

# Carta Anual de Governança Corporativa

*Aprovada pelo Conselho de Administração em  
28/05/2018*

**2018**

## CARTA ANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA<sup>1</sup>

### 1. Atividades desenvolvidas

É através das duas principais linhas de atuação, pesquisa e extensão rural e pesqueira, que são desenvolvidos os produtos e serviços oferecidos pela Epagri. Entre eles, destacam-se: desenvolvimento de pesquisas, capacitação/treinamento, geração e demonstração de novas práticas e tecnologias, assistência técnica, orientação e assessoramento às famílias de agricultores e pescadores e suas organizações, além da oferta de produtos como publicações técnicas, vídeos, programas de rádio e televisão, mapas digitais, revista agropecuária, sementes e mudas e, zoneamento agrícola.

Em sua Carta Anual de Serviços, além de uma listagem dos produtos e serviços prestados por público-alvo e tipo de serviço, a Epagri destaca que *“os recursos da pesquisa agropecuária catarinense são oriundos principalmente da Fapesc, Embrapa, CNPq, Finep, Mapa, MDA e MPA. Ela conta também com recursos próprios, além de outras entidades que aportam valores indispensáveis para o desenvolvimento da pesquisa agropecuária em Santa Catarina. Esses recursos são direcionados aos projetos e à revitalização da infraestrutura das Unidades de Pesquisa”* enquanto que as ações da extensão rural, *“são apoiadas pelo MDA, Mapa, PAC/Embrapa e convênios com Prefeituras Municipais, entre outros.”* Vale destacar ainda que a Epagri desenvolve projetos, tanto a pesquisa quando a extensão rural e

---

<sup>1</sup> Em relação às empresas estatais de capital aberto, tais informações já se encontram detalhadas no Formulário de Referência, documento anual de divulgação pública que segue o modelo da Comissão de Valores Mobiliários – CVM, nos termos da Instrução CVM n. 480, de 2009. Por esse motivo, essas companhias não necessitam divulgar as informações indicadas nos itens da respectiva carta, mas devem informar em quais itens de seu Formulário de Referência podem ser consultadas as informações requeridas pelo inciso III do art. 8º da Lei 13.303/16. Esta situação deve ser tratada com GT transparência, para verificar necessidade de eventual link. B



pesqueira, em parceria com universidades públicas e privadas, órgãos governamentais e não governamentais, nas diferentes esferas (municipal, estadual, federal e internacional) das áreas de agricultura, biologia, meio ambiente, hidrologia e outras correlacionadas

## **2. Estrutura de controles internos e gerenciamento de risco**

Em cumprimento a Lei Federal n.º 13.303, de 30 de junho de 2016, ao Decreto Estadual n.º 1.007, de 20 de dezembro de 2016 e ao Decreto Estadual n.º 1.025, de 18 de janeiro de 2017, a EPAGRI está desenvolvendo uma estrutura de controles internos capaz de atender não só as exigências da legislação, como também, as melhores práticas de mercado que envolve a área.

O novo Estatuto Social da EPAGRI prevê a existência de uma área de Conformidade e Gerenciamento de Riscos (Compliance), vinculada diretamente ao Diretor-Presidente e conduzida por ele ou ao Diretor-Presidente por intermédio de outro Diretor Executivo que irá conduzi-la, podendo esta ter outras competências.

A área de Compliance poderá se reportar diretamente ao Conselho de Administração da empresa em situações em que se suspeite do envolvimento do Diretor-Presidente em irregularidades ou quando este se furtar à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação a ele relatada.

Imanente aos dispositivos legislativos e alinhada com as melhores práticas de mercado, a estrutura de controles internos abrange todos os níveis da EPAGRI, podendo ser classificada em três linhas de defesa.



A primeira linha de defesa corresponde a todas as unidades organizacionais da EPAGRI. Cada unidade é responsável por identificar, avaliar, comunicar e monitorar permanentemente os riscos relacionados aos processos na sua área de atuação e por implementar ações de controle para mitigá-los.

Na segunda linha de defesa, o novo Estatuto Social da EPAGRI prevê a criação do Departamento de Conformidade e Gerenciamento de Riscos (Compliance), que tem por objetivo propor políticas de conformidade e gerenciamento de riscos para a empresa, bem como verificar a aderência da estrutura organizacional e dos processos, produtos e serviços da empresa às leis, normativos, políticas e diretrizes internas e demais regulamentos aplicáveis.

A terceira linha de defesa é exercida pela unidade de Auditoria Interna – AUD, que realiza avaliações independentes sobre a atuação da primeira e da segunda linha de defesa.

A gestão de riscos tem os seguintes objetivos:

- a) Assegurar que os responsáveis pela tomada de decisão, em todos os níveis da empresa, tenham acesso tempestivo a informações sobre os riscos aos quais ela está exposta;
- b) Aumentar a probabilidade de atingir os objetivos organizacionais, reduzindo os riscos a níveis aceitáveis;
- c) Agregar valor à empresa por meio da melhoria dos processos de tomada de decisão e do tratamento adequado dos riscos e dos impactos negativos de suas eventuais materializações.

