

Metodologia para monitoramento e aferição da maturidade da governança corporativa



Florianópolis, 28 de janeiro de 2025



Nossa **MISSÃO**

Apoiar processos de negócios de nossos parceiros, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.



Nossa **Visão**

Crescer entregando valores relevantes para a sociedade.



Nossos **Valores**

Ética, comprometimento e trabalho em equipe.

ADMINISTRAÇÃO DA FEPESE

Conselho Curador

Titulares

Fernando Seabra

PRESIDENTE

Gilberto Montibeller Filho

VICE-PRESIDENTE

Altair Borgert

SECRETÁRIO

Osvaldo Goeldner Moritz

Pablo Felipe Bittencourt

Irineu Afonso Frey

Raphael Schickmann

Maria Del Carmen Cortizo

Ivan Gabriel Coutinho

Suplente

Valmir Emil Hofmann

Carla Giani da Rocha

Conselho Fiscal

Titulares

Sérgio Murilo Petri

PRESIDENTE

Egon Martignago

Moacir Manoel Rodrigues

Junior

Suplente

Airton Luiz da Silva

Diretoria Executiva

Mauro dos Santos Fiuza

PRESIDENTE

Raimundo Nonato de

Oliveira Lima

DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO

1. Introdução

Com a implantação do Programa de Integridade no âmbito da Fepese, as boas práticas de governança, integridade, regras de transparência, gestão de riscos, compliance, controle interno, entre outros, tendem a elevar o nível de atendimento aos requisitos legais e de boa gestão dos recursos, proporcionando melhoria de eficiência e eficácia e, como consequência, elevação do nível de maturidade da Governança e Integridade.

A Governança e a Integridade (Governança Corporativa) unem um conjunto de conceitos e boas práticas que tem por objetivo desenvolver e implantar mecanismos de liderança, estratégia e controle voltadas para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução e geração de resultados e a boa e regular gestão dos recursos.

Portanto, para estabelecer uma boa governança é necessário existir um conjunto predefinido de políticas e regras formais que favoreçam a implementação de um ambiente de integridade e de gestão adequada dos recursos.

As práticas de governança e integridade servem para criar contextos favoráveis à entrega dos resultados esperados, com sustentabilidade, legalidade e eficiência.

Para que estes mecanismos sejam desenvolvidos e obtenham resultados efetivos de melhoria da gestão é fundamental estabelecer metodologia de aferição da maturidade, de forma a medir o grau de avanço e internalização das boas práticas implementadas.

2. Da Metodologia

Cabe ao CIGOV-e a aferição do Índice de Governança Corporativa da Fepese, por meio da aplicação de questionário de avaliação a ser preenchido por cada membro dos seguintes órgãos colegiados:

- a) CIGOV-s
- b) COGER-s
- c) Diretoria Executiva da Fepese

Em respeito à segurança no tocante à origem dos dados coletados, em prevenção a eventuais retaliações e/ou constrangimento, as avaliações serão feitas em caráter reservado e não serão objeto de identificação individual.

Para cumprimento da determinação acima, os resultados serão colhidos e processados de forma segura e reservada, e retornarão de forma agregada para apreciação das instâncias competentes.

O CIGOV-e será o Comitê responsável por consolidar o resultado do processo de aferição do índice de maturidade do sistema de Governança Corporativa da Fepese, prestando apoio técnico e metodológico, bem como apresentando o relatório final de forma agregada, o qual, após aprovação no próprio Comitê, será encaminhado às partes interessadas.

Será aplicada avaliação por intermédio de formulário com perguntas fechadas,

oportunidade em que os membros do CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva farão a aferição do índice de maturidade do sistema de Governança Corporativa, baseado em critérios pré-determinados, também sendo oportunizada a emissão de sugestões e propostas, caso entendam pertinente.

A escala de respostas variará de 1 a 5, sendo:

- 1 – discordo;
- 2 – discordo parcialmente;
- 3 – nem discordo nem concordo;
- 4 – concordo parcialmente;
- 5 – concordo.

A pontuação de cada formulário será a soma da pontuação de todas as respostas, dividida pelo número de questões, sendo que, para se obter a pontuação final, dever-se-á calcular a média da pontuação auferida por cada grupo, ou seja, a média da pontuação obtida no CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva.

Cada tipo de avaliação possui pontuação mínima e uma máxima. No relatório consolidado pelo COGER-e deverá constar a média da avaliação juntamente com a escala mínima e máxima de avaliação. Questões não respondidas deverão ter seu impacto desconsiderado da pontuação e da média final.

