

Política

## **Nº 34 – Seleção de Membros da Diretoria-Executiva**

Versão 02 – Outubro de 2025

**Classificação Pública:** as informações podem ser de conhecimento irrestrito por pessoal externo à Fundação, desde que sejam respeitadas as regras e alçadas internas de divulgação.

**Documento aprovado pelo Conselho Deliberativo da FAPES, Resolução nº 39/2025, de 31.10.2025.**

## Sumário

<b>1. Objetivo e Abrangência .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Referências.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Princípios Gerais .....</b>	<b>4</b>
3.1. Requisitos Legais .....	4
3.2. Diretrizes Gerais.....	4
<b>4. Atribuições .....</b>	<b>7</b>
4.1. Conselho Deliberativo (“CD”) .....	8
4.2. Gerência Executiva de Governança Corporativa e Compliance (“GEGOC”).....	8
4.3. Gerência Executiva de Pessoas, Administração e Riscos (“GEPAR”).....	8
<b>5. Considerações Finais .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Histórico de Revisões .....</b>	<b>9</b>

## 1. Objetivo e Abrangência

A presente Política de Seleção de Membros da Diretoria-Executiva (“Política”) tem por objetivo estabelecer diretrizes para o processo de seleção de membros da Diretoria-Executiva (“DIREX”) da Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES – FAPES (“FAPES”, “Fundação” ou “Entidade”), em cumprimento à legislação vigente.

Para os fins desta Política, fica estabelecido que o processo de escolha dos membros da DIREX será realizado mediante processo seletivo, exigida a qualificação técnica<sup>1</sup>, sem prejuízo dos demais requisitos legais e estatutários. O processo será conduzido e divulgado com transparência, sob a orientação e supervisão do Conselho Deliberativo.

Todos os candidatos deverão ser escolhidos entre participantes ativos e participantes assistidos da FAPES, que tenham ou tenham tido mais de 5 (cinco) anos de adesão e de vinculação trabalhista, ininterrupta, aos patrocinadores, e que possuam formação de nível superior, além de não estarem inadimplentes com a Entidade.

## 2. Referências

Este documento deve ser interpretado de acordo com a legislação e os documentos institucionais em referência, abaixo descritos, ou regulação que vier a substituí-los ou alterá-los, bem como as demais regulações relacionadas ao tema, ainda que não expressamente mencionadas:

- ✓ **Lei Complementar nº 108/2001**: dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências;
- ✓ **Resolução CNPC nº 35/2019**: dispõe sobre entidades fechadas de previdência complementar, planos de benefícios e patrocinadores sujeitos à Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, e dá outras providências;

---

<sup>1</sup> Entende-se por qualificação técnica os requisitos de conhecimento, de experiência e de formação necessários ao desempenho do cargo de dirigente de planos de benefícios de previdência complementar. O instrumento que dispõe sobre as regras do processo seletivo, deve detalhar a qualificação técnica exigida para o cargo, observando-se o perfil da FAPES e as competências exigidas para o bom desempenho e atingimento dos objetivos estabelecidos para a entidade.

- ✓ **Resolução CNPC nº 39/2021:** Dispõe sobre os processos de certificação, de habilitação e de qualificação no âmbito das entidades fechadas de previdência complementar;
- ✓ **Resolução PREVIC Nº 23/2023 e alterações:** Dispõe sobre procedimentos para aplicação das normas relativas às atividades desenvolvidas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar, bem como normas complementares às diretrizes do Conselho Nacional de Previdência Complementar e do Conselho Monetário Nacional;
- ✓ **Estatuto da Fundação.**

### 3. Princípios Gerais

#### 3.1. Requisitos Legais

Em cumprimento ao disposto no artigo 13, VI, da Lei Complementar nº 108/2001, compete exclusivamente ao Conselho Deliberativo a nomeação e exoneração dos membros da Diretora-executiva. Essa mesma atribuição está prevista no artigo 10, V, do Estatuto da Fundação.

Complementarmente, a Resolução nº 35, de 20 de dezembro de 2019, que dispõe sobre entidades fechadas de previdência complementar sujeitas à Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001, estabelece que as entidades devem observar o disposto nesta Resolução quanto à estrutura organizacional e à organização de seus planos de benefícios.

