



# **PROGRAMA DE INTEGRIDADE/COMPLIANCE DO GRUPO MODENA**

**APROVADO PELA DIRETORIA EXECUTIVA**

Setembro - 2024

# APRESENTAÇÃO E OBJETIVO



**1.1** O Programa de Integridade (“Compliance”) do Grupo Modena & Silva (“Grupo Modena” ou “Modena”) tem como objetivo oferecer um conjunto de mecanismos e procedimentos para prevenir, detectar e responder à ocorrência de violações ao Compliance, Código de Conduta e Ética e ao Política de Conduta Disciplinar do Grupo Modena.

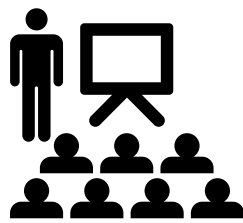
**1.2** O Grupo Modena deve estar subsidiado por processos de trabalho que têm pilares de boa governança, controles internos, gestão de riscos, prestação de contas e responsabilização por eventuais danos ou prejuízos à entidade. Cada um dos profissionais do grupo deve ter o conhecimento das normas internas, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade com as Leis e agir de maneira ética em todas as situações corporativas.



## **2. POLÍTICA ASSOCIADA**

**2.1** Política de Consequências; e,

**2.2** Política de Lavagem de Dinheiro e PEP.



## **3. CAMPO DE APLICAÇÃO**

**3.1** As disposições deste Programa de Integridade se aplicam à Diretoria Executiva, a todos os empregados do Grupo Modena e aos prestadores de serviços temporários, permanentes ou de forma excepcional/eventual ao Grupo Modena. Ele deve orientar as relações do Grupo com os clientes, fornecedores, fisco, administração pública e à sociedade.



## **4. RELAÇÃO COM OUTRAS NORMAS**

**4.1** Código de Conduta e Ética do Grupo Modena; e

**4.2** Política de Consequências.

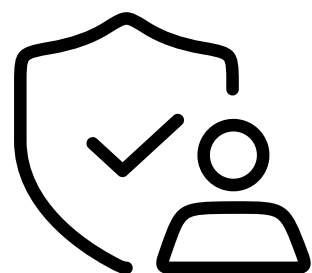


## **5. REGULAMENTAÇÃO UTILIZADA**

**5.1** Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção;

**5.2** Lei nº 12.813/2013 – Conflito de interesses no Poder Executivo Federal;

**5.3** Lei nº 9.613/1998 – Crimes de “Lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores.



## 6. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

**6.1** O Programa de Integridade abrange todo o Grupo Modena na função de assegurar o efetivo gerenciamento do risco de conformidade e o fortalecimento do sistema de controles internos, contribuindo para a mitigação de riscos, disseminação da cultura de controles internos e compliance, inibição de atos ilícitos, redução de perdas financeiras e prevenção de danos à reputação.

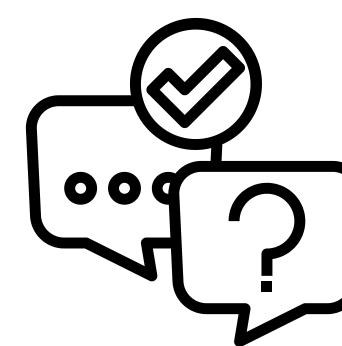
**6.2** Para a consecução desse objetivo, o Programa está constituído sobre 03 (três) pilares:



**PREVENÇÃO**



**DETECÇÃO**



**RESPOSTA**



## 6.3 ELEMENTOS DE PREVENÇÃO

### 6.3.1. GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS

**6.3.1.1** No processo de gestão de riscos e controles, a Modena busca aperfeiçoar seus procedimentos para estar de acordo com a arquitetura elaborada pelo **Committee of Sponsoring of the Treadway Commission (COSO)**, que contempla a **identificação, mensuração e o tratamento dos riscos dos processos de uma entidade.**

**6.3.1.2** A área de controles internos e Compliance da Modena é a responsável pela gestão de riscos corporativos e realiza, de forma contínua, por meio de sistema informatizado, a análise de riscos originais e residuais por áreas e processos.