Como mecanismo para a gestão de riscos, é adotada uma metodologia de mapeamento, composta por etapas sequenciais que abrangem:

- a) Identificação dos riscos, dos eventos de risco e de seus responsáveis;
- b) Avaliação da probabilidade de ocorrência e dos respectivos impactos, considerando os riscos inerentes e os riscos residuais;
- c) Estruturação e implementação de respostas para os riscos identificados e priorizados na avaliação;
- d) Adoção de medidas de controle, ou aprimoramento daquelas já existentes, para evitar ou mitigar riscos;
- e) Comunicação dos resultados do trabalho às unidades gestoras e à alta administração.

Os resultados das etapas de identificação e de avaliação alimentam uma matriz de riscos que, considerando os níveis de probabilidade e de impacto, permite levantar os riscos relevantes (riscos que podem comprometer o alcance dos objetivos estratégicos da empresa), hierarquizando-os em graus de exposição (extremo, alto, médio ou baixo).

Observando a Lei 13.303/16, art. 18, inciso II e Decreto Estadual 1.007/16 art. 11, inciso II informar se, em relação ao último exercício social, houve alteração significativa nos principais riscos a que a empresa estatal está exposta, inclusive os riscos relacionados à integridade das informações contábeis e financeiras e os relacionados à ocorrência de corrupção e fraude, ou na política de gerenciamento de riscos adotada, comentando, ainda, eventuais expectativas de redução ou aumento na exposição da empresa estatal a tais riscos.

### **3. Dados econômico-financeiros e comentários sobre o desempenho**



Definidos em seu Plano Diretor e firmados em seu Contrato de Gestão, a Epagri possui indicadores para o cumprimento de suas metas, objetivos estratégicos e, respectivamente, sua missão.

Nos últimos anos, a Epagri vem cumprindo com as metas destes indicadores e reforçando, cada vez mais, o compromisso com a sociedade de prestar sempre um serviço de qualidade e excelência.

INDICADOR	ANO DE REFERÊNCIA	VALOR MAIS RECENTE	META 2019
Tecnologias desenvolvidas	2016	13	13
Número de projetos correntes liderados por pesquisador	2016	1,24	1,17
Número de publicações por pesquisador	2016	4	2,73
Percentual de famílias agricultoras atendidas em relação ao total de famílias agricultoras do estado	2016	56%	56%
Percentual de atividades realizadas a campo em relação ao total de atividade realizadas	2016	39%	45%
Percentual de famílias capacitadas (sem repetição) em relação ao número de famílias agricultoras atendidas	2016	15%	17%

\*Considerando a soma de Novos Cultivares Registrado e Tecnologias Desenvolvidas

Além dos indicadores expostos acima, e publicados em seu Relatório de Gestão, a Epagri ainda conta com um importante indicador de resultado que é o seu Balanço Social. Em 2016, a empresa obteve um resultado de R\$5,01 para cada R\$1,00 investido na empresa.

Por fim, na demonstração de resultados financeiros (Anexo 1), a Epagri dá publicidade de seus resultados operacionais e financeiros.

#### **4. Políticas e práticas de governança corporativa**

Em atendimento a Lei Federal 13.303/16, a Lei Estadual 1.007/16 e aos Decretos Estaduais 1.025/17 e 1.484/18, a Epagri está estruturando sua área meio para que possa trabalhar na elaboração de um Código de Boas Práticas de Governança Corporativa.

Entretanto, independente da existência de tal documento, a empresa já possui algumas iniciativas que vão ao encontro dos pilares da governança pública (Transparência, Equidade, *Accountability* e Responsabilidade) as quais destacamos:

- Estratégia Organizacional

Após um longo trabalho, realizado com o apoio de uma empresa estrangeira especializada em planejamento estratégico, a Epagri elaborou, em 2014, seu Plano Diretor 2025 (PD 2025).



O PD 2025 *“foi construído com objetivo de estabelecer as bases para os próximos ciclos de planejamento estratégico detalhando seus fundamentos, indicadores de desempenho e respectivas metas a serem perseguidos e atingidos pela Epagri, além do direcionamento estratégico a ser levado em consideração ao longo de sua atividade”*.

Após a elaboração do plano, a Epagri firmou seu primeiro Contrato de Gestão, o qual tem o objetivo de *“regular o relacionamento entre o Conselho de Administração da EPAGRI e a Diretoria Executiva da EPAGRI, no que tange às obrigações das partes e aos objetivos e metas acordados”*.

