

**Emprel**



## **POLÍTICA DE GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCO E CONTROLES INTERNOS DA EMPREL**

**Versão 2.0 – 2023|2024**

**Expediente Prefeitura do Recife**

João Henrique de Andrade Lima Campos

Prefeito do Recife

Isabella Menezes de Roldão Fiorenzano

Vice-prefeita do Recife

Felipe Martins Matos

Secretário de Planejamento, Gestão e Transformação Digital

Felipe Cadena Muniz

Secretario Executivo de Transformação Digital da Secretário de Planejamento, Gestão e Transformação Digital

**Conselho de Administração**

Felipe Martins Matos

presidente

Maíra Rufino Fischer

Vice – presidente

Joana Portela Florêncio

Conselheiro

Bernardo Juarez D’Almeida

Conselheiro

Rafael Figueiredo Bezerra

Conselheiro

**Mesa Diretora da EMPREL**

Bernardo Juarez D’Almeida

Presidente

Rafael Figueiredo Bezerra

Vice-Presidente

Vitor Pavesi

Diretor de Administração e Finanças

Alonso José da Silva Filho

Diretor de Planejamento e Atendimento ao Cliente

João Henrique de Lima Lobo

Diretor da Assessoria de Assuntos Jurídicos

Alyson carvalho Pereira de Matos

Diretor de Infraestrutura de Informática

Ana Carolina Alves Breda

Diretora de Transformação Digital

Rosana Carvalho Barbosa

Diretora de Sistemas Financeiros e Tributários

Breno Alencar Gonçalves Diretor de Inovação Aberta e Governança de Dados

**Emprel**



João Luís Carvalho Paes  
Diretor de Comunicação em Streaming  
Clóvis Farias do Monte Júnior  
Assessor de Negócios Corporativos e Auditoria Interna

---

Empresa Municipal de Informática - EMPREL  
Rua do Brum, 123 - 3º andar - Empresarial Maurício Brandão Mattos  
Bairro do Recife  
Recife – PE - CEP: 52030-260

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	4
2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA.....	4
3. CONCEITOS.....	4
4. DOS CONTROLES INTERNOS DA EMPREL .....	7
4.1. Dos princípios e objetivos dos controles internos .....	7
4.2. Dos componentes da estrutura dos controles internos.....	9
4.3. Das responsabilidades pelos controles internos da EMPREL.....	13
5. DA GESTÃO DE RISCOS .....	14
5.1. Dos Princípios e Objetivos da Gestão de Riscos da EMPREL.....	14
5.2. Dos componentes da Estrutura do Modelo de Gestão de Riscos da EMPREL .....	15
5.3. Da Implantação da presente Política de Gestão de Riscos.....	17
5.4. Das Responsabilidades na Gestão de Riscos .....	18
6. DA GOVERNANÇA .....	19
7. DA RESPONSABILIDADE PELA IMPLANTAÇÃO E MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS DA EMPREL	20
8. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	21

## 1. OBJETIVO

A presente política visa estabelecer as diretrizes para orientar as atividades corporativas de boa governança, gestão de riscos e controles internos no âmbito da EMPREL.

## 2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

2.1. Aplica-se à Empresa Municipal de Informática - EMPREL tendo incidência em todas as Diretorias e seus respectivos setores e/ou departamentos, que deverão observar e adotar as medidas necessárias ao cumprimento da presente política.

## 3. CONCEITOS

3.1. Para fins desta Política, considera-se:

- I. **Accountability:** obrigação dos agentes ou organizações que gerenciam recursos públicos de assumir responsabilidades por suas decisões e pela prestação de contas de sua atuação de forma voluntária, assumindo integralmente a consequência de seus atos e omissões;
- II. **Apetite a risco:** nível de risco que a EMPREL está disposta a aceitar;
- III. **Auditoria interna:** atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria independentes, desenhada para adicionar valor e melhoraras operações de uma organização. Ela auxilia a organização a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática, baseada em padrões técnicos estabelecidos e reconhecidos, disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controles internos, de integridade e de governança adotados pela gestão da EMPREL;

