



# GOVERNANÇA CORPORATIVA





## **MENSAGEM DO PRESIDENTE**

Há 40 anos, era publicada, em 09 de junho de 1982, a Lei nº 7.000, criando a EMGEPRON, à luz da necessidade de se constituir uma empresa pública não dependente do orçamento federal destinada a contribuir para a renovação dos meios do Poder Naval e atender à Marinha do Brasil em suas demandas por serviços e materiais.

Ao longo desses quarenta anos, uma legião de colaboradores, militares e civis, nos diversos níveis da estrutura organizacional, empenhou-se com competência e dedicação para a consolidação de uma Empresa cada vez mais atualizada nas melhores práticas de governança e gestão, com constante preocupação com as questões socioambientais, respeitada e distinguida como uma referência no seu ambiente de negócios.

Nessa constante trajetória de desenvolvimento, a EMGEPRON, tendo a Marinha do Brasil e o Poder Marítimo como os seus principais propósitos, em alinhamento com seu objeto social, tornou-se uma Empresa Estratégica de Defesa (EED) e direcionou o seu foco de interesse no sentido do estabelecimento de três eixos estratégicos de negócios: i) Programas Estratégicos da Marinha do Brasil; ii) Plataforma de Exportações da Base Industrial de Defesa; e iii) Agente para o Desenvolvimento da Economia do Mar. Tal movimento de diversificação ampliou os horizontes da

Empresa, possibilitou maior inserção nos mercados em que atua, alavancou a busca por novos mercados, promoveu a inovação em seus processos administrativos e operacionais e permitiu traçar um curso mais equilibrado e estável em face das inúmeras restrições impostas ao nosso segmento de atuação nessas últimas quatro décadas.

Além de nos preocuparmos com as nossas estratégias de curto, médio e longo prazos e em mantermos nosso sucesso de forma sustentável, prezamos acima de tudo pelas boas práticas relacionadas à ética, *compliance* e integridade.

A Governança não se resume simplesmente a um conjunto determinado de práticas, vai muito mais além, é efetivamente levar a sua consciência para dentro da organização, fazendo com que cada empregado e os dirigentes da Empresa entendam a sua importância e passem a adotá-la como parte integrante de tudo o que for feito no seu dia a dia.

Procuramos, ao elaborar este manual de Governança Corporativa, expressar todos os nossos valores e princípios sobre os quais pautamos nossas ações e negócios, diariamente.

Vice-Almirante (RM1-IM) Edesio Teixeira Lima Júnior  
Diretor-Presidente

## SUMARIO

|   |    |
|---|----|
| 1. Conceituação.....                                      | 5  |
| 2. Introdução.....  | 5  |
| 3. Propósito.....   | 5  |
| 4. Identidade da EMGEPRON.....                            | 7  |
| Orientação Geral dos Negócios da Empresa (OGNE).....      | 7  |
| Missão.....   | 7  |
| Visão.....  | 7  |
| Princípios e Valores.....                                 | 7  |
| 5. Código de Ética, Conduta e Integridade.....            | 8  |
| 6. Conflito de Interesses.....                            | 9  |
| 7. Práticas de Gestão de Pessoas.....                     | 9  |
| Bem-Vindo a Bordo.....                                    | 10 |
| Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal.....             | 10 |
| Programas Sociais e de Reconhecimento.....                | 11 |
| Clima Organizacional.....                                 | 11 |
| 8. Comunicação Interna.....                               | 11 |
| 9. Práticas Comuns aos Gestores.....                      | 11 |
| 10. Gestão de Riscos.....                                 | 12 |
| 11. Planejamento Estratégico .....                        | 12 |
| 12. Estrutura Organizacional.....                         | 13 |
| 13. Principais Componentes da Governança Corporativa..... | 14 |
| Assembleia Geral.....                                     | 15 |
| Conselho de Administração.....                            | 15 |
| Comitê de Auditoria.....                                  | 16 |
| Conselho Fiscal.....                                      | 16 |
| Diretoria Executiva.....                                  | 17 |
| Comitê de Elegibilidade.....                              | 17 |
| 14. Outras Instâncias de Governança.....                  | 17 |
| Assessoria de Governança (AGCIC).....                     | 18 |
| Área de Conformidade e Gerenciamento de Risco.....        | 18 |
| Controle Interno.....                                     | 18 |
| Auditoria Interna.....                                    | 19 |
| Auditoria Independente.....                               | 19 |
| Corregedoria.....   | 20 |
| Ouvidoria.....  | 20 |
| Comissão de Ética.....                                    | 20 |
| Governança de TI.....                                     | 21 |
| Governança de Aquisição.....                              | 22 |
| Comitê de Conformidade e Integridade (CCIC).....          | 23 |
| 15. ISO 9001 e ISO 14000.....                             | 24 |
| 16. Disposições Finais.....                               | 25 |
| 17. Políticas de Governança da EMGEPRON.....              | 25 |
| 17. Documentos de Governança.....                         | 26 |

## **1. Conceituação**

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) diz que Governança Corporativa “é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas”.