A estrutura organizacional das EFPC a que se refere esta Resolução é constituída de Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretora-Executiva. Nos termos do §1º, do artigo 5º da referida Resolução, a escolha dos membros da Diretoria-Executiva deve ser realizada mediante processo seletivo, com exigência de qualificação técnica, ampla divulgação e transparência, além de ser conduzida sob a orientação e supervisão do Conselho Deliberativo.

#### 3.2. Diretrizes Gerais

Para a participação no processo de seleção, bem como para a nomeação no cargo de membro da Diretoria-Executiva da Fundação, o candidato deverá atender aos seguintes requisitos:

I - comprovada experiência de, no mínimo, três anos no exercício de atividade nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, de atuária, de previdência complementar ou de auditoria, nos termos da legislação aplicável;

II - não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado;

III - não ter sofrido penalidade administrativa por infração à legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar, ou no exercício de função pública;

IV - não estar em situação de inadimplência com a FAPES;

V - não guardar, com os demais membros da Diretoria-Executiva, com os membros do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal, simultaneamente, relação conjugal ou decorrente de união estável, de parentesco consanguíneo ou afim até o 2º (segundo) grau, inclusive;

VI - não ter sofrido penalidade administrativa, aplicada por patrocinadores, nos últimos 5 (cinco) anos, que gere incompatibilidade com o exercício do cargo pretendido.

Além dos requisitos mínimos<sup>2</sup> para escolha e posse no cargo dos membros da Diretoria-Executiva, o processo de seleção deverá contemplar, no mínimo, as seguintes etapas:

- (i) abertura do processo de cotação com, pelo menos 3 (três) consultorias especializadas em contratação de executivos, de forma a escolher uma delas para a realização do Processo de Seleção de membro da Diretoria-Executiva;
- (ii) indicação de candidatos pelos membros titulares do Conselho Deliberativo, ou seus respectivos suplentes, limitada a até 6 (seis) candidatos para participação do processo seletivo. As indicações serão encaminhadas à consultoria especializada contratada para a condução das etapas subsequentes;

<sup>2</sup> De acordo com o art. 3º da Resolução CNPC nº 39/2021, são requisitos mínimos para posse no cargo de membro da DIREX: "I - comprovada experiência de no mínimo três anos no exercício de atividades nas áreas financeira, administrativa, contábil, jurídica, de fiscalização, de atuária, de previdência ou de auditoria;


II - não ter sofrido condenação criminal transitada em julgado;

III - não ter sofrido penalidade administrativa por infração da legislação da seguridade social, inclusive da previdência complementar, ou como servidor público;

e  
IV - reputação ilibada.


§1º Para a posse no cargo de membro da diretoria-executiva, será também exigida residência no Brasil e formação de nível superior, ressalvado o disposto no § 8º do art. 35 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

§2º O administrador estatutário tecnicamente qualificado, indicado dentre os membros da diretoria-executiva, deverá possuir certificação específica para profissionais de investimento e experiência mínima de três anos na área de investimentos."

- 
- (iii) realização de pesquisa reputacional dos candidatos indicados, conduzida pela área competente da Fundação;
  - (iv) preenchimento de questionário de *assessment* pelos candidatos, conforme modelo a ser disponibilizado pela consultoria especializada contratada, salvo adoção de metodologia alternativa previamente aprovada pelo Conselho Deliberativo;
  - (v) entrevistas conduzidas pela consultoria especializada e pelo próprio Conselho Deliberativo, podendo ocorrer de forma conjunta ou separada, conforme decisão do Conselho Deliberativo;
  - (vi) avaliação pela consultoria especializada das competências, experiências, motivações e estilo de liderança dos candidatos, considerando os requisitos específicos do cargo em questão;
  - (vii) apresentação pela consultoria especializada de Relatório de Avaliação Final para discussão com os membros do Conselho Deliberativo. Esta avaliação será individualizada por candidato e não incluirá qualquer tipo de ordenação ou *ranking* comparativo;
  - (viii) escolha do candidato, que ocorrerá, após a realização das entrevistas e análise dos resultados da etapa anterior, pelos membros do Conselho, dentre os candidatos avaliados; e
  - (ix) nomeação formal pelo Conselho Deliberativo, seguida da habilitação pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (“PREVIC”), que encerra formalmente o processo de seleção de membro da Diretoria-Executiva.

O processo de seleção será conduzido pelo Conselho Deliberativo da Fundação, podendo contar com o apoio das áreas responsáveis por Governança Corporativa, Pessoas e Compliance, bem como com o suporte de todo corpo funcional da FAPES, sempre que necessário.