A Modena busca atuar em consonância com o Modelo de Três Linhas do IIA Brasil, em que as áreas gestoras, enquanto primeira linha, são responsáveis pelo gerenciamento dos riscos de suas atividades e pela instituição de controles internos que os mitiguem. Já a segunda linha, exercida pela área de controles internos, buscam monitorar a execução dos controles internos advindos das obrigações legais e normativos internos.

**6.3.1.3** O Grupo Modena, buscando atender as melhores práticas de mercado, vem estruturando a área de controles internos e compliance, para avaliar, de forma independente, os processos, riscos e controles identificados, mapeados, elaborados e utilizados pelas áreas gestoras.

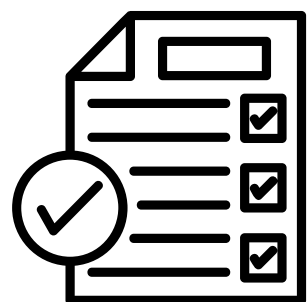


## 6.3.2. COMPROMETIMENTO DE ALTA ADMINISTRAÇÃO

**6.3.2.1** O comprometimento da Alta Administração com a gestão de integridade é imprescindível.

Os líderes máximos devem incorporar os princípios do programa e praticá-los sempre, servindo de exemplo para os demais e atuando como agentes transformadores da cultura de ética e integridade da empresa.

**6.3.2.2** A Alta Administração do Grupo Modena é composta pela Diretoria Executiva, órgão responsável pela Administração da entidade, com base nas disposições estatutárias. A aprovação do Programa de Integridade é de competência da Diretoria, assim como quaisquer alterações nele propostas.



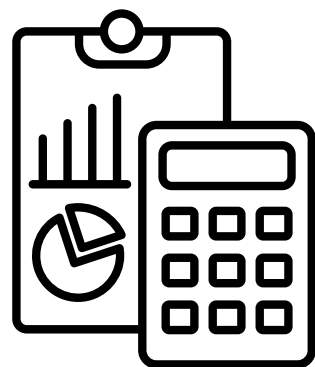
## 6.3.3. ESTRUTURAÇÃO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS

### 6.3.3.1 NORMATIVOS ORGANIZACIONAIS

**6.3.3.1.1** Os processos organizacionais da Modena estão sendo elaborados e serão estabelecidos em normativos internos e subdivididos por área. Esses normativos são classificados da seguinte forma:

- Políticas: abrangem toda a organização ou processos organizacionais relevantes;
- Manuais Gerenciais: abrangem determinada área da Modena ou processo organizacional específico; e
- Manuais Operacionais ou Instruções Normativas: registram o detalhamento da execução de atividades e processos organizacionais, incluindo a utilização de sistemas informatizados.

**6.3.3.1.2** Além das normas internas supracitadas, compõem a estrutura normativa da Modena o Contrato Social, Atas, Regimentos, Códigos, Programas e Resoluções.



## 6.3.3.2 REGISTROS CONTÁBEIS E CONTROLES INTERNOS DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

**6.3.3.2.1** A Modena, observando a legislação de regência, estabelece procedimentos rígidos para os registros contábeis, considerando os seguintes aspectos:

- Todas as despesas e receita são contabilizadas com exatidão, incluindo a documentação de apoio adequada e lançadas nos registros e classificações devidos quando pagas, recebidas ou reembolsadas;
- Todos os registros contábeis refletem de maneira justa e precisa as operações e a disposição dos ativos e passivos da Modena, observando as regulamentações e as práticas contábeis aplicadas; e
- Todos os registros contábeis observam as normas do Conselho Federal de Contabilidade, sem prejuízo de observar disposições de outros regulamentos.