- 
- IV. componentes dos controles internos da EMPREL: são o ambiente de controle interno da empresa, a avaliação de risco, as atividades de controles internos, a informação e comunicação e o monitoramento;
  - V. Controles internos da EMPREL: conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores e empregados da empresa em seus respectivos setores e/ou departamentos, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução das suas respectivas atividades e da missão da entidade, os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica;
  - VI. Fraude: quaisquer atos ilegais caracterizados por desonestidade, dissimulação ou quebra de confiança. Estes atos não implicam o uso de ameaça de violência ou de força física;
  - VII. Gerenciamento de riscos: processo para identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da EMPREL;
  - VIII. Governança: combinação de processos e estruturas implantadas pelos administradores, para informar, dirigir, administrar e monitorar as atividades da organização, com o intuito de alcançar os seus objetivos;
  - IX. Governança no setor público: compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade;
  - X. Incerteza: incapacidade de saber com antecedência a real probabilidade ou impacto de eventos futuros;
  - XI. Mensuração de risco: significa estimar a importância de um risco e calcular a probabilidade e o impacto de sua ocorrência;
  - XII. Política de gestão de riscos: declaração das intenções e diretrizes gerais de uma organização relacionadas à gestão de riscos;

- 
- XIII. Risco: possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos. O risco é medido em termos de impacto e de probabilidade;
- XIV. Risco inerente: risco a que uma organização está exposta em considerar quaisquer ações gerenciais que possam reduzir a probabilidade de sua ocorrência ou seu impacto no atingimento dos objetivos da organização;
- XV. Risco residual: risco a que uma organização está exposta após a implementação de ações gerenciais para o tratamento do risco.
- XVI. Organização: um grupo organizado de atividades, recursos e pessoas que trabalham em direção a objetivos compartilhados.
- XVII. Gestão: Indivíduos, equipes e funções de apoio atribuídos para oferecer produtos e/ou serviços aos clientes da organização, operacionalizados através da Diretoria da EMPREL junto aos funcionários e colaboradores da organização, diante dos direcionamentos estabelecidos pelo corpo administrativo (Conselho de Administração).
- XVIII. Stakeholders - Os grupos e indivíduos cujos interesses são atendidos ou impactados pela organização.
- XIX. Corpo administrativo - Indivíduos responsáveis perante os stakeholders pelo sucesso da organização. O corpo administrativo normalmente determina a direção da organização, definindo a visão, missão, valores e apetite organizacional a riscos. Em seguida, delega a responsabilidade pelo atingimento dos objetivos da organização à gestão, juntamente com os recursos necessários. O corpo administrativo recebe relatórios da gestão sobre os resultados planejados, reais e esperados, bem como relatórios sobre riscos e gerenciamento de riscos, representados na EMPREL pelo Conselho de Administração.
- XX. Alta administração - A alta administração representa o mais alto nível estratégico e decisório da organização, para fins desta política deve ser considerado como alta administração todo e qualquer responsável por tomar decisões de nível estratégico, neste caso, representados pelo Conselho de Administração e Diretoria da EMPREL. São, portanto, as instâncias responsáveis pela

governança, pelo gerenciamento de riscos e pelos controles internos da gestão, por serem capazes de desenvolver uma visão de riscos de forma consolidada e definir o apetite a risco da organização, implementar as melhorias de gestão necessárias ao tratamento de riscos.

XXI. Consultoria - por natureza, os serviços de consultoria representam atividades de assessoria e aconselhamento, realizados a partir da solicitação específica dos gestores públicos. Os serviços de consultoria devem abordar assuntos estratégicos da gestão, como os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos e ser condizentes com os valores, as estratégias e os objetivos da organização.

## **4. DOS CONTROLES INTERNOS DA EMPREL**

### **4.1. Dos princípios e objetivos dos controles internos**

4.1.1. Os controles internos da EMPREL devem ser desenhados e implementados em consonância com os seguintes princípios:

- I. aderência à integridade e a valores éticos;
- II. competência da alta administração em exercer a supervisão do desenvolvimento e do desempenho dos controles internos da gestão;
- III. coerência e harmonização da estrutura de competências e responsabilidades dos diversos níveis de gestão da organização;
- IV. compromisso da alta administração em atrair, desenvolver e reter pessoas com competências técnicas, em alinhamento com os objetivos da organização;
- V. clara definição dos responsáveis pelos diversos controles internos da gestão no âmbito da organização;
- VI. clara definição de objetivos que possibilitem o eficaz gerenciamento de riscos;
- VII. adequado suporte de tecnologia da informação para apoiar a implementação dos controles internos da gestão;

- 
- VIII. definição de rotinas e normas que suportem as atividades de controles internos da gestão;
  - IX. utilização de informações relevantes e de qualidade para apoiar o funcionamento dos controles internos da gestão;
  - X. disseminação de informações necessárias ao fortalecimento da cultura e da valorização dos controles internos da gestão;
  - XI. realização de avaliações periódicas para verificar a eficácia do funcionamento dos controles internos da gestão; e
  - XII. comunicação do resultado da avaliação dos controles internos da gestão aos responsáveis pela adoção de ações corretivas, incluindo a alta administração.