Para o Instituto, as boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

## **2. Introdução**

A EMPRESA GERENCIAL DE PROJETOS NAVAIS - EMGEPRON - é uma Empresa Pública, pertencente integralmente à União, vinculada ao Ministério da Defesa por intermédio do Comando da Marinha, com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e autonomia financeira, nos termos do artigo 5º, item II do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, regida por seu Estatuto, pela Lei nº 7.000, de 9 de junho de 1982, Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, pelo Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016 e demais legislações aplicáveis.

A EMGEPRON possui Assembleia Geral e é composta pela seguinte estrutura básica: Conselho de Administração(CONSAD), Diretoria Executiva(DIREX), Conselho Fiscal(CONFIS), Comitê de Auditoria(COAUD) e Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração(CPESR).

## **3. Propósito**

O presente documento visa consolidar e formalizar os principais componentes da Governança Corporativa da EMGEPRON, a fim de que a Empresa mantenha os padrões de excelência em suas atividades e aperfeiçoe o relacionamento e a comunicação com seus empregados e clientes, de forma a melhor cumprir suas obrigações estatutárias, garantindo a transparência nos processos e procedimentos corporativos, promovendo a melhoria constante de sua Governança Corporativa.

# IDENTIDADE DA EMGEPRON



## **4. Identidade da EMGEPRON**

### **Orientação Geral dos Negócios da Empresa (OGNE)**

Documento que tem como propósito estabelecer as Orientações Gerais dos Negócios da EMGEPRON, devendo ser aprovado pelo Conselho de Administração e ratificado pelo Comandante da Marinha.

### **Missão**

Gerenciar projetos de interesse da Marinha do Brasil e da Administração Pública, executar atividades vinculadas à prestação de serviços, obtenção e manutenção do material militar naval, assim como de outras atividades correlatas, a fim de contribuir, direta ou indiretamente, para o fortalecimento do Poder Naval, da Economia do Mar e da Base Industrial de Defesa.

### **Visão**

Agregar valor ao país por meio da Economia do Mar.

### **Princípios e Valores**

Por valores são entendidas as crenças básicas e padrões éticos que são levados em consideração por ocasião da tomada de decisão.

Toda e qualquer organização que possua valores positivos arraigados leva vantagens sobre as demais, porque esses, nos períodos de turbulência, servem de alicerce para uma nova alavancada. Não basta, contudo, que somente a Diretoria esteja comprometida com os valores da organização.

É preciso que todos os empregados compartilhem os mesmos ideais. Um ambiente sem valores claramente definidos cria uma ambiência interna com ausência de ética, crenças e ideais, gerando muitos caminhos para diferentes posturas e atitudes.

Nossos valores são:

**QUALIDADE** - gerenciar projetos com qualidade, superando as expectativas dos clientes;

**TRANSPARÊNCIA** - disponibilizar informações claras, objetivas e francas aos stakeholders;

**INOVAÇÃO** - buscar um ambiente de inovação que possa estimular o crescimento sustentável da empresa;

**VALORIZAÇÃO HUMANA** - ser uma empresa alicerçada no reconhecimento das pessoas, no

trabalho em equipe, na segurança, promoção da saúde e qualidade de vida;

**INTEGRIDADE** - cumprir as leis e assegurar uma atuação ética, pautada nas melhores práticas de negócios e no interesse público; e

**AMBIENTE** - garantir um ambiente organizacional baseado na motivação e na comunicação clara e transparente, assegurando a harmonia e a coesão na Empresa.

## **5. Código de Ética, Conduta e Integridade**



O Código de conduta e integridade da EMGEPRON tem origem nos princípios éticos que orientam a atuação empresarial e na cultura corporativa que também fundamenta a imagem de Empresa sólida, confiável e socialmente responsável.

Os agentes públicos da Empresa, independente do nível hierárquico e coerentemente com os preceitos da organização, disciplina e ética, são responsáveis pelas ações e decisões assumidas quando da realização de negócios.

Os princípios aqui estabelecidos refletirão a identidade profissional e os padrões éticos que nortearão os agentes públicos no decorrer de suas ações. Cada um deve contribuir para que a EMGEPRON seja reconhecida como uma Empresa ética e socialmente responsável.

A Diretoria Executiva e a Alta Administração da EMGEPRON estão comprometidos com todos os



valores e princípios presentes neste Código e incentiva o seu cumprimento em todos os seus projetos e por todos os seus empregados.