**6.3.3.2.2** Os registros supracitados são imprescindíveis para a identificação de impropriedades. O objetivo principal é impedir que suborno, corrupção, fraude, assim como outras práticas ilícitas possam ser ocultadas por meio da escrituração contábil em, por exemplo, pagamentos legítimos como comissões, corretagens, consultorias, gastos com viagens, bolsas de estudo, entretenimento, doações, patrocínios etc.

**6.3.3.2.3** A efetividade desses procedimentos é aferida por testes de aderência aplicados pela Contabilidade, área Fiscal, pela área de Controles Internos e Compliance e pela Auditoria Independente, sendo que esta última atua por meio da adoção de procedimentos para a exatidão nas Demonstrações Contábeis elaboradas pela Administração.



### 6.3.3.3 PADRÕES DE CONDUTA

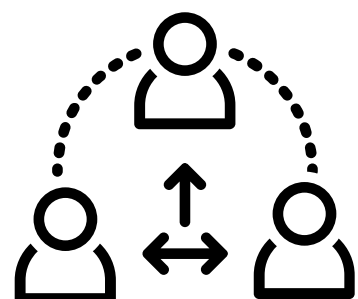
**6.3.3.3.1** Os padrões de conduta aplicáveis a todos os empregados da Modena estão previstos no Código de Conduta e Ética e no Manual de Conduta Disciplinar.

**6.3.3.3.2** Esses dois documentos detalham a conduta esperada pelos colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviços e demais com quem a Modena se relaciona. Reforçam conceitos e trazem direcionamentos que contribuem para uma atuação responsável e com foco em condutas éticas e legais que são indispensáveis para a perenidade e a consecução dos objetivos da entidade.



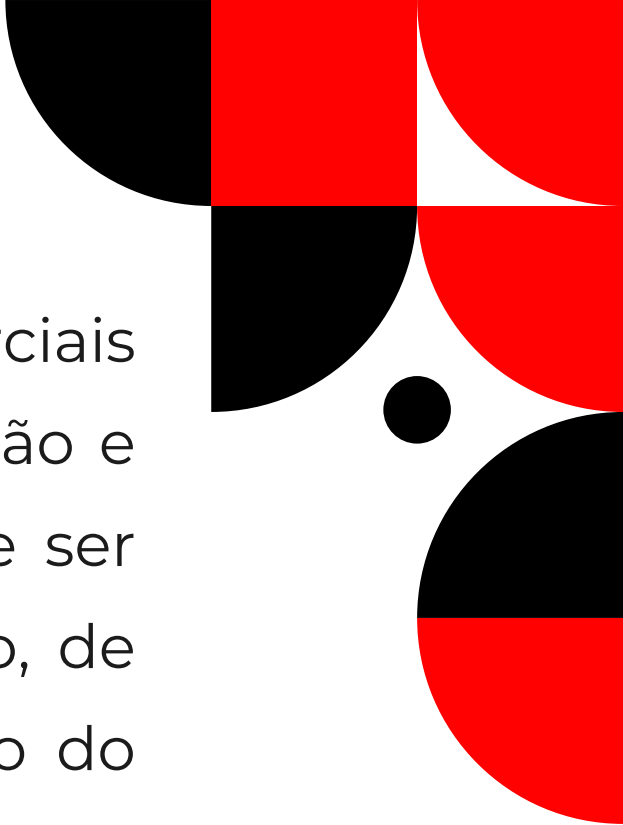
#### 6.3.3.4 GESTÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

**6.3.3.4.1** No âmbito da Modena, a área de controles internos e compliance exercerá a gestão do Programa de Integridade, na forma estabelecida neste documento.



#### 6.3.3.5 RELACIONAMENTO COM TERCEIROS


**6.3.3.5.1** A relação com parceiros deve observar a integridade, a ética, a transparência. Práticas antiéticas ou ilegais devem ser objeto de denúncia e apuração. O relacionamento com fornecedores, terceiros e quaisquer pessoas que tenham negócios com a Modena deve ser regido por valores e princípios de conduta ética.