Em caráter excepcional, mediante decisão da maioria dos membros do Conselho Deliberativo, poderá ser autorizada a dispensa do processo de seleção descrito nesta Política. Tal flexibilização deverá observar as melhores práticas de governança corporativa, os princípios estabelecidos nesta Política e o disposto na



legislação vigente. A decisão deverá estar devidamente fundamentada em situações como urgência na sucessão, risco à continuidade administrativa ou outra justificativa relevante, as quais deverão ser devidamente registradas em ata da reunião do Conselho Deliberativo. Ressalta-se que, mesmo nos casos de dispensa parcial ou total do processo, a realização da pesquisa reputacional dos candidatos permanece obrigatória.

Esta Política constitui o documento exclusivo que disciplina o Processo de Seleção dos membros da Diretoria-Executiva. Qualquer metodologia ou procedimento alternativo deverá ser previamente aprovado pelo Conselho Deliberativo, por ocasião da escolha e contratação da consultoria especializada. Eventuais dúvidas ou controvérsias relacionadas à esta Política serão solucionadas pelo Conselho Deliberativo.

## **4. Atribuições**

Os dispositivos estabelecidos nesta Política devem ser rigorosamente observados pelos colaboradores envolvidos nos processos relacionados ao tema, em conformidade com suas respectivas atribuições e responsabilidades.

Tais atribuições são formalizadas e detalhadas em documentos internos específicos, cuja ciência e observância são de responsabilidade das unidades organizacionais correspondentes. Conforme disposto no Estatuto da FAPES, sua definição compete à Diretoria Executiva.

Essa abordagem visa assegurar a aderência aos instrumentos normativos da Fundação, evitar a duplicidade de informações e reforçar a importância da consulta aos documentos oficiais que regem a atuação de cada área.

As atribuições listadas a seguir complementam, em nível mais operacional e específico, as diretrizes gerais estabelecidas neste documento. Sua inclusão tem como finalidade esclarecer responsabilidades que, por sua natureza transversal ou técnica, poderiam gerar dúvidas quanto à área competente para sua execução.



#### **4.1. Conselho Deliberativo (“CD”)**

- ✓ Indicar candidatos, escolhê-los após processo de seleção realizado pela consultoria especializada, bem como nomeá-los;
- ✓ Analisar e aprovar a contratação de consultoria especializada; e
- ✓ Dirimir eventuais dúvidas quanto ao processo de seleção de membro da Diretoria-Executiva da FAPES.

#### **4.2. Gerência Executiva de Governança Corporativa e Compliance (“GEGOC”)**

- ✓ Prestar todo suporte necessário ao Conselho Deliberativo;
- ✓ Intermediar a comunicação entre o Conselho Deliberativo, consultoria especializada e candidatos selecionados;
- ✓ Diligenciar junto à PREVIC a habilitação dos candidatos nomeados pelo Conselho Deliberativo;
- ✓ Providenciar, quando solicitado pelo Conselho Deliberativo, a análise reputacional dos candidatos selecionados.
- ✓


#### **4.3. Gerência Executiva de Pessoas, Administração e Riscos (“GEPAR”)**

- ✓ Intermediar o contato junto à(s) consultoria(s) especializada(s) para obtenção de proposta(s) para a prestação de serviços de seleção de membros da Diretoria-Executiva da Fundação, sempre que solicitado pelo Conselho Deliberativo; e
- ✓ Disponibilizar formulário de descrição do cargo do membro da Diretoria-Executiva para o Conselho Deliberativo.

## **5. Considerações Finais**

Esta Política será revisada conforme a periodicidade mínima estabelecida no documento institucional que disciplina a gestão documental da FAPES, ou sempre que ocorrerem alterações significativas na estratégia da Fundação, nas regulações aplicáveis, na estrutura organizacional ou nos processos internos que impactem seu conteúdo.





Situações omissas ou eventuais exceções ao cumprimento das disposições desta Política deverão ser formalmente aprovadas pelo Conselho Deliberativo. Tal aprovação não implica, necessariamente, em alteração desta Política, nem constitui precedente vinculante para casos futuros.

## 6. Histórico de Revisões

<b>Versão</b>	<b>Início de vigência</b>	<b>Documento de aprovação</b>
V1	29.07.2020	DDir nº 39/2020, de 15.07.2020 e Res CD nº 30/2020, de 29.07.2020.
V2	31.10.2025	Resolução CD nº 39/2025, de 31/10/2025.