4.1.2. A existência de objetivos claros é pré-requisito para a eficácia do funcionamento dos controles internos da gestão que devem ser estruturados considerando os seguintes objetivos:

- I. dar suporte à missão, à continuidade e à sustentabilidade institucional, pela garantia razoável de atingimento dos objetivos estratégicos da organização;
- II. contribuir para proporcionar a eficiência, a eficácia e a efetividade operacional, mediante execução ordenada, ética e econômica das operações;
- III. averiguar que as informações produzidas sejam íntegras e confiáveis à tomada de decisões, ao cumprimento de obrigações de transparência e à prestação de contas;
- IV. averiguar a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo normas, políticas, programas, planos e procedimentos da própria organização; e
- V. salvaguardar e proteger bens, ativos e recursos contra desperdício, perda, mau uso, dano, utilização não autorizada ou apropriação indevida.

- 
- 4.1.2.1. Ética, se refere aos princípios morais, sendo pré-requisito e suporte para a confiança pública.
  - 4.1.2.2. As operações da organização serão econômicas quando a aquisição dos insumos necessários se der na quantidade e qualidade adequadas, forem entregues no lugar certo e no momento preciso, ao custo mais baixo.
  - 4.1.2.3. As operações da organização serão eficientes quando consumirem o mínimo de recursos para alcançar uma dada quantidade e qualidade de resultados, ou alcançarem o máximo de resultado com uma dada qualidade e quantidade de recursos empregados.
  - 4.1.2.4. As operações da organização serão eficazes quando cumprirem objetivos imediatos, traduzidos em metas de produção ou de atendimento, de acordo com o estabelecido no planejamento das ações.
  - 4.1.2.5. As operações da organização serão efetivas quando alcançarem os resultados pretendidos a médio e longo prazo, produzindo impacto positivo e resultando no cumprimento dos objetivos institucionais.

## **4.2. Dos componentes da estrutura dos controles internos**

- 4.2.1. Na implementação dos controles internos da gestão, a alta administração, bem como os servidores/empregados da organização, deverão, sempre que possível e na medida da pertinência compatibilidade das suas atividades, observar os componentes da estrutura de controles internos, a seguir descritos:
  - I. ambiente de controle: é a base de todos os controles internos da gestão, sendo formado pelo conjunto de regras e estrutura que determinam a qualidade dos controles internos da gestão, conjunto de normas, processos e estruturas que fornecem a base para a condução dos controle internos, devendo fazer parte de uma

consciência do seu corpo diretivo e seus funcionários, criando cultura de controle na organização. O ambiente de controle deve influenciar a forma pela qual se estabelecem as estratégias e os objetivos e na maneira como os procedimentos de controle interno são estruturados. Alguns dos elementos do ambiente de controle são:

- a) integridade pessoal e profissional e valores éticos assumidos pela direção e pelo quadro de servidores/empregados, incluindo inequívoca atitude de apoio à manutenção de adequados controles internos da gestão, durante todo o tempo e por toda a organização;
  - b) comprometimento para reunir, desenvolver e manter colaboradores competentes;
  - c) filosofia da direção e estilo gerencial, com clara assunção da responsabilidade de supervisionar os controles internos da gestão;
  - d) estrutura organizacional na qual estejam claramente atribuídas responsabilidades e delegação de autoridade, para que sejam alcançados os objetivos da organização; e
  - e) políticas e práticas de recursos humanos, especialmente a avaliação do desempenho e prestação de contas dos colaboradores pelas suas responsabilidades pelos controles internos da gestão da organização;
- II. avaliação de risco: é o processo permanente de identificação e análise dos riscos relevantes que impactam o alcance dos objetivos da organização e determina a resposta apropriada ao risco. Envolve identificação, avaliação e resposta aos riscos, devendo ser um processo permanente;
- III. atividades de controles internos: processo dinâmico e iterativo que visa a identificar, a analisar e a avaliar os riscos relevantes que possam comprometer a integridade e o alcance das metas e dos