## **6. Conflito de Interesses**



Em 16 de maio de 2013 foi promulgada a Lei nº 12.813, regulamentando as situações que configuram conflito de interesses envolvendo ocupantes de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo Federal, os requisitos e restrições aos ocupantes de cargo ou emprego que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses, ficando este assunto a cargo da Comissão de Ética, Conduta e Integridade da EMGEPRON.

## **7. Práticas de Gestão de Pessoas**



Os processos de Gestão de Pessoas contribuem para que a Empresa, por meio da sua força de trabalho, alcance os seus objetivos estratégicos. Por isso, é importante o alinhamento da gestão de pessoas com a missão, a visão e os valores da Empresa. As boas práticas de gestão de pessoas são pautadas:

- no respeito, na valorização e diálogo permanente com a força de trabalho;
- na observância e cumprimento dos instrumentos internos e dispositivos legais;
- no compromisso com o desenvolvimento profissional dos empregados;
- na ação de medidas preventivas de segurança do trabalho e na promoção da qualidade de vida e promoção da saúde;
- no monitoramento do clima organizacional; e
- na manutenção de política de pessoal e do plano de cargos e salários, com regras claras e transparentes.

## **Bem-Vindo a Bordo**

Para que as pessoas apresentem os desempenhos técnico e comportamental esperados, é importante que a força de trabalho seja conscientizada sobre os instrumentos internos vigentes, tais como Resoluções, Políticas, Normas, Regulamentos entre outras informações pertinentes aos negócios da Empresa. Para tanto, a EMGEPON possui um programa de integração denominado Bem-vindo a Bordo, o qual é coordenado pela área de Gestão de Pessoas com a participação de profissionais de diferentes áreas da Empresa.

## **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal**

Acompanhar e nortear o desenvolvimento dos empregados é uma das responsabilidades dos gestores. Para tanto, anualmente aplica-se o instrumento de Avaliação do Desempenho possibilita verificar o desempenho e identificar necessidades de capacitação de pessoal. A partir da análise dos resultados da avaliação do desempenho, a Empresa elabora o Plano de Treinamento e Desenvolvimento(PTD) com o propósito de aprimorar a competência e a conscientização da força de trabalho.

## **Programas Sociais e de Reconhecimento**

A EMGEPRON, por meio de programas sociais, promove ações internas nas áreas de saúde, condições de trabalho, integração e construção do futuro. Além disso, há um programa de reconhecimento anual dos empregados por tempo de serviço e por merecimento no desempenho de suas atividades laborais.

## **Clima Organizacional**



A EMGEPRON monitora o Clima Organizacional, por meio de pesquisas abrangendo toda a força de trabalho. Após a realização das pesquisas é divulgado nos canais de comunicação os resultados e, sempre que possível, a Empresa implementa melhorias para promover de forma satisfatória à manutenção do clima no ambiente de trabalho.

## **8. Comunicação Interna**

A EMGEPRON publica, trimestralmente, uma revista institucional denominada FONOCCLAMA. Trata-se de um informativo interno de grande circulação que tem como propósito envolver, motivar, demover barreiras, explicar a estratégia da empresa, valorizar as experiências e informar ao público interno tudo que acontece na Empresa. Atualmente, são impressos, em média, 500 exemplares.

Além da revista, contamos ainda com outros meios de comunicação interna: Intranet, Central de Notícias, Quadros de Avisos e a TV EMGEPRON.

## **9. Práticas Comuns aos Gestores**

Os Administradores da EMGEPRON devem demonstrar, no exercício de suas atividades, os seguintes compromissos:

- zelo pela integridade pessoal e o seu alinhamento com os valores da Empresa;
- fortalecimento e disseminação dos valores da Empresa;

- salvaguarda do bom relacionamento entre todas as áreas de Empresa; e
- guarda do sigilo e preservar informações privilegiadas, assim consideradas no âmbito da EMGEPRON.

## **10. Gestão de Riscos**

Risco é o efeito da incerteza sobre os objetivos da organização. O desafio da governança nas organizações do setor público é determinar quanto risco aceitar na busca do melhor valor para os cidadãos e demais partes interessadas, o que significa prestar serviços de interesse público da melhor maneira possível.

O instrumento de governança para lidar com esse desafio é a Gestão de Riscos, que já está presente na Empresa, desde dezembro de 2014. As atividades envolvidas na Gestão de Riscos Corporativos, gerenciais e estratégicos têm, como objetivo principal, contribuir para a perenidade da organização, atendendo seus objetivos estatutários e estratégicos.

### **Comitê de Governança, Riscos e Controles**

Foi criado, por meio da Portaria nº 7, de 5 de junho de 2017, e atualizado por meio da Portaria nº 10 de 28 de fevereiro de 2023, o Comitê de Governança, Riscos e Controles, como órgão auxiliar do Conselho de Administração, para verificação do cumprimento de obrigações de governança, gestão de riscos e controles, com atuação independente, vinculado ao Diretor-Presidente e liderado pelo Diretor Administrativo-Financeiro.