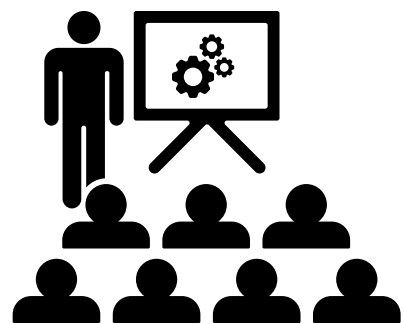


**6.3.3.5.2** Além das disposições constantes neste Programa de Integridade, nas relações comerciais ainda deve ser observado o normativo interno que disciplina o processo de contratação, seleção e monitoramento de prestadores de serviços. Nos procedimentos de gestão de contratos, deve ser respeitada a segregação de funções, existindo independência na fase de seleção, contratação, de gestão e na definição de responsáveis distintos para atuar no monitoramento e na avaliação do desempenho do fornecedor, com o objetivo de mitigar eventuais irregularidades.

**6.3.3.5.3** A Modena deverá segregar suas políticas de compras e contratações, relacionadas as atividades correntes de prestadores de serviços administrativos de bens e consumo com a política de compras dos fornecedores de produtos para revenda.

**6.3.3.5.4** O instrumento de contratação deve mencionar a adesão e o respeito do prestador de serviço ao Código de Conduta e Ética da Modena; à Lei Anticorrupção vigente; à Lei Geral de Proteção de Dados; à Lei de Crimes de Lavagem de Dinheiro e a outras legislações aplicáveis, sob pena de rescisão contratual.





## 6.3.3.6 TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

**6.3.3.6.1** Todos os colaboradores e Diretores deverão entender os objetivos do Programa de Integridade, bem como conhecer as regras e os procedimentos da Modena, de forma que cada um compreenda a importância do seu papel para garantir o êxito do Programa.

**6.3.3.6.2** Nesse sentido, a área de recursos humanos, em parceria com a área de controles internos e compliance, deve oferecer treinamentos, oficinas e campanhas com o objetivo de difundir as normas e regras da Modena e promover o acultramento a respeito da integridade/compliance. Os treinamentos e as ações de acultramento devem envolver, além de colaboradores da Modena e membros de órgãos estatutários, os estagiários, aprendizes, fornecedores e terceiros que prestam serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual ao Grupo.

**6.3.3.6.3** A adesão ao Código de Conduta e Ética, a Política de Consequência e ao Programa de Integridade é obrigatória aos membros dos órgãos estatutários e demais colaboradores da Modena que, no momento da admissão ou posse, deverão aceitar os normativos por meio físico ou digital. A adesão deverá ser renovada anualmente, em procedimento a cargo da área de recursos humanos.

**6.3.3.6.4** O Programa de Integridade será divulgado no sítio eletrônico da Modena, tendo por objetivo alcançar o público interno e externo.



### 6.3.3.7 TRANSPARÊNCIA

**6.3.3.7.1** O compromisso do Grupo Modena com a transparência se dá por meio da publicação na página oficial da entidade das condições para seus clientes e das lojas disponíveis. O sítio eletrônico e os treinamentos oferecem uma experiência diferenciada e as melhores oportunidades comerciais para seus clientes.

O relacionamento com os clientes, fornecedores, prestadores de serviços e agentes públicos são tratados no Código de Conduta e Ética, podendo ser especificado em Manual próprio da área de Recursos Humanos.



## 6.4 ELEMENTOS DE PREVENÇÃO

### 6.4.1 MONITORAMENTO DO PROGRAMA

**6.4.1.1** O Programa de Integridade será permanentemente monitorado pela área de controles internos e compliance, de forma a assegurar que as diversas áreas do Grupo Modena estejam cumprindo as normas e os processos internos.

**6.4.1.2** Todas as áreas deverão atender as demandas solicitadas pela área de controles internos e compliance, pela auditoria independente e por demais organismos de monitoramento, controle e fiscalização.

