 405-1

Desde 2022, a FAPES atua de acordo com a Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, reforçando seu compromisso em oferecer oportunidades de trabalho a indivíduos de todos os gêneros, raças e idades, e em combater qualquer forma de discriminação ou preconceito. Essa abordagem visa fortalecer a equipe, estimular a inovação e aprimorar a qualidade das entregas e dos serviços prestados aos participantes ativos e assistidos.

No ano de 2023, houve um aumento significativo no percentual de contratação de mulheres, que representaram 80% do total de novos colaboradores. Essa iniciativa reforça o compromisso em promover a equidade de gênero e a diversidade em seu quadro de funcionários, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo.

As mulheres ocuparam 65,1% do número de funcionários diretos e 43,5% dos cargos de liderança. A valorização da força de trabalho feminina se refletiu também nas concessões de mérito e promoções: 65% dos casos contemplaram mulheres, mais do que os 60% registrados em 2022.

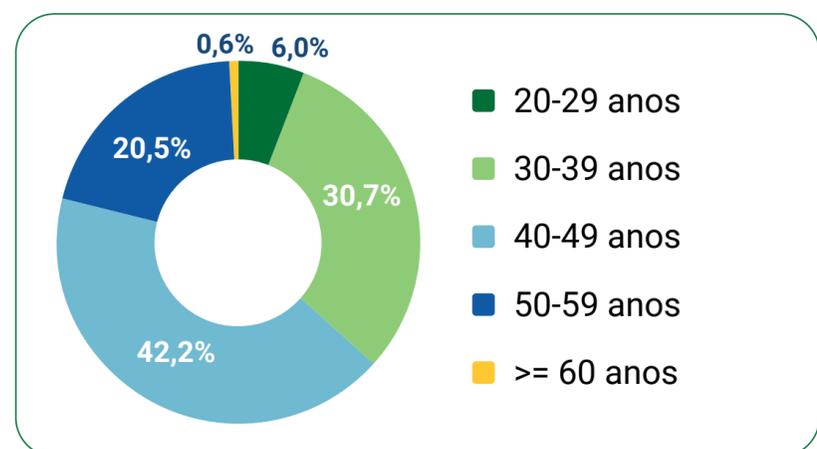
Os dados consideram a autodeclaração de gênero já que, desde 2022, todos os sistemas de Gestão de Pessoas, assim como os de Saúde

A valorização da força de trabalho feminina se refletiu também nas concessões de mérito e promoções: 65% dos casos contemplaram mulheres.

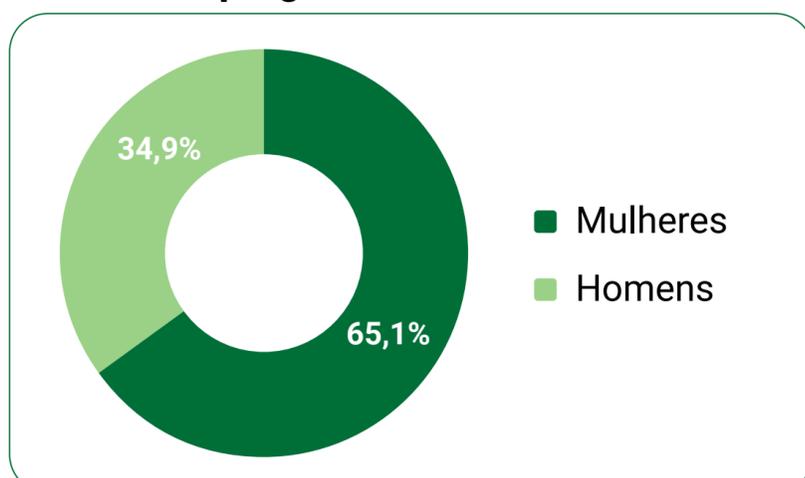
e Previdência da FAPES, estão aptos a utilizar o nome social, caso seja do interesse do colaborador, beneficiário ou participante.

A autodeclaração também é utilizada para identificação étnico-racial dos colaboradores. A participação de pretos, pardos e amarelos em 2023 foi de 36,7% no total de empregados e manteve-se em 10,5% entre os cargos de liderança. Com relação à diversidade etária, jovens até 29 anos são 6% dos contratados (funcionários diretos e jovens aprendizes), enquanto 21,1% são maiores de 50 anos. A maior faixa (72,9%) é de pessoas entre 30 e 49 anos.