## **11. Planejamento Estratégico**



Um ambiente de incertezas, com demandas inesperadas, tem feito com que as empresas percebam e confirmem a importância do Planejamento Estratégico como forma de tratar com

maior transparência as atividades do setor público e de apresentar resultados para a sociedade. É importante que a Empresa se adapte às novas realidades que se apresentam rápida e constantemente, seja ainda mais criativa e, esteja atualizada em relação às modernas práticas de gestão.

Dessa forma, com o objetivo de contribuir para a sustentabilidade da Empresa e promover o efetivo cumprimento dos Objetivos Estratégicos, a EMGEPRON adota ferramentas modernas de gestão, tais como:

- *Balanced Scorecard* (BSC): metodologia de medição e gestão de desempenho que divide os Objetivos Estratégicos em quatro perspectivas: Clientes, Gestão de Pessoas, Processos Internos e Financeira. Essa ferramenta tem como principal objetivo alinhar o Planejamento Estratégico às ações operacionais da empresa;

- *Business Model Generation* (BMG): é uma ferramenta de gerenciamento estratégico, que permite desenvolver e esboçar modelos de negócios novos ou existentes. É um mapa visual pré-formatado contendo nove blocos do modelo de negócios: parceiros chaves, atividades chaves, recursos chaves, proposição de valores, relacionamento com clientes, segmentos de clientes, canais, custos e receitas. Permite também convergir e divergir opiniões, proporcionando um entendimento comum entre os envolvidos e gerando indicadores fortes para a inovação estratégica.

Desta maneira, a EMGEPRON tem buscado o alinhamento de suas ações a uma visão sistêmica, com o propósito de assegurar seu desempenho atual e futuro, além do seu desenvolvimento e crescimento contínuos e consistentes.

## **12. Estrutura Organizacional**

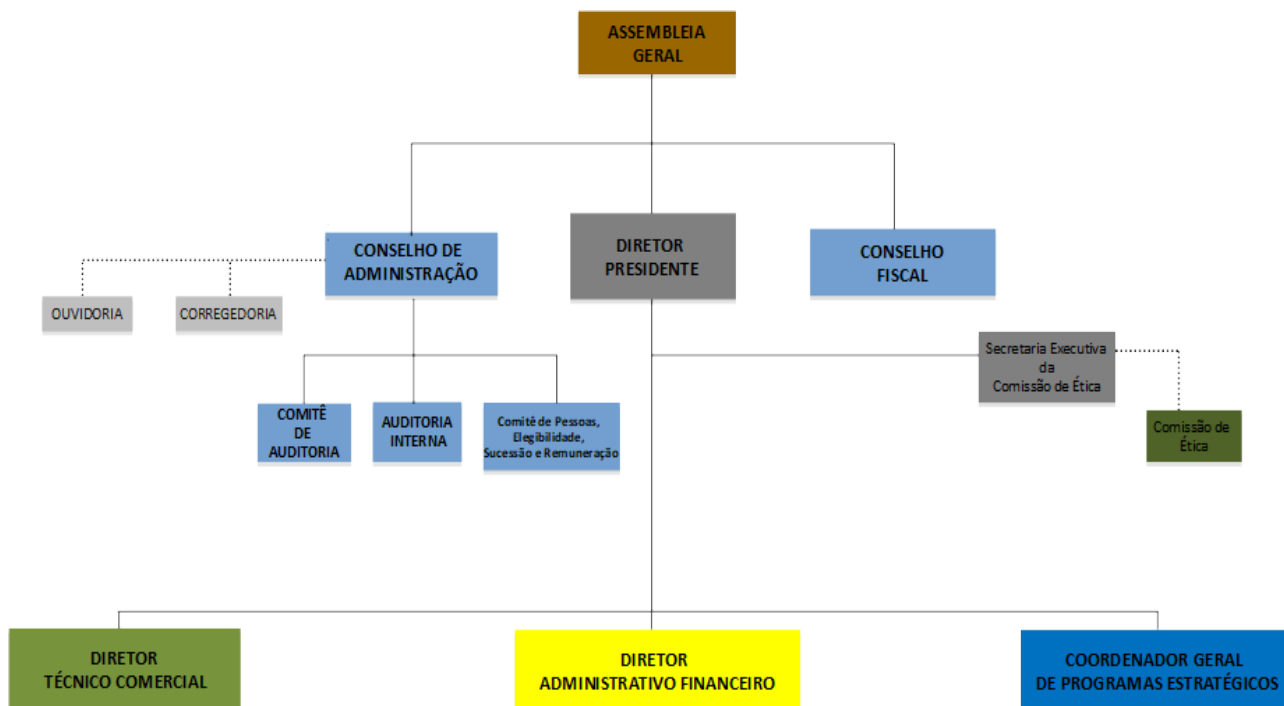
A EMGEPRON tem sua estrutura organizacional dividida em Diretoria Executiva, Coordenadoria Geral de Programas Estratégicos, Departamentos, Assessorias, Unidades de Negócios e Gerências Executivas. Fazem parte de sua estrutura também Assembleia Geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

Por força de autorização do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por meio da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - SEST, a EMGEPRON possui um limite máximo de empregados a serem contratados. Boa parte destes empregados possui cursos de extensão e especialização em suas áreas, bem como titulações de mestrado e doutorado.

