

POLÍTICA DE CONTROLES INTERNOS EB INFRA CONSTRUÇÕES LTDA v1.2 14/03/2020

1. OBJETIVO

Esta Política de Controles Internos e Compliance, tem por objeto o estabelecimento de regras, procedimentos para resposta aos riscos, levantados na gestão de riscos.

Adicionalmente, estas regras e procedimentos visam garantir a permanente observância e o fiel cumprimento do Programa de Integridade.

2. APLICAÇÕES

Abrange todas as partes interessadas que, direta ou indiretamente, participam dos processos de negócio da EMPRESA.

2. DEFINIÇÕES

Controles Internos: Processos desenvolvidos para garantir, com razoável certeza, que sejam atingidos os objetivos da instituição, modificando os riscos de negócio, seja reduzindo a probabilidade de ocorrência, seja minimizando os impactos em casos de manifestação dos riscos.

Sistema de Controles Internos: Um sistema de controles internos pode ser definido como um conjunto de políticas, normas, procedimentos e atividades estabelecidas na Companhia, com o propósito de reduzir a possibilidade de sofrer perdas, desgaste da imagem institucional, incrementar a qualidade das informações contábeis, financeiras e gerenciais, bem como salvaguardar a conformidade com a legislação e a regulamentação em vigor.

3. CONCEPÇÕES BÁSICAS

3.1. Construir diretrizes, competências e conceitos de controles internos;

3.2. Disseminar a cultura de controles internos em todos os níveis da EMPRESA;

3.3. Fornecer boas práticas de controles internos, conforme os melhores referenciais do mercado.

3.4. Promover maior transparência das informações, contribuindo para a sustentabilidade da EMPRESA.

4. METODOLOGIA DE USO DOS CONTROLES INTERNOS

A aplicação da metodologia dos controles internos é assegurada pela Alta Direção da EMPRESA, que estabelece a aplicação dos controles internos através do Departamento de Integridade. O processo de controles internos ocorre em quatro tópicos, com o detalhamento de cada uma das ações a serem implementadas com vista a sanar as inconformidades.

5. CONTROLES INTERNOS

5.1. Controles Patrimoniais

5.1.1 Segregação de funções: estabelece a independência para as funções de execução operacional, custódia física e contabilização;

5.1.2 Sistema de autorização e aprovação: compreende o controle das operações através de métodos de aprovações, de acordo com as responsabilidades e os riscos envolvidos;

5.1.3 Determinação de funções e responsabilidades: a existência de organogramas claros determina linhas de responsabilidades e autoridades definidas por toda a linha hierárquica;

5.1.4 Rotação de funcionários: corresponde ao rodízio dos funcionários designados para cada trabalho. Possibilita reduzir a oportunidade de fraudes e contribuir para o surgimento de novas ideias;

5.1.5 Integridade: corresponde à atualização permanente sobre a legislação vigente, visando diminuir riscos e não expor a empresa a contingências fiscais e legais pela não-obeidência aos preceitos atuais vigentes;

5.1.6 Contagens físicas independentes: corresponde à realização de contagens físicas de bens e valores, de forma periódica, por intermédio de pessoa independente ao custo diante, visando maximizar o controle físico e resguardar os interesses da empresa.

5.2. Controles Contábeis

5.2.1 Documentação confiável: corresponde à utilização de documentação hábil para o registro das transações. Documento hábil é aquele revestido de formalidades legais exigidas em cada espécie concreta, conforme sua natureza, para comprovar a operação realizada;

5.2.2 Conciliação: indica a precisão ou diferenças existentes entre diversas fontes de informações, visando à manutenção equilibrada entre estas e à eliminação tempestiva de possíveis pendências;

5.2.3 Análise: objetiva a identificação da composição analítica dos itens em exame. Exame minucioso de uma coisa em cada uma das suas partes;

5.2.4 Plano de contas: compreende a classificação dos dados da empresa dentro de uma estrutura formal de contas. A existência de um manual de contabilidade que proceda o uso destas contas, fomenta a classificação e a utilização adequada de cada conta;

5.2.5 Tempo hábil: determina o registro das transações dentro do período da competência e no menor espaço de tempo possível.