objetivos institucionais da organização. São atividades materiais e formais, como políticas, procedimentos, técnicas e ferramentas, implementadas pela gestão para diminuir os riscos e assegurar o alcance de objetivos organizacionais. Essas atividades podem ser preventivas (reduzem a ocorrência de eventos de risco) ou detectivas (possibilitam a identificação da ocorrência dos eventos de risco), implementadas de forma manual ou automatizada. As atividades de controles internos devem ser apropriadas, funcionar consistentemente de acordo com um plano de longo prazo, ter custo adequado, ser abrangentes, razoáveis e diretamente relacionadas aos objetivos de controle. São exemplos de atividades de controles internos:

- a) procedimentos de autorização e aprovação;
- b) segregação de funções (autorização, execução, registro, controle);
- c) controles de acesso a sistemas, recursos e registros;
- d) verificações;
- e) conciliações;
- f) avaliação de desempenho operacional;
- g) avaliação das operações, dos processos e das atividades; e
- h) supervisão;

IV. **informação** e comunicação: as informações produzidas pela organização devem ser apropriadas, tempestivas, atuais, precisas e acessíveis, devendo ser identificadas, armazenadas e comunicadas de forma que, em determinado prazo, permitam que os funcionários e servidores cumpram suas responsabilidades, inclusive a de execução dos procedimentos de controle interno. A comunicação eficaz deve fluir para baixo, para cima e através da organização, por todos seus componentes e pela estrutura inteira. Todos os servidores/funcionários devem receber mensagem clara da alta administração sobre as responsabilidades de cada agente no que

concerne aos controles internos da gestão. A organização deve comunicar as informações necessárias ao alcance dos seus objetivos para todas as partes interessadas, independentemente no nível hierárquico em que se encontram;

- V. **monitoramento:** é obtido por meio de avaliações específicas ou monitoramento contínuo, independente ou não, realizados sobre todos os demais componentes de controles internos, com o fim de aferir sua eficácia, eficiência, efetividade, economicidade, excelência ou execução na implementação dos seus componentes e corrigir tempestivamente as deficiências dos controles internos:
- a) monitoramento contínuo: é realizado nas operações normais e de natureza contínua da organização. Inclui a administração e as atividades de supervisão e outras ações que os servidores executam ao cumprir suas responsabilidades. Abrange cada um dos componentes da estrutura do controle interno, fortalecendo os controles internos da gestão contra ações irregulares, antiéticas, antieconômicas, ineficientes e ineficazes. Pode ser realizado pela própria Administração por intermédio de instâncias de conformidade, como comitê, setor ou assessoria específicos, que atuam como segunda linha da organização; e
  - b) avaliações específicas: são realizadas com base em métodos e procedimentos predefinidos, cuja abrangência e frequência dependerão da avaliação de risco e da eficácia dos procedimentos de monitoramento contínuo. Abrangem, também, a avaliação realizada pela unidade de auditoria interna da organização, ou auditoria externa independente, para aferição da eficácia dos controles internos da gestão quanto ao alcance dos resultados desejados.

- 
- 4.2.2. Os componentes de controles internos da gestão definem o enfoque recomendável para a estrutura de controles internos da organização e fornecem bases para sua avaliação.
  - 4.2.3. Todos os setores da EMPREL, independentemente do nível hierárquico, deverão implementar, manter, monitorar e revisar os controles internos das suas respectivas atividades, tendo por base a identificação, a avaliação e o gerenciamento de riscos que possam impactar a consecução dos objetivos estabelecidos pela empresa.
  - 4.2.4. Os controles internos da gestão, independentemente do porte da organização, devem ser efetivos, consistentes e compatível com a natureza, complexidade e risco das operações realizadas.
  - 4.2.5. Os controles internos da gestão baseiam-se no gerenciamento de riscos e integram o processo de gestão.
  - 4.2.6. Controles internos da gestão adequados devem considerar todos os componentes definidos e devem ser integrados ao processo de gestão, dimensionados e desenvolvidos na proporção requerida pelos riscos, de acordo com a natureza, complexidade, estrutura e missão da empresa.
  - 4.2.7. Os controles internos da gestão devem integrar as atividades, planos, ações, políticas, sistemas, recursos e esforços de todos que trabalhem na organização, sendo projetados para fornecer segurança razoável de que a organização atingirá seus objetivos e missão.