Por meio dessa gama de profissionais altamente capacitados a EMGEPRON atende às necessidades

da Marinha do Brasil, sua principal cliente, sendo reconhecida por sua eficiência e eficácia no desenvolvimento, divulgação e comercialização de seus produtos e serviços, como parceira da Indústria Militar Naval Brasileira.

## Organograma Resumido



## 13. Principais Componentes da Governança Corporativa



A EMGEPRON dispõe dos seguintes elementos para assegurar o cumprimento de sua Missão e das boas práticas:

## **Assembleia Geral**

A Assembleia Geral é composta pela União, representada pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN, nos termos do Decreto-Lei nº 147, de 3 de fevereiro de 1967, sendo instalada e presidida pelo Diretor-Presidente da EMGEPRON ou por seu substituto legal.

A Assembleia Geral, além de outros casos previstos em lei, reunir-se-á para deliberar sobre:

I - alteração do capital social;

II - avaliação de bens com que o acionista concorre para a formação do capital social;

III - transformação, fusão, incorporação, cisão, dissolução e liquidação de EMGEPRON;

IV - alteração do estatuto social;

V - eleição e destituição, a qualquer tempo, dos membros do Conselho de Administração;

VI - eleição e destituição, a qualquer tempo, dos membros do Conselho Fiscal e respectivos suplentes;

VII - fixação da remuneração dos administradores, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria;

VIII - aprovação das demonstrações financeiras, da destinação do resultado do exercício e da distribuição dos dividendos;

IX - autorização para a EMGEPRON mover ação de responsabilidade civil contra os administradores pelos prejuízos causados ao seu patrimônio;

X - alienação de bens imóveis diretamente vinculados à prestação de serviços e à constituição de ônus reais sobre eles;

XI - permuta de ações ou outros valores mobiliários;

XII - alienação, no todo ou em parte, da EMGEPRON; e

XIII - eleição e destituição, a qualquer tempo, de liquidantes, julgando-lhes as contas.

## **Conselho de Administração (CONSAD)**

O Conselho de Administração é órgão de deliberação estratégica e colegiada da EMGEPRON e deve exercer suas atribuições considerando os interesses de longo prazo da Empresa, os impactos decorrentes de suas atividades na sociedade e no meio ambiente e os deveres fiduciários de seus membros, em alinhamento ao disposto na Lei nº 13.303/2016. Será integrado por 7 (sete) membros, brasileiros, eleitos pela Assembleia Geral: quatro membros indicados pelo Ministério da

Defesa, por intermédio do Comando da Marinha, um membro indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Diretor-Presidente da EMGEPRON e um representante dos empregados, nos moldes da Lei nº 12.353, 28 de dezembro de 2010 e da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016.

O Conselho de Administração é o responsável por controlar se as ações e decisões da Empresa, bem como seus resultados, estão alinhados ao seu Planejamento Estratégico. A principal função do Conselho de Administração é decidir sobre as melhores estratégias para a empresa, zelando para a sua perenidade. O Conselho de Administração será assessorado pelo Comitê de Auditoria.

### **Comitê de Auditoria (COAUD)**

Tem por finalidade, dentre outras funções previstas na legislação, no Estatuto Social e no seu Regimento Interno, assessorar o Conselho de Administração sendo, a ele, subordinado, auxiliando este, entre outros, no monitoramento das demonstrações financeiras, dos controles internos, da conformidade, do gerenciamento de riscos e das auditorias internas independentes.

O Comitê de Auditoria Estatutário, eleito e destituído pelo Conselho de Administração, será composto por 3 membros.

### **Conselho Fiscal (CONFIS)**

O Conselho Fiscal é instituído pela Assembleia Geral como um órgão fiscalizador, independente da Diretoria e do Conselho de Administração, que busca, através dos princípios da transparência, equidade e prestação de contas, contribuir para o melhor desempenho da empresa.

O Conselho Fiscal será constituído por 3 (três) membros efetivos e respectivos suplentes. Um membro efetivo e o seu correspondente suplente serão indicados pelo Ministério da Fazenda como representantes do Tesouro Nacional, os quais deverão ser servidores públicos com vínculo permanente com a Administração Pública, e os demais serão indicados pelo Ministro da Defesa, por intermédio do Comando da Marinha.