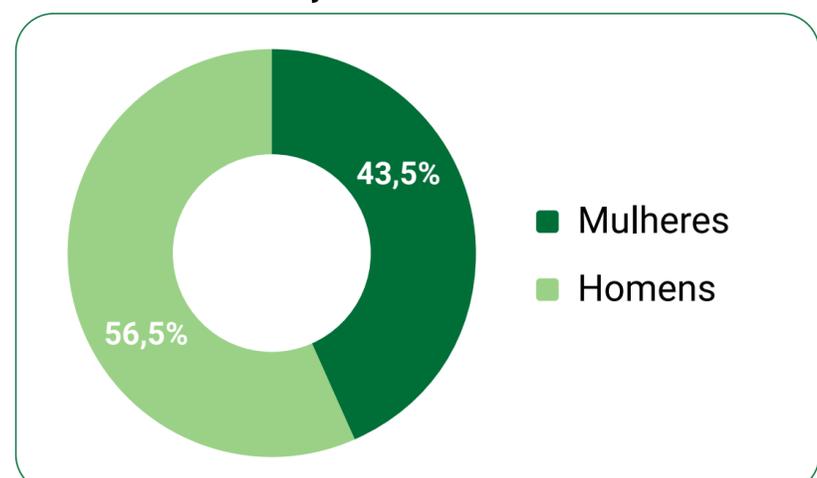
Faixa Etária



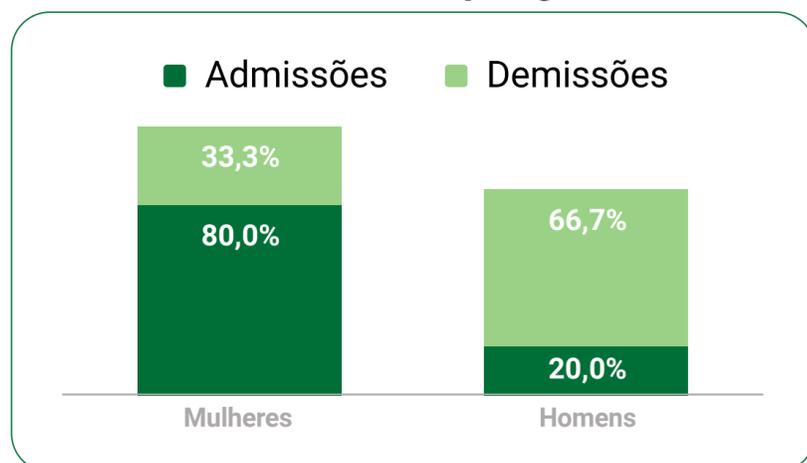
Gênero: Empregados



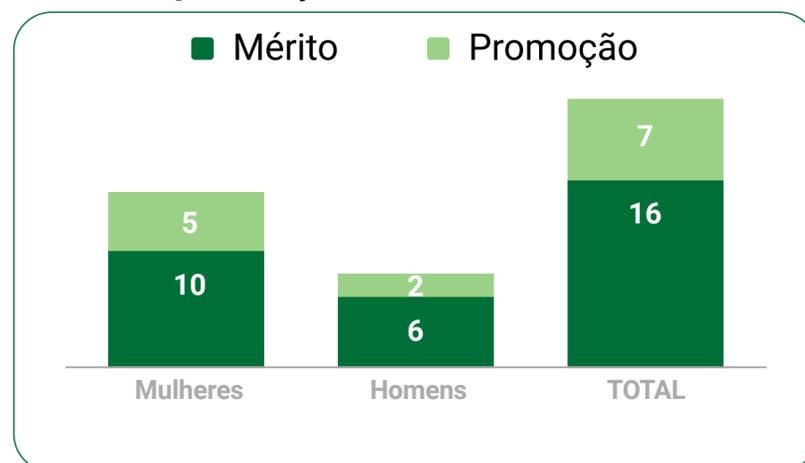
Gênero: Liderança



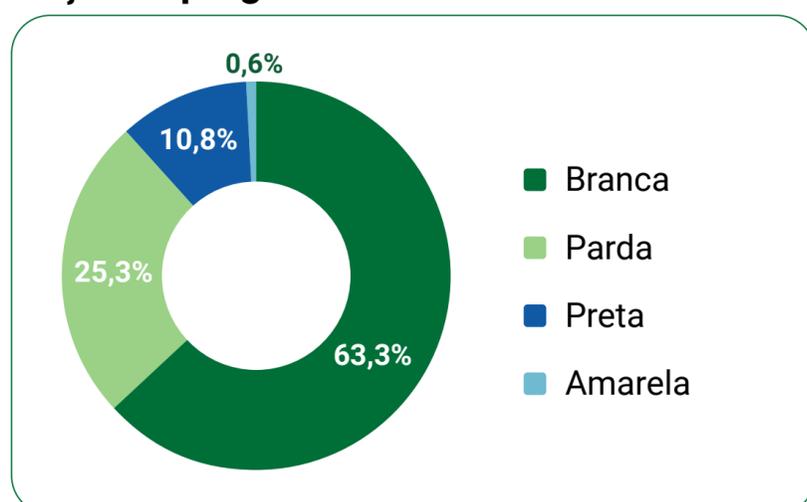
Admissões e demissões por gênero



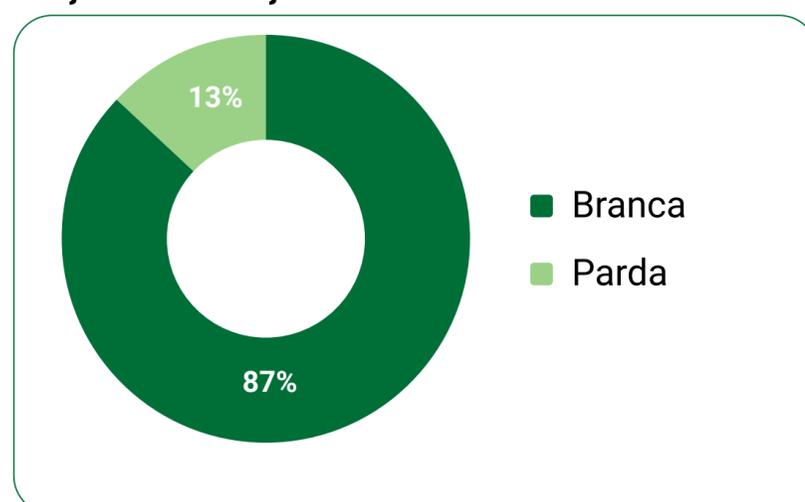
Mérito e promoção



Raça: Empregados



Raça: Liderança



Capacitação

A plataforma e-FAPES é o módulo de educação corporativa utilizado pela Fundação para manter sua equipe atualizada e ampliar o conhecimento sobre temas estratégicos

para suas atividades, mapeados em conjunto com os gestores. Em 2023, houve crescimento de 39% do total de horas de treinamento dos profissionais da entidade em relação ao ano de 2022. Foram 9.867 horas de treinamento, cerca de 40 horas a cada dia útil de 2023, considerando apenas as capacitações pagas e acompanhadas pela Fundação. Por empregado, foram 60,5 horas de capacitação por ano, equivalente a 7,5 dias de trabalho.

Nas plataformas parceiras, com cursos *online* e gratuitos também disponibilizados pela FAPES,

Em 2023, houve crescimento de 39% do total de horas de treinamento em relação ao ano de 2022. Foram cerca de 40 horas a cada dia útil.

os colaboradores têm liberdade de acesso sem necessidade de comunicação à gerência. Estagiários e jovens aprendizes contam ainda com a parceria da FAPES com o Centro de Integração Empresa-Escola, que promove oficinas de desenvolvimento para este público.

A entidade também desenvolve o Programa de Desenvolvimento de Lideranças, destinado a diretores e gerentes. Em parceria com uma consultoria global especializada, os gerentes participaram em 2023 de sessões individuais de *coaching*,

customizado para as necessidades de cada profissional e alinhados à estratégia da Fundação, além de participarem em uma série de encontros conduzidos pela consultoria. Nos encontros são promovidas discussões sobre diversos assuntos como gestão da energia, autenticidade, sentido e propósito, reconhecimento e gratidão, entre outros temas de liderança diretamente ligados ao bem-estar, motivação, valorização e engajamento dos times FAPES.