**6.4.1.3** Nos termos do presente programa, os gestores, colaboradores e os membros dos órgãos estatutários são considerados responsáveis pelo controle e mitigação dos riscos inerentes às suas atividades.



**6.4.1.4** A atuação do controle interno e compliance no monitoramento do programa será no sentido de verificar se os elementos estão operando com eficácia e efetividade, se os treinamentos estão sendo efetivos, bem como se surgiram novos riscos que precisam ser tratados para o atendimento das premissas do Programa.

**6.4.1.5** O monitoramento ocorre por meio dos seguintes elementos:

- Gestão eficiente dos riscos e controles;
- Monitoramento da alteração da legislação;
- Monitoramento da execução do plano de treinamento e comunicação;
- Monitoramento quanto a elaboração das Políticas e Manuais, relatórios gerenciais, Planejamento e Prestação de Contas das áreas da Modena;
- Monitoramento dos principais indicadores de riscos e desempenho;
- Monitoramento quanto a entrega do Relatório Anual de Informações, Demonstrações Financeiras e Notas Explicativas;
- Monitoramento dos contratos e atendimento aos componentes de governança;
- Gestão dos apontamentos e planos de ação; e
- Emissão de relatórios.

**6.4.1.6** O Comitê de Conduta e Ética deverá se pautar no Programa de Integridade para desenvolvimento das suas atividades.





## 6.4.2 CANAL DE DENÚNCIAS

**6.4.2.1** A Modena está em processo de implementação do canal para recebimento de denúncias, inclusive anônimas e sigilosas, à disposição do público interno e externo. A entidade reconhece esse canal como um avanço importante nas práticas de governança corporativa e nos esforços para a detecção e tratamento de desvios de conduta e de situações de fraude.

**6.4.2.2** A todos os colaboradores e demais públicos de interesse, é ressaltada a importância de se registrar qualquer situação que possa indicar violação, desvio, fraude, irregularidade, potencial transgressão dos princípios éticos, ato de corrupção, lavagem de dinheiro, assédio, descumprimento das políticas e dos normativos internos ou legais, assim como qualquer conduta imprópria ou que impacte negativamente o patrimônio, a imagem ou a reputação da Modena.

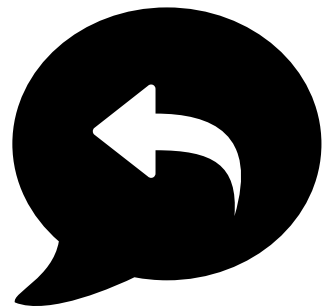
**6.4.2.3** A Modena assegura o sigilo, a confidencialidade e a proteção àquele que fizer uso do canal de denúncia. Todas as manifestações consideradas pertinentes são devidamente apuradas e conduzidas com independência em relação à hierarquia organizacional, com base nos conceitos de integridade, imparcialidade, confidencialidade e sigilo.

**6.4.2.4** As denúncias somente serão aceitas por meio, único e exclusivo, de canais a serem disponibilizados por empresa independente que irá fazer a recepção e tratativa inicial.

**6.4.2.5** Os canais disponibilizados pela empresa externa para recepção de denúncias, reclamações, elogios e outros estarão à disposição por meio de:

- Contato Telefônico;
- Recepção de e-mail;
- Registro no próprio sítio eletrônico (site) da empresa externa gestora do canal de denúncias.

**6.4.2.6** O Comitê de Conduta e Ética da Modena será responsável pelo acompanhamento, gestão e recomendação do Canal de Denúncias, junto com a Ouvidoria.