No exercício do seu mandato, o Conselho Fiscal deve se relacionar com diversos órgãos e agentes que compõem o sistema de governança corporativa da Empresa.



## **Diretoria Executiva (DIREX)**

A Diretoria Executiva é o órgão responsável pela administração da EMGEPRON, composta pelo Diretor-Presidente da EMGEPRON e por 2 (dois) Diretores eleitos e destituídos pelo Conselho de Administração.

Compete à Diretoria Executiva cumprir e fazer cumprir o estatuto Social da Empresa, as deliberações da Assembleia Geral e do Conselho de Administração e exercer as atribuições que lhe forem definidas por esse Conselho, observando os princípios de boas práticas de governança corporativa e a legislação vigente.

## **Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração(CPESR)**

A EMGEPRON dispõe de Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração que visa assessorar os acionistas e o Conselho de Administração nos processos de indicação, de avaliação, de sucessão e de remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros dos órgãos estatutários. Será constituído por 3(três) membros, sendo integrantes do CONSAD ou de outros Comitês de Assessoramento, sem remuneração adicional, observados os artigos 156 e 165 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, ou por membros externos, hipótese em que a remuneração será definida em Assembleia Geral.

## **14. Outras Instâncias de Governança Corporativa**



## **Assessoria de Governança, Conformidade e Integridade Corporativa (AGCIC)**

A EMGEPRON disporá de uma Assessoria de Governança, Conformidade e Integridade Corporativa visando estabelecer instâncias de segunda linha de defesa, para supervisão e monitoramento dos controles internos, integridade e compliance.

### **Área de Conformidade e Gerenciamento de Riscos**

O objetivo principal da área de conformidade e gerenciamento de riscos é propor políticas de Conformidade e Gerenciamento de Riscos para a EMGEPRON, as quais deverão ser periodicamente revisadas e aprovadas pelo Conselho de Administração, e comunicá-las a todo o corpo funcional da organização.

### **Controle Interno**



Controle interno é um processo integrado e dinâmico efetuado pela direção e pelo corpo de empregados, estruturado para enfrentar riscos e fornecer razoável segurança de que, na consecução da missão da entidade, os seguintes objetivos gerais serão alcançados: execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações; cumprimento das obrigações de *accountability*; cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis e salvaguarda dos recursos, para evitar perdas, mau uso e dano.

O Controle Interno tem como característica essencial assessorar a Diretoria, contribuindo para a busca de resultados otimizados, quanto à eficiência, eficácia e economicidade no fortalecimento

da gestão e na racionalização dos controles.

No fortalecimento da gestão, o Controle Interno fornece julgamentos imparciais, com independência e objetividade, no intuito de agregar valor aos processos de trabalho, contribuindo para: o cumprimento das metas, a execução dos programas estabelecidos, a racionalização do orçamento da empresa, a comprovação da aderência aos normativos internos e a avaliação dos resultados, consubstanciados nos indicadores constantes do Planejamento Estratégico em vigor.

A racionalização dessas ações objetivará eliminar atividades de controle antieconômicas, assim como prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

A EMGEPRON possui uma sistemática de riscos diagnosticados e um sistema formalizado de controles internos mitigadores, que é periodicamente avaliado em razão da eficiência, eficácia e efetividade de cada controle interno.

A prática de Controle Interno está estabelecida em Resolução de Diretoria (RED) própria para este fim, que estabelece entre outras tarefas, a segregação de funções do controle interno, da governança e riscos como 2ª linha de defesa.

O Centro de Controle Interno da Marinha (CCIMAR) é o Órgão Setorial de Controle Interno e o Tribunal de Contas da União(TCU) o órgão externo, integrante do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, cabendo a ele a emissão de parecer sobre as contas da Empresa.

## **Auditoria Interna (AUDIN)**

Tem por finalidade avaliar os controles internos administrativos, examinar a legalidade, legitimidade e avaliar os resultados da gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial quanto à economicidade, eficiência, eficácia e efetividade bem como da aplicação de recursos públicos por pessoas físicas ou jurídicas. É uma instância interna de apoio à governança, desenvolvendo sua atividade de forma independente e objetiva por meio de serviços de avaliação e de consultoria.

## **Auditoria Independente**

Selecionada anualmente, por intermédio de processo licitatório, a fim de examinar e emitir parecer sobre as demonstrações contábeis, patrimoniais e financeiras da empresa, examinando o resultado das operações, as mutações do Patrimônio Líquido e as origens e aplicações de recursos da empresa, em consonância às normas brasileiras de contabilidade, tanto trimestralmente como ao término do exercício contábil.