Metas e remuneração

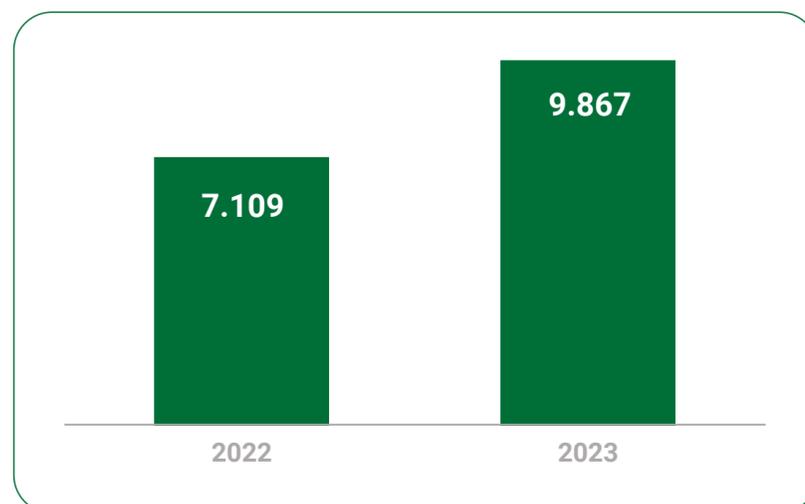
GRI 2-19, 2-20, 2-21, 2-29, 2-30, 401-2

A remuneração da FAPES a seus funcionários é embasada em pesquisa de média salarial de mercado, realizada a cada dois anos em conjunto com outras entidades de previdência complementar. Estes subsídios, somados às necessidades específicas da Fundação, definem a estratégia submetida à validação da Diretoria Executiva ou ao Conselho Deliberativo, a depender da alçada.

Além da parcela fixa, os funcionários contam com o Programa de Participação nos Resultados (PPR), utilizado como incentivo para o cumprimento de metas anuais definidas em conjunto entre gestores e colaboradores, sob a supervisão da área de Gestão de Pessoas e aprovação das instâncias devidas na hierarquia. O PPR é desvinculado da avaliação individual de competências, assegurando mais isonomia, e é gerido por meio de processo automatizado, com transparência e agilidade em todas as etapas.

Em 2023, as concessões de mérito e promoções individuais cresceram 53%. Em paralelo, a FAPES segue a Convenção Coletiva de Trabalho negociada para a categoria e abrange 100% dos funcionários, exceto os três diretores, uma vez que a remuneração destes é administrada exclusivamente pelo patrocinador. O percentual de aumento médio concedido aos empregados dire-

Horas de Treinamento



tos em 2023 foi de 5,46%, incluindo no cálculo a aplicação da convenção coletiva, méritos e promoções. A média exclui o colaborador mais bem pago, cujo reajuste foi de 4,36% em 2023. O indivíduo mais bem pago da organização recebeu 3,60 vezes a média dos demais.





Engajamento da equipe

GRI 401-2, 403-3, 403-6

A FAPES utiliza diversos mecanismos que reforçam a sensação de pertencimento a uma entidade que respeita as necessidades dos colaboradores, tanto na vida profissional quanto pessoal. Como gestora de previdência e saúde, a Fundação oferece aos funcionários a possibilidade de adesão ao plano de previdência complementar FAPES Futuro, com aporte de 100% da empresa a cada contribuição básica, e acesso do titular e dependentes ao PAS.

As licenças maternidade são de 180 dias e as de paternidade de 20 dias, períodos ampliados e aplicados, inclusive, em casos de adoção. A medida é fruto da adesão voluntária da FAPES ao programa Empresa Cidadã, da Receita Federal. Futuras mães e pais também recebem um kit maternidade, com itens para os bebês como forma de acolhimento na nova fase de suas trajetórias. Os profissionais da Fundação também têm direito a auxílio-creche e plano de assinatura para exercícios físicos em academias, entre outros benefícios.

Em pesquisa realizada com funcionários para entender o que percebem como reconhecimento, houve a sinalização do desejo de ter uma rotina de *feedback*. Assim, a Fundação vem implementando uma cultura voltada para esse fim, como ferramenta de apoio ao desenvolvimento dos funcionários. Em 2023, as reuniões de *feedback* passaram a ser realizadas como parte integrante do

ciclo de avaliação por competências. Outra ação de reconhecimento premiou os funcionários com mais tempo de trabalho na Fundação, sendo 38 pessoas entre 10 e 14 anos de empresa e 18 pessoas entre 15 e 18 anos de vínculo.

As campanhas desenvolvidas internamente abordam também o bem-estar, com palestras e encontros de trocas de experiências. Exemplo significativo dessa sinergia aconteceu durante a campanha do Outubro Rosa, de prevenção ao câncer de mama, que contou com a participação dos colaboradores homens, colhendo informações para disseminar ao público feminino de sua convivência, e se informando sobre a incidência deste câncer no público masculino.

Essas e outras iniciativas são sempre amplamente compartilhadas nos canais internos de comunicação, visando fortalecer o orgulho de pertencer à Fundação. A plataforma Teams, utilizada na rotina do trabalho, teve 240 postagens em 2023, um aumento de 8,6% com relação ao ano anterior.

Como resultado, a FAPES conquistou, pelo terceiro ano consecutivo, o Selo de Engajamento concedido pela associação das entidades do setor, a ABRAPP, após pesquisa efetivada por consultoria especializada. Ao receber os dados consolidados, a Fundação analisa e implementa planos de ação para novas melhorias.