### **4.3. Das responsabilidades pelos controles internos da EMPREL**

- 4.3.1. A responsabilidade por estabelecer, manter, monitorar e aperfeiçoar os controles internos da gestão é da alta administração da EMPREL, sem prejuízo das responsabilidades dos demais gestores da empresa em seus respectivos âmbitos de atuação.
- 4.3.2. Cabe aos demais funcionários e servidores a responsabilidade pela operacionalização dos controles internos da gestão em suas respectivas

áreas de atuação, e pela identificação e comunicação de deficiências às instâncias superiores.

## **5. DA GESTÃO DE RISCOS**

A EMPREL deverá implementar, manter, monitorar e revisar o processo de gestão de riscos, compatível com sua missão e seus objetivos estratégicos, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Política.

### **5.1. Dos Princípios e Objetivos da Gestão de Riscos da EMPREL**

5.1.1. A gestão de riscos da EMPREL observará os seguintes princípios:

- I. gestão de riscos de forma sistemática, estruturada e oportuna, subordinada ao interesse da organização;
- II. estabelecimento de níveis de exposição a riscos adequados;
- III. estabelecimento de procedimentos de controle interno proporcionais ao risco, observada a relação custo-benefício, e destinados a agregar valor à organização;
- IV. utilização do mapeamento de riscos para apoio à tomada de decisão e à elaboração do planejamento estratégico; e
- V. utilização da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua dos processos organizacionais.

5.1.2. São objetivos da gestão de riscos da EMPREL:

- I. assegurar que os responsáveis pela tomada de decisão, em todos os níveis da empresa, tenham acesso tempestivo a informações suficientes quanto aos riscos aos quais está exposta a organização, inclusive para determinar questões relativas à delegação, se for o caso;
- II. aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos da organização, reduzindo os riscos a níveis aceitáveis; e

- 
- III. agregar valor à organização por meio da melhoria dos processos de tomada de decisão e do tratamento adequado dos riscos e dos impactos negativos decorrentes de sua materialização.

## **5.2. Dos componentes da Estrutura do Modelo de Gestão de Riscos da EMPREL**

5.2.1. Na implementação e atualização do modelo de gestão de riscos, a alta administração, bem como seus servidores ou funcionários, deverá observar os seguintes componentes da estrutura de gestão de riscos:

- I. ambiente interno: inclui, entre outros elementos, integridade, valores éticos e competência das pessoas, maneira pela qual a gestão delega autoridade e responsabilidades, estrutura de governança organizacional e políticas e práticas de recursos humanos. O ambiente interno é a base para todos os outros componentes da estrutura de gestão de riscos, provendo disciplina e prontidão para a gestão de riscos;
- II. fixação de objetivos: todos os níveis da organização (departamentos, divisões, processos e atividades) devem ter objetivos fixados e comunicados. A explicitação de objetivos, alinhados à missão e à visão da organização, é necessária para permitir a identificação de eventos que potencialmente impeçam sua consecução;
- III. identificação de eventos: devem ser identificados e relacionados os riscos inerentes à própria atividade da organização, em seus diversos níveis;
- IV. avaliação de riscos: os eventos devem ser avaliados sob a perspectiva de probabilidade e impacto de sua ocorrência. A avaliação de riscos deve ser feita por meio de análises qualitativas, quantitativas ou da combinação de ambas. Os riscos devem ser avaliados quando à sua condição de inerentes e residuais;