## Corregedoria

É a unidade que tem por finalidade apurar os indícios de ilícitos praticados no âmbito da Administração Pública e promover a responsabilização dos envolvidos. Essas atividades, no âmbito da EMGEPRON, incluem a fiscalização da legalidade das atividades funcionais, a gestão dos processos disciplinares, a orientação ao corpo gerencial sobre a aplicação do Regime Disciplinar, bem como a prestação de subsídio sobre a matéria à Diretoria e aos órgãos de controle interno e externos.

## Ouvidoria



É o setor responsável por fomentar o controle social e a participação popular, por meio do recebimento, registro e tratamento de denúncias e manifestações do cidadão sobre os serviços prestados à sociedade e a adequada aplicação de recursos públicos, visando a melhoria da sua qualidade, eficiência, resolubilidade, tempestividade e equidade. Além da Ouvidoria Geral da Empresa, o Comitê de Auditoria Estatutário (COAUD) possui um canal de ouvidoria específico para receber denúncias, inclusive sigilosas, internas e externas à empresa pública ou à sociedade de economia mista, em matérias relacionadas ao escopo de suas atividades.

## Comissão de Ética

É responsável pela aplicação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A Comissão de ética é composta por três titulares, três suplentes e secretaria-executiva, e tem como principal objetivo atuar, prevenir e mitigar eventual descumprimento do padrão ético recomendado aos agentes públicos.

## Governança de TI



É o sistema pelo qual o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é dirigido e controlado mediante avaliação e direcionamento, a fim de dar suporte à organização na realização de seus planos.

A Governança de TI é o modelo de como as decisões são tomadas e as responsabilidades direcionadas, de modo a se obter um comportamento desejável no uso da TIC, no que diz respeito ao alinhamento com os objetivos e metas da organização.

Devem ser considerados os seguintes princípios específicos para a governança de TI:

**I - Foco nas Partes Interessadas:** as estruturas de governança e gestão de TIC, bem como as estratégias, os planos, projetos e serviços, deverão ser desenvolvidos tendo como principal insumo as necessidades das principais partes envolvidas;

**II - TIC como Ativo Estratégico:** contribuir, de maneira eficaz, para a sustentação dos serviços providos pela organização e viabilização de novas estratégias;

**III - Gestão por Resultados:** medir e monitorar as metas de TIC, permitindo à governança validar, direcionar, justificar e intervir nas estratégias e ações de TIC, realizando benefícios com otimizações de custos e riscos;

**IV - Transparência:** prover transparência às aplicações de recursos em iniciativas de TIC e proporcionar amplo acesso e divulgação das informações;

**V - Prestação de Contas e Responsabilidades:** assegurar a adequada prestação de contas das ações, bem como a responsabilização pelos atos praticados; e

**VI - Conformidade:** contribuir para que as ações de TIC estejam adequadas às obrigações regulamentares, legislativas, legais e contratuais aplicáveis.

## Governança das Aquisições

Governança das Aquisições pode ser entendida como o conjunto de instruções, estruturas organizacionais, procedimentos e mecanismos de controle, de modo a assegurar que o processo decisório e as ações relativas à gestão das aquisições estejam alinhados com os objetivos da organização.

Em atendimento à legislação vigente, a EMGEPRON elabora um Plano de Contratação Anual, que é submetido à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração.

A EMGEPRON realiza análise de viabilidade em todos os processos licitatórios, por meio da verificação documental apresentada pela área demandante, garantindo eficiência e eficácia operacional, bem como contribuindo para alcance da satisfação dos clientes.

Ademais, tal prática permite que os riscos sejam mitigados, evitando assim que:

- as licitações sejam desertas, anuladas ou revogadas;
- sejam feitas aquisições de produtos e serviços desnecessários e/ou que não estejam alinhadas às estratégias de negócio da EMGEPRON; e
- sejam elaborados contratos sem a devida segurança jurídica.

A seleção dos fornecedores é realizada por meio de processo licitatório, por intermédio da comprovação que o mesmo está em concordância com requisitos solicitados no chamamento público. Nas aquisições dispensadas do procedimento licitatório adota-se criteriosa pesquisa de preços, de modo a atestar a proposta mais vantajosa economicamente.

A avaliação dos mesmos é realizada pelo responsável do recebimento do produto e/ou serviço, de modo a evidenciar se as obrigações assumidas pela contratada foram cumpridas. Também são realizadas reavaliações periódicas dos provedores com intuito de verificar se os documentos e certificações continuam em conformidade com as condições inicialmente previstas.

## Comitê de Conformidade e Integridade Corporativa (CCIC)



Desde a sua criação, em 2019, Comitê de Conformidade e Integridade Corporativa (CCIC), vem buscando intensificar a integração das unidades funcionais da Empresa, com uma maior divulgação, compartilhamento e a atualização tempestiva das informações e dos dados necessários a assegurar a aderência da gestão aos princípios da legalidade, economicidade, eficiência, eficácia, efetividade e demais princípios constitucionais, legais e normativos aplicáveis às empresas públicas federais.