- Avaliação de desempenho de membros da alta administração

A Epagri possui um Modelo de Avaliação de Desempenho dos Administradores com diretrizes para avaliação de desempenho da alta administração, assim como indicadores e metas de desempenho. Esta avaliação, por sua vez, é realizada com base nos indicadores e metas pactuados no seu Contrato de Gestão e Resultados, e publicitados em seu Relatório Anual de Gestão.

- Avaliação de Desempenho Individual

Implementado em 2011, a Epagri realizada anualmente uma Avaliação de Desempenho voltada para medição e análise do desempenho individual de seus empregados. Além de aferir o cumprimento de metas através das ações de seus empregados, a avaliação também reconhece o desempenho destes através da promoção daqueles que cumprirem anualmente com seus planos de trabalhos individuais (PATIs)

- Código de Conduta e Integridade

Em virtude da Lei 13.303/16, a Epagri elaborou em 2017, com a participação de colaboradores de diversas áreas, a primeira versão de seus Código de Conduta e Integridade. Nele, foram definidas estruturas e práticas que norteiam condutas dos empregados, administradores e conselheiros fiscais da Epagri.

## **5. Descrição da composição e da remuneração da administração**

Atendendo as normas definidas no Estatuto Social da Epagri, a remuneração dos membros estatutários é fixada anualmente em Assembleia Geral Ordinária, nos termos da legislação vigente, observados os limites máximos fixados pelo Conselho de Política Financeira (CPF).

Nele está definido também que *“A remuneração mensal devida aos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal da Epagri não excederá a 10% (dez por cento) da remuneração mensal média dos Diretores da Epagri, excluídos os valores relativos, eventuais adicionais e benefícios, sendo vedado o pagamento de participação, de qualquer espécie nos lucros da empresa.*

Dentre algumas de suas políticas de acompanhamento e controle, vale ressaltar as seguintes:

- É vedado o pagamento de qualquer forma de remuneração não prevista em Assembleia Geral.



Governo do Estado de Santa Catarina  
Secretaria de Estado da Agricultura e da Pesca  
**Epagri** Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina

- É vedada a participação remunerada de membros da administração pública, direta ou indireta, em mais de 2 (dois) conselhos, de administração ou fiscal.
- Os honorários da Diretoria Executiva, compreendem os Honorários Básicos e a Gratificação de Representação.
- Somente fará jus à remuneração o conselheiro fiscal que comparecer, no mínimo, a uma reunião mensal.

A Epagri, atendendo das diretrizes da Lei Federal 13.303 bem como as orientações da Secretaria da Fazenda do Estado de Santa Catarina, publica anualmente, através de seu Relatório Anual de Gestão, a remuneração acumulada de seus Administradores. A tabela abaixo refere-se ao exercício do ano de 2017 (ano referência de seu último relatório):



**REMUNERAÇÃO ANUAL PAGA A MEMBROS DE DIRETORIA, CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL DA UNIDADE GESTORA**

Cargo	Remuneração/Jeton	Bônus	Participação no Lucro	Exercício:	
				Outros	2017
<b>Conselho de Administração:</b>					
Conselheiro (Secretário da Agricultura)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Presidente da Embrapa)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Superintendente da FAESC)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Superintendente da FETAESC)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Superintendente da OCESC)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Superintendente Federal do MAPA)	---	---	---	---	---
Conselheiro (Representante dos Empregados)	---	---	---	---	---
<b>Diretoria:</b>					
Diretor Presidente	R\$ 49.200,00	---	---	---	R\$ 49.200,00
Diretor Administrativo/Financeiro (Jan-Jul)	R\$ 18.436,88	---	---	---	R\$ 18.436,88
Diretor Administrativo/Financeiro (Ago-Dez)	R\$ 14.000,00	---	---	---	R\$ 14.000,00
Diretor de Ciência, Tecnologia e Inovação	R\$ 33.600,00	---	---	---	R\$ 33.600,00
Diretor de Extensão Rural e Pesca	R\$ 33.600,00	---	---	---	R\$ 33.600,00
Diretor de Desenvolvimento Institucional	R\$ 33.600,00	---	---	---	R\$ 33.600,00
<b>Conselho Fiscal:</b>					
Conselheiro (Embrapa)	R\$ 4.900,00	---	---	---	R\$ 4.900,00
Conselheiro (Estado de SC)	R\$ 4.900,00	---	---	---	R\$ 4.900,00
Conselheiro (Estado de SC)	R\$ 4.900,00	---	---	---	R\$ 4.900,00
Conselheiro Suplente (Embrapa)	---	---	---	---	---
Conselheiro Suplente (Estado de SC)	---	---	---	---	---
Conselheiro Suplente (Estado de SC)	---	---	---	---	---
<b>Total</b>	<b>R\$ 182.438,88</b>				<b>R\$ 182.438,88</b>

\* Consideradas apenas as remunerações extras relativas ao exercício da função. Não estão consideradas aqui, portanto, qualquer outro tipo de remuneração adquirida ao longo da carreira dos colaboradores.