## **6.5 ELEMENTOS DE RESPOSTA**

### **6.5.1 IDENTIFICAÇÃO DE IRREGULARIDADES**

**6.5.1.1** Caso sejam identificados atos contrários ao Contrato Social, ao Código de Conduta e Ética, ao Programa de Integridade, a Política de Consequências, a qualquer outra norma interna ou à legislação, seja por meio de denúncia, de comunicação ao Comitê de Conduta e Ética ou como resultado de ações de monitoramento, a Diretoria Executiva deve ser comunicada para que sejam adotadas medidas para investigação, remediação e aplicação das penalidades devidas aos envolvidos, de acordo com as normas aplicáveis.

**6.5.1.2** As irregularidades identificadas pela área de controles internos e compliance seguirão os trâmites previstos em norma interna daquele setor.



## 6.5.2 DAS DENÚNCIAS

**6.5.2.1** Serão acolhidas as denúncias que atenderem aos requisitos mínimos para a execução de uma apuração, tais como:

- i) exposição do fato;
- ii) circunstâncias;
- iii) data;
- iv) possíveis testemunhas;
- v) pessoas envolvidas; e
- vi) indícios de autoria ou outras propostas pela empresa gestora do canal de denúncias.

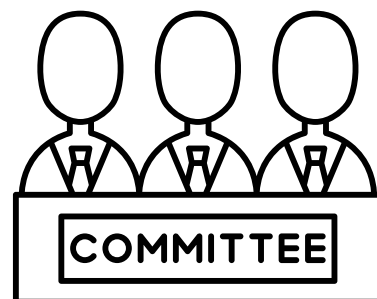
**Parágrafo único:** Caberá a Ouvidoria, em conjunto com o Comitê de Conduta e Ética elaborar e acompanhar os critérios de aceitação de denúncias, estabelecendo os itens em Política interna da Ouvidoria.

**6.5.2.2** As denúncias consideradas admitidas serão obrigatoriamente objeto de tratamento e manifestação formal, nas possibilidades de prosseguimento e apuração ou pelo arquivamento.



### **6.5.3 OUVIDORIA**

**6.5.3.1** A Ouvidoria será a responsável pela recepção, tratamento e encaminhamento das denúncias à Diretoria Executiva, com apoio da empresa terceirizada. O processo de tratamento e encaminhamento será disciplinado por norma interna da área.



### **6.5.4 COMITÊ DE CONDUCTA E ÉTICA**

**6.5.4.1** Quando acionados, os membros do Comitê de Conduta e Ética deverão analisar e encaminhar por meio de parecer consultivo à autoridade instauradora competente as denúncias recepcionadas pela Ouvidoria. As atribuições do Comitê de Ética são definidas por seu Regimento Interno.



## 6.5.5 INVESTIGAÇÃO

**6.5.5.1** A autoridade instauradora terá a prerrogativa de decidir pela instauração ou não de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, após o conhecimento dos fatos ou denúncias, devendo a decisão da não instauração, se for o caso, ser justificada e registrada em ata da Diretoria Executiva.



## 6.5.6 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

**6.5.6.1** Caberá à autoridade instauradora deliberar sobre a instauração de PAD, bem como sobre a definição da respectiva modalidade. Decidida pela abertura, sua instauração será formalizada em ato próprio, via expedição de ofício com a criação de comissão de apuração e nomeação dos membros.

**6.5.6.1.1** Os membros do Comitê de Conduta e Ética serão, preferencialmente, escolhidos para compor as Comissões de Apurações Internas de denúncias.

**6.5.6.1.2** A autoridade instauradora poderá indicar pela contratação de empresas externas para execução e condução do Processo Administrativo Disciplinar.

**6.5.6.1.3** As funções de nomeação da comissão e atuação como autoridade instauradora será exercida pelo Diretor Presidente da Modena & Silva, observando o Regimento Interno da Diretoria Executiva.

6.5.6.2 O PAD pode ser executado nas seguintes modalidades:

- a) Simplificado: destina-se à apuração de denúncias ou ocorrências de baixa ou moderada complexidade;
- b) Ordinário: destina-se à apuração de denúncias ou ocorrências de elevada complexidade;
- c) Extraordinário: destina-se à apuração de denúncias ou ocorrências consideradas extraordinárias, de competência exclusiva da Diretoria Executiva, na forma estabelecida pelo Contrato Social e Regimento da Diretoria Executiva.