5.3 Controles Operacionais

5.3.1 Seleção: possibilita a obtenção de pessoal qualificado para exercer com eficiência as funções específicas;

5.3.2 Treinamento: possibilita a capacitação do pessoal para a atividade proposta. Entende-se que treinamento tem como finalidade melhorar o desenvolvimento profissional do ser humano na sua organização, e no desempenho das suas funções além de ser o processo que visa à preparação e ao aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos dos funcionários de uma organização;

5.3.3 Plano de carreira: determina a política da empresa ao pessoal quanto às possibilidades de remuneração e promoção, incentivando o entusiasmo e a satisfação do pessoal;

5.3.4 Relatórios de desempenho: compreendem a identificação individual de cada funcionário. Apontam suas virtudes e deficiências, sugerindo alternativas necessárias ao aperfeiçoamento pessoal e profissional;

5.3.5 Relatório de horas trabalhadas: possibilita a administração mais eficiente do tempo despendido pelo pessoal e indica mudanças necessárias ou correção das metas de trabalho;

5.3.6 Tempos e métodos: possibilitam o acompanhamento mais eficiente de execução das atividades e regulam possíveis ineficiências do pessoal;

5.3.7 Custo-padrão: permite acompanhar permanentemente o custo de produção dos bens e serviços produzidos, identificando benefícios e ineficiências do processo de produção;

5.3.8 Manuais Internos: sugerem clara exposição dos procedimentos internos, possibilitando práticas uniformes, normatização e eficiência dos atos que previnem a ocorrência de erros e desperdícios;

5.3.9 Instruções Formais: apontam formalmente as instruções a serem seguidas pelo pessoal, evitando interpretações dúbias, mal-entendidos e a possibilidade de cobranças;

5.3.10 Controle de Qualidade: medida adotada para definir padrões de procedimentos, políticas e ações de maneira uniforme.

5.4. Controles de Integridade

5.4.1 Supervisão: a supervisão permanente possibilita melhor rendimento pessoal, corrigindo-se rapidamente possíveis desvios e dúvidas decorrentes da execução das atividades;

5.4.2 Sistema de revisão e aprovação: indica, através do método de revisão e aprovação, que políticas e procedimentos estão sendo seguidos;

5.4.3 Departamento de Integridade: possibilita a identificação de transações realizadas pela empresa que estejam em consonância com as políticas determinadas pela administração.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

É essencial que qualquer pessoa, seja colaborador ou terceiro, relate quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com esta Política, prevenindo atos de fraude, corrupção e preservando a imagem da EMPRESA no mercado. Nesse sentido, disponibilizamos o Canal de Denúncias:

Site: <https://ebinfra.com.br/canal-de-denuncias>

E-mail: denuncias@ebinfra.com.br

7. INVESTIGAÇÃO E SANÇÕES

Cabe aos colaboradores da empresa cumprir com todas as disposições desta Política e assegurar que todos os terceiros sejam informados sobre seu conteúdo e se comprometam com seu cumprimento.

8. SANÇÕES

O descumprimento, devidamente apurado e comprovado, de algum dos princípios ou compromissos de conduta expressos nesta Política, poderá resultar na adoção de sanções

de caráter educativo ou punitivo, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas e/ ou judiciais pelas instâncias cabíveis, quando se tratar, ademais, de infrações contratuais e/ou legais.

8.1 PUNIÇÕES POSSÍVEIS

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão de vínculo contratual;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;
- Exclusão do terceiro;
- Rescisão motivada de contratos em caso do envolvimento de Terceiros;
- Ajuizamento de ações judiciais cabíveis.


A decisão também poderá orientar ou determinar que a área interna da EMPRESA adote ações de remediação, contenção, interrupção de irregularidades e/ou revisão de controles internos.

O Departamento de Integridade monitorará a aplicação de Medidas Disciplinares decorrentes de apurações de denúncias do Canal de Denúncias.

Nenhuma informação sobre o resultado da apuração da denúncia ou aplicação de medidas punitivas será divulgada por meio do Canal de Denúncias.

9. DÚVIDAS

Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política poderão ser direcionadas ao Superior Hierárquico ou ao Departamento de Integridade, por meio do e-mail do próprio Canal de Denúncias.



DEPARTAMENTO DE INTEGRIDADE
FLÁVIO JAIME GUEDERT
CPF: 836.977.051-72