As questões subjetivas terão o propósito de sugerir melhorias, as quais constarão no relatório final produzido pelo CIGOV-e.

O processo de avaliação será realizado, no mínimo 2 vezes ao ano, devendo cumprir etapas, conforme cronograma abaixo:

- 1) Avaliação 1º Semestre
 - a) Abertura do processo de avaliação intermediária no 2º trimestre, com a distribuição dos formulários a todos os membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva (Etapa 1);
 - b) Devolução dos Formulários devidamente preenchidos pelo membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva (Etapa 2);
 - c) Consolidação dos Resultados pelo COGER-e (Etapa 3);
 - d) Elaboração do Relatório Final pelo COGER-e (Etapa 4); e
 - e) Envio do Relatório Final às partes Interessadas (Etapa 5).
- 2) Avaliação 2º Semestre
 - a) Abertura do processo de avaliação intermediária no 2º trimestre, com a distribuição dos formulários a todos os membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva (Etapa 1);
 - b) Devolução dos Formulários devidamente preenchidos pelo membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva (Etapa 2);
 - c) Consolidação dos Resultados pelo COGER-e (Etapa 3);
 - d) Elaboração do Relatório Final pelo COGER-e (Etapa 4);
 - e) Envio do Relatório Final às partes Interessadas (Etapa 5).

ETAPA	PRAZO	RESPONSÁVEL
1º Semestre		
ETAPA 1	ATÉ 30 DE JUNHO	COGER-e
ETAPA 2	ATÉ 10 DE JULHO	membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva
ETAPA 3	ATÉ 15 DE JULHO	COGER-e
ETAPA 4	ATÉ 20 DE JULHO	COGER-e
ETAPA 5	ATÉ 30 DE JULHO	COGER-e
2º Semestre		
ETAPA 1	ATÉ 05 DE NOVEMBRO	COGER-e
ETAPA 2	ATÉ 15 DE NOVEMBRO	membros CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva
ETAPA 3	ATÉ 20 DE NOVEMBRO	COGER-e
ETAPA 4	ATÉ 25 DE NOVEMBRO	COGER-e
ETAPA 5	ATÉ 05 DE DEZEMBRO	COGER-e

Tabela 1: Cronograma (caso as datas recaiam em final de semana, o prazo fica prorrogado até o próximo dia útil subsequente)

A fim de subsidiar a boa condução do processo, o CIGOV-e deverá disponibilizar todos os documentos e informações que possam vir a contribuir com a avaliação por parte dos membros avaliadores.

Os membros avaliadores deverão responder aos formulários de forma integral.

Os formulários devidamente respondidos deverão ser entregues ao CIGOV-e até o prazo final definido no cronograma de etapas, devendo qualquer ausência ser registrada no Relatório Final.

Compõe a presente Metodologia o Anexo I – Formulário de avaliação do nível de maturidade do Sistema de Governança da Fepese.

Casos omissos serão dirimidos pelo CIGOV-e.

ANEXO I

Formulário de avaliação do nível de maturidade do Sistema de Governança Corporativa Fepese

Nome Membro(s) Avaliador:

CIGOV-s ()

COGER-s ()

Diretoria Executiva ()

Data da avaliação: XX/XX/XX

Observações:

A avaliação do nível de maturidade do sistema de Governança Corporativa constitui etapa fundamental para aferir a sua efetividade, além de contribuir para o aperfeiçoamento da governança da organização.

Por meio de objetivos específicos, a avaliação em questão pretende:

- a. Identificar componentes existentes em um sistema organizacional de governança corporativa;
- b. Levantar etapas e diretrizes essenciais seguidas em processos de elaboração de modelos de maturidade;
- c. Integrar as diretrizes propostas em um modelo preliminar e simplificado.

A avaliação, portanto, será desenvolvida com o fito de avaliar o nível de maturidade, permitindo a coleta de elementos suficientes para retroalimentar o planejamento e evolução constante da governança corporativa. O domínio de tais conhecimentos permitirá, em seguida, a definição de etapas sequenciais e complementares para avaliar quão aderente se encontra a Fepese (e suas práticas de governança corporativa) e quais medidas de aprimoramento ou oportunidades de melhoria são necessárias.