O Comitê vincula-se ao Diretor-Presidente da EMGEPRON, por intermédio da AGCIC, que possui a atribuição de coordenar o Comitê. O Comitê é composto por representantes das áreas abaixo discriminadas, designados por portaria do Diretor-Presidente da Empresa, em alinhamento ao estabelecido no Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais da CGU (Controladoria Geral da União):

- Comissão de Ética;
- Gestão de Riscos;
- Gestão Empresarial;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Gestão Contábil e Financeira;
- Jurídica;
- Controle Interno;
- *Compliance*;
- Ouvidoria;
- Projetos Estratégicos;
- Obtenção; e
- Técnico-Comercial.

## **15. ISO 9001 e ISO 14000**



A EMGEPRON possui a certificação ISO 14000 na Fábrica de Munições Almirante Jurandyr da Costa Muller de Campos em Campo Grande – RJ (FAJCMC) e ISO 9001, na Sede e na FAJ.

A nova versão da Norma ISO 9001 agregou requisitos importantes para o Sistema de Gestão da Empresa, tais como:

- necessidade de demonstrar a integração com o direcionamento estratégico da Empresa;
- identificação e monitoramento dos requisitos das partes interessadas (*stakeholders*) pertinentes, isto é, aquelas afetadas pelas atividades da EMGEPRON;
- criação de uma mentalidade de controle operacional dos riscos à qualidade dos serviços;
- novo mapeamento de processos e revisão de toda a documentação do SGQ; e
- acima de tudo, a necessária conscientização de todos os que trabalham na Empresa, com relação ao entendimento e aplicação da política da qualidade, atingimento dos objetivos da qualidade estabelecidos e da contribuição de cada um para o SGQ da Empresa.

A manutenção da certificação, nos termos da nova ISO 9001:2015 representa mais um grande passo da EMGEPRON em seu processo de afirmação como uma Empresa que busca agregar valor ao país por meio da Economia do Mar, conforme estabelecido na sua Visão.

Ademais, essa certificação é o reconhecimento da competência e da excelência alcançada pela EMGEPRON, o que eleva a sua credibilidade e reputação junto ao mercado, diferenciando-a das demais empresas que atuam no mesmo setor. A excelência da sua força de trabalho da EMGEPRON garante o sucesso nesses de todos esses anos de certificação.

Para ser certificada e manter essa certificação, a Empresa precisa atender a legislação ambiental do país, treinar e qualificar os funcionários para seguirem as normas e diagnosticar os aspectos ambientais associados às atividades, a fim de evitar impactos e aplicar procedimentos para diminuir os danos ao meio ambiente.

Como requisito exigiu-se:



- a elaboração de um Planeamento ambiental completo considerando os aspectos ambientais da área, metas, objetivos, leis e programas ambientais;
- o planeamento e manutenção do sistema;
- a elaboração de documentação completa dos processos relacionados com a gestão ambiental da empresa e do sistema que está sendo implementado; e
- o monitoramento e verificação constante dos processos ligados à gestão ambiental.

Nesse cenário, a EMGEPRON entende que o atendimento aos requisitos legais é uma obrigação a ser cumprida por todas as pessoas, em diversas esferas e aspectos.

A obtenção de certificação ISO 14001:2015 por parte da EMGEPRON na FAJCMC, representa a capacidade da Empresa de zelar por práticas sustentáveis de forma a contribuir para a preservação da biodiversidade.

## **16. Disposições Finais**

Este manual foi atualizado em maio de 2023, por intermédio da RED nº xxx e consolida as Políticas de Governança Corporativa, com o propósito de contribuir para o aperfeiçoamento e desenvolvimento da EMGEPRON.

O comprometimento com essas políticas demonstra o alinhamento de todos na Empresa aos mesmos objetivos e representa a adesão e responsabilidade na defesa da ética e da integridade.

## **17. Principais Políticas de Governança da EMGEPRON**

- Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa;
- Política de Transações com Partes Relacionadas;
- Política de Divulgações das Informações;
- Política de Equidade e Diversidade;
- Política de Gestão de Riscos;
- Política de Governança, Conformidade e Integridade Corporativa;
- Política de Proteção de Dados; e
- Política de Seleção dos Titulares das Unidades de Governança.

## **18. Documentos de Governança**

- Estatuto da EMGEPRON;
- Orientação Geral dos Negócios da Empresa – OGNE;
- Código de Conduta e Integridade;
- Diretrizes de Segurança da Informação;
- Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI);
- Planejamento Estratégico;
- Mapa de Riscos;
- Carta de Serviços;
- Regimento Interno;
- Documentos e Normativos Internos;
- Manuais de Procedimentos;
- Resolução de Diretoria (RED); e
- Normas de Procedimentos (NP).