- 
- V. resposta a riscos: a organização deve identificar qual estratégia seguir (evitar, transferir, aceitar ou tratar) em relação aos riscos mapeados e avaliados. A escolha da estratégia dependerá do nível de exposição a riscos previamente estabelecido pela organização em confronto com a avaliação que se fez do risco;
- VI. atividades de controles internos: são as ações e os procedimentos estabelecidos e executados para mitigar os riscos que a organização tenha optado por tratar. Também denominadas de procedimentos de controle, devem estar distribuídas por toda a organização, em todos os níveis e em todas as funções. Incluem uma gama de controles internos da gestão preventivos e detectivos, bem como a preparação prévia de planos de contingência e resposta à materialização dos riscos;
- VII. informação e comunicação: informações relevantes devem ser identificadas, coletadas e comunicadas, a tempo de permitir que as pessoas cumpram suas responsabilidades, não apenas com dados produzidos internamente, mas, também, com informações sobre eventos, atividades e condições externas, que possibilitem o gerenciamento de riscos e a tomada de decisão. A comunicação das informações produzidas deve atingir todos os níveis, por meio de canais claros e abertos que permitam que a informação flua em todos os sentidos; e
- VIII. monitoramento: tem como objetivo avaliar a qualidade da gestão de riscos e dos controles internos da gestão, por meio de atividades gerenciais contínuas e/ou avaliações independentes, buscando assegurar que estes funcionem como previsto e que sejam modificados apropriadamente, de acordo com mudanças nas condições que alterem o nível de exposição a riscos.
- 5.2.2. Os respectivos gestores são os responsáveis pela avaliação dos riscos no âmbito das unidades, processos e atividades que lhes são afetos. A alta

administração deve avaliar os riscos no âmbito da organização, desenvolvendo uma visão de riscos de forma consolidada.

### **5.3. Da Implantação da presente Política de Gestão de Riscos**

5.3.1. Uma vez aprovada, a presente Política, a Diretoria da organização deverá definir logo em seguida:

- I. diretrizes sobre:
  - a) como a gestão de riscos será integrada ao planejamento estratégico, aos processos e às políticas da organização;
  - b) como e com qual periodicidade serão identificados, avaliados, tratados e monitorados os riscos;
  - c) como será medido o desempenho da gestão de riscos;
  - d) como serão integradas as instâncias da organização responsáveis pela gestão de riscos;
  - e) a utilização de metodologia e ferramentas para o apoio à gestão de riscos; e
  - f) o desenvolvimento contínuo dos servidores e empregados em gestão de riscos; e
- II. competências e responsabilidades para a implantação, monitoramento e efetivação da gestão de riscos no âmbito da EMPREL, contendo as respectivas designações dos servidores e/ou empregados responsáveis por cada atividade, contendo atribuições e prazos, quando aplicável.

5.3.2. Os responsáveis pela implantação da Gestão de Riscos da EMPREL, ao efetuarem o mapeamento e avaliação dos riscos, poderão considerar, entre outras possíveis, as seguintes tipologias de riscos:

- a) riscos operacionais: eventos que podem comprometer as atividades da organização, normalmente associados a falhas, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas;

- b) riscos de imagem/reputação da organização: eventos que podem comprometer a confiança da sociedade (ou de parceiros, de clientes ou de fornecedores) em relação à capacidade da empresa em cumprir sua missão institucional;
- c) riscos legais: eventos derivados de alterações legislativas ou normativas que podem comprometer as atividades da EMPREL; e
- d) riscos financeiros/orçamentários: eventos que podem comprometer a capacidade da organização de contar com os recursos orçamentários e financeiros necessários à realização de suas atividades, ou eventos que possam comprometer a própria execução orçamentária, como atrasos no cronograma de licitações, por exemplo.
- e) riscos estratégicos – são eventos que podem comprometer diretamente o atingimento das ações estratégicas, missão da empresa.

#### **5.4. Das Responsabilidades na Gestão de Riscos**

- 5.4.1. O presidente da EMPREL, com o apoio da Diretoria Executiva, é o principal responsável pelo estabelecimento da estratégia da organização e da estrutura de gerenciamento de riscos, incluindo o estabelecimento, a manutenção, o monitoramento e o aperfeiçoamento dos controles internos da gestão, baseados na presente Política.
- 5.4.2. Cada risco mapeado e avaliado deve estar associado a um agente responsável formalmente identificado.
- 5.4.3. O agente responsável pelo gerenciamento de determinado risco deve ser o gestor com alçada suficiente para orientar e acompanhar as ações de mapeamento, avaliação e mitigação do risco.
- 5.4.4. São responsabilidades do gestor de risco:
  - I. assegurar que o risco seja gerenciado de acordo com a presente política de gestão de riscos da organização;

- II. monitorar o risco ao longo do tempo, de modo a garantir que as respostas adotadas resultem na manutenção do risco em níveis adequados, de acordo com a presente política de gestão de riscos; e
- III. garantir que as informações adequadas sobre o risco estejam disponíveis em todos os níveis da organização.