Desta forma, intenciona-se que a avaliação sirva como um ponto de partida que possa ser utilizado periodicamente e que permita tanto diagnosticar situações de aderência a boas práticas de governança corporativa quanto planejar etapas a serem cumpridas em um contexto evolutivo de desenvolvimento organizacional.

Não se pode deixar de destacar que a adoção de um modelo de maturidade como

o proposto, permite:

- a. visualização da atual performance da Fundação e a comparação com outras;
- b. estipulação de metas e planos de melhoria coerentes com a situação atual da Fundação;
- c. avaliação de quão distante está a Fundação das metas desejadas;
- d. estimulação da disseminação de boas práticas e seu aprimoramento contínuo.

Feitas essas considerações, passa-se ao objetivo desta avaliação, qual seja, a retroalimentação obtida com o pleno funcionamento dos órgãos de governança constituídos, culminando em um sistema adequado de Governança Corporativa.

Por fim, consigna-se que o processo de avaliação segue as seguintes premissas básicas:

- a) O tipo de avaliação aplicada é a interna, ou seja, é realizada pelos membros do CIGOV-s, COGER-s e Diretoria Executiva;
- b) Será objeto desta avaliação o Sistema de Governança Corporativa da Fepese; e
- c) A técnica de coleta de dados empregada é o questionário com perguntas fechadas.

As respostas deverão respeitar a seguinte escala:

① ② ③ ④ ⑤

- ① Discordo
- ② Discordo parcialmente
- ③ Nem Discordo, nem concordo
- ④ Concordo parcialmente
- ⑤ Concordo

A seguir, são apresentadas as questões que foram contempladas no processo de avaliação, divididas conforme os mecanismos PREVENÇÃO; DETECÇÃO; INVESTIGAÇÃO; CORREÇÃO e MONITORAMENTO:

MECANISMO DE PREVENÇÃO**P1 – Gestão da Ética e Integridade**

1. Sua organização promove ações de conscientização (programas, eventos e/ou treinamentos) sobre ética e integridade?

① ② ③ ④ ⑤

2. Sua organização promove comportamento ético e íntegro da alta direção (nível gerencial, diretoria, conselhos/comitês superiores)?

① ② ③ ④ ⑤

3. Sua organização possui uma comissão de ética atuante?

① ② ③ ④ ⑤

4. Sua organização instituiu política de prevenção de conflitos de interesse?

① ② ③ ④ ⑤

5. Sua organização regula o recebimento de presentes e participação em eventos por parte de seus colaboradores?

① ② ③ ④ ⑤

6. Sua organização possui equipes/setores/comissões designadas para funções de controle contra irregularidade, fraude e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

7. Sua organização possui critérios formalizados para escolha dos membros/colaboradores que incluem elementos de integridade, como o não envolvimento em atos de corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

P2 – Controles Preventivos

8. Sua organização estabeleceu um sistema de decisões com poderes balanceados e segregação de funções?

① ② ③ ④ ⑤

9. Sua organização estabeleceu políticas e práticas de gestão de recursos humanos capazes de prevenir a ocorrência de irregularidades, fraudes e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

10. Existe procedimento para exigir de terceiros, selecionados para contratar, a apresentação de programa de integridade ou similares?

① ② ③ ④ ⑤

11. Existem procedimentos ou roteiros para auxiliar na padronização e aperfeiçoamento dos controles internos relativos à conformidade e aos riscos das atividades?

① ② ③ ④ ⑤

12. A sua organização realiza ações de controle contra irregularidades, fraudes e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

P3 – Controle de Riscos

13. A gestão de riscos tem melhorado a prevenção de perdas e a investigação de incidentes?

① ② ③ ④ ⑤

14. A gestão de riscos tem aprimorado a governança e os controles internos?

① ② ③ ④ ⑤

15. A gestão de riscos tem impactado positivamente a reputação da organização perante suas partes interessadas?

① ② ③ ④ ⑤

16. A gestão de riscos é parte integrante dos planejamentos estratégicos e operacionais?

① ② ③ ④ ⑤

17. A gestão de riscos é parte integrante da gestão de desempenho da

organização?

① ② ③ ④ ⑤

18. A gestão de riscos é parte integrante dos processos-chave e atividades operacionais da organização?

① ② ③ ④ ⑤

19. A gestão de riscos é parte integrante das funções de apoio (TI, finanças, compras, assuntos jurídicos, auditoria, recursos humanos, etc.)?