## 6. DA GOVERNANÇA

6.1. São princípios da boa governança, devendo ser seguidos por todos os administradores, servidores e empregados que compõem a EMPREL:

- I. liderança: deve ser desenvolvida em todos os níveis da administração. As competências e responsabilidades devem estar identificadas para todos os que gerem recursos da organização, de forma a se obter resultados adequados;
- II. integridade: tem como base a honestidade e objetividade, elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos e das atividades da organização, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho;
- III. responsabilidade: diz respeito ao zelo que se espera dos agentes de governança na definição de estratégias e na execução de ações para a aplicação de recursos da organização, com vistas ao melhor atendimento dos interesses da EMPREL;
- IV. compromisso: dever de todo gestor, servidor e empregado de se vincular, assumir, agir ou decidir pautado em valores éticos que norteiam a relação com os envolvidos na prestação de serviços à organização, prática indispensável à implementação da governança;
- V. transparência: caracterizada pela possibilidade de acesso a todas as informações relativas à organização, sendo um dos requisitos de controle dos stakeholders da organização, inclusive do Estado pela sociedade civil. As informações devem ser completas, precisas e claras para a adequada tomada de decisão das partes interessas na gestão das atividades; e

VI. Accountability: obrigação dos agentes ou organizações que gerenciam recursos de assumir responsabilidades por suas decisões e pela prestação de contas de sua atuação de forma voluntária, assumindo integralmente a consequência de seus atos e omissões.

6.2. Para uma efetiva governança, os princípios devem ser aplicados de forma integrada, como um processo, e não apenas individualmente, sendo compreendidos por todos na organização.

6.3. Os agentes da governança institucional da organização, por subsunção a tais princípios, devem contribuir para aumentar a confiança na forma como são geridos os recursos colocados à sua disposição, reduzindo a incerteza dos membros da sociedade sobre a forma como são geridos os recursos e as organizações públicas.

## **7. DA RESPONSABILIDADE PELA IMPLANTAÇÃO E MONITORAMENTO DA POLÍTICA DE GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS DA EMPREL**

7.1. Riscos e controles internos devem ser geridos de forma integrada, objetivando o estabelecimento de um ambiente de controle e gestão de riscos que respeite os valores, interesses e expectativas da organização.

7.2. Diretoria da EMPREL deverá instituir, através do seu dirigente máximo e a ele ligado diretamente, estrutura permanente de governança, gestão de riscos e controles internos da Emprel de forma compatível com a presente política.

7.3. As responsabilidades ficam assim distribuídas no âmbito da EMPREL:

- I. O Conselho de Administração é responsável por aprovar a presente política e supervisionar os sistemas de governança, gestão de riscos e controles internos da EMPREL;
- II. A Auditoria Interna é responsável por aferir a efetividade das estruturas de governança, do gerenciamento de riscos e a adequação dos controles internos;

- 
- III. A Diretoria executiva é responsável por cumprir e fazer cumprir a política e emitir normativos relacionados à governança, gestão de riscos e controles internos, de acordo com a presente política;
  - IV. Os Diretores são responsáveis pela execução dos planos de ação de tratamento de riscos das áreas e processos sob sua subordinação;
  - V. A Unidade responsável pela governança, gestão de riscos e controles internos coordenará a implantação, gestão e manutenção desta política, em apoio direto à Diretoria Executiva;
  - VI. Os gestores das unidades organizacionais são responsáveis por realizar os respectivos mapeamentos de riscos e demais medidas de implantação da presente política, juntamente com a sua respectiva Diretoria, apoiados pela área responsável pela governança, gestão de riscos e controles internos, verificando continuamente sua eficácia, para garantir o alcance dos objetivos institucionais.

## **8. DISPOSIÇÕES FINAIS**

- 8.1. Aplicam-se, em conjunto com esta Política, as demais normas emitidas, regimento, estatuto e manuais internos que tratem do tema, devendo, os que a esta forem contrários, promover o respectivo ajuste.
- 8.2. Os casos omissos ou conflitantes deverão ser harmonizados de acordo com o grau de especificidade e abrangência da norma, ouvido os órgãos consultivos e/ou de assessoramento, e levados, caso necessário, ao Conselho de Administração para deliberação.
- 8.3. A transgressão a qualquer das determinações estabelecidas nesta política configurará infração sujeito a sanções disciplinares e/ou contratuais, civis ou penais previstas em legislações específicas.