① ② ③ ④ ⑤

20. Os riscos são levados em consideração durante os processos de tomada de decisão?

① ② ③ ④ ⑤

21. O processo de gestão de riscos é sistemático e está formalizado?

① ② ③ ④ ⑤

22. A política de gestão de riscos está documentada e disseminada na organização?

① ② ③ ④ ⑤

23. A responsabilização e a autoridade para gerenciar riscos estão documentadas e foram incluídas nas descrições de cargos?

① ② ③ ④ ⑤

24. Os critérios de risco (apetite por riscos) da organização foram definidos e são continuamente analisados criticamente e alterados, quando necessário?

① ② ③ ④ ⑤

25. A gestão de riscos está alinhada aos contextos externo e interno da organização?

① ② ③ ④ ⑤

26. Informações sobre riscos e desempenho são integradas aos relatórios internos de gestão, bem como aos relatórios externos fornecidos às partes

interessadas?

① ② ③ ④ ⑤

P4 – Transparência

27. Sua organização promove a cultura da transparência e divulgação proativa de informações, utilizando-se especialmente dos meios de tecnologia?

① ② ③ ④ ⑤

28. Sua organização cumpre os requisitos mínimos de Transparência?

① ② ③ ④ ⑤

29. Sua organização possibilita e disponibiliza informações de interesse social na Internet?

① ② ③ ④ ⑤

30. Sua organização possui canais de comunicação com a sociedade?

① ② ③ ④ ⑤

31. Sua organização promove a cultura da prestação de contas e responsabilidade pela governança e gestão?

① ② ③ ④ ⑤

MECANISMO DE DETECÇÃO

D1 – Controles Detectivos

32. Sua organização implementou controles para detectar indícios de casos de irregularidade, fraude e corrupção nos registros de suas atividades?

① ② ③ ④ ⑤

33. Uma vez identificadas as causas do ato lesivo, a Fepese tem previsão de formas de tratamento?

① ② ③ ④ ⑤

D2 – Canal de Denúncias

34. Sua organização implementou um canal de denúncias?

① ② ③ ④ ⑤

35. Sua organização realiza o gerenciamento das denúncias recebidas?

① ② ③ ④ ⑤

36. Sua organização estabeleceu procedimentos de análise de admissibilidade das denúncias recebidas?

① ② ③ ④ ⑤

D3 – Controle Interno/Auditoria Interna

37. A sua organização possui a prática de avaliação dos controles preventivos contra irregularidades, fraudes e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

38. A sua organização avalia a cultura e gestão da ética e da integridade?

① ② ③ ④ ⑤

39. Sua organização estabeleceu uma sistemática de divulgação de relatórios que tratam das atividades de governança e integridade?

① ② ③ ④ ⑤

MECANISMO DE INVESTIGAÇÃO**II – Pré-investigação**

40. Sua organização possui critérios para estabelecer equipe de investigação interna?

① ② ③ ④ ⑤

I2 – Execução da Investigação

41. Sua organização estabeleceu procedimentos padronizados para a execução de investigações internas de irregularidades, fraude e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

MECANISMO DE CORREÇÃO

C1 – Ilícitos Éticos e administrativos

42. Sua organização implementou processo de trabalho para a correção de ilícitos éticos e administrativos?

① ② ③ ④ ⑤

C2 – Ilícitos cíveis e penais

43. Sua organização implementou processo de trabalho para a correção de ilícitos cíveis e penais?

① ② ③ ④ ⑤

MECANISMO DE MONITORAMENTO

M1 – Monitoramento contínuo

44. Sua organização implementou rotina de monitoramento das ações de combate à irregularidade, fraude e corrupção por indicadores de desempenho?

① ② ③ ④ ⑤

45. A gestão de riscos continuamente percebe e reage às mudanças, incluindo a identificação e monitoramento de riscos emergentes?

① ② ③ ④ ⑤

46. A organização continuamente desenvolve e implementa estratégias para melhorar a maturidade de sua gestão?

① ② ③ ④ ⑤

M2 – Monitoramento Geral

47. Sua organização implementou uma rotina periódica de avaliação do desempenho dos controles adotados contra irregularidades, fraudes e corrupção?

① ② ③ ④ ⑤

Pontuação final:

Instância Deliberativa

Diretoria Executiva

Data de Aprovação

20/01/2025

Controle de Alterações

Data	Responsável	Versão
20/01/2025	Lais Bratti	1
28/01/2025	Ana Mussi	2