**6.5.6.3** É facultado à autoridade instauradora a alteração da modalidade do PAD, quando avaliar pertinente, justificando formalmente a sua decisão. O PAD será realizado por meio de procedimento formal, pelo qual serão colhidas informações, documentos, depoimentos, inclusive de testemunha, com a possibilidade de oitivas gravadas ou lavradas a termo. São direitos assegurados aos investigados:

- a) A ampla defesa e o contraditório;
- b) O sigilo do processo de apuração; e
- c) A possibilidade de retratação e reparação.



## 6.5.7 APURAÇÃO

**6.5.7.1** A recepção de denúncias e o tratamento inicial quanto a aceitação serão geridas por empresa externa contratada pelo grupo Modena & Silva.


**6.5.7.2** Após recepção e aceitação das denúncias pela empresa externa, caberá a Ouvidoria, conforme critérios quantitativos e qualitativos estabelecidos em sua política, atuar da seguinte forma:

**6.5.7.3** A Ouvidoria poderá receber e, conforme critérios estabelecidos em sua política, arquivar ou solicitar instauração de PAD junto a Autoridade Instauradora; ou,

**6.5.7.4** Elaborar relatório preliminar de esclarecimento da denúncia e enviar para apreciação e manifestação do Comitê de Conduta e Ética, que posteriormente poderá recomendar pelo arquivamento ou enviar para manifestação da Autoridade Instauradora.

**6.5.7.5** Havendo decisão no sentido de se realizar uma apuração, a autoridade instauradora designará o responsável ou a comissão por ela, que executará suas atividades com independência e imparcialidade.


**6.5.7.6** O trabalho de apuração poderá ser conduzido por uma pessoa, uma comissão ou por empresa independente especializada na matéria objeto da investigação nos casos de competência da Diretoria Executiva.



**6.5.7.7** As informações, depoimentos colhidos, documentos recebidos ou produzidos durante os processos de apuração serão classificados e considerados como confidenciais e de acesso restrito.

**6.5.7.8** Caso, ao longo do processo de apuração, o responsável identifique a ocorrência de ilícito penal, deverá comunicar imediatamente a autoridade instauradora do processo, para que sejam adotadas as medidas cabíveis.

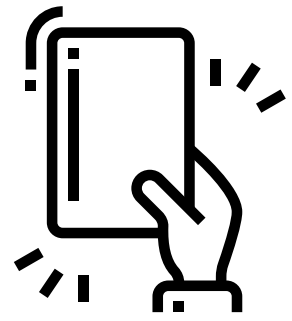
**6.5.7.9** A apuração será concluída por meio de relatório circunstanciado, que será levado para conhecimento e deliberação do colegiado responsável pelo seu julgamento. As formalidades e rito para a abertura, apuração e julgamento do PAD serão documentados no Manual de Conduta Disciplinar.





## **6.5.8 DO RECURSO À DECISÃO DO ÓRGÃO JULGADOR**

**6.5.8.1** Da decisão do Diretor-Presidente caberá recurso ao colegiado.



## **6.5.9 DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

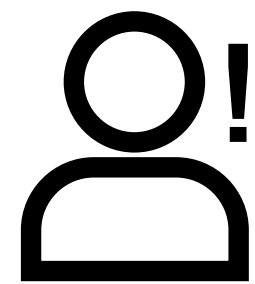
**6.5.9.1** A aplicação de medidas disciplinares tem o objetivo de reprimir a prática de desvios de conduta, de atos ilícitos ou irregulares e aqueles que contrariem as normas e deliberações. São medidas disciplinares previstas no âmbito do Grupo Modena:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Rescisão contratual por justa causa;
- d) Rescisão contratual sem justa causa; e
- e) Perda de mandato ou destituição.

**6.5.9.2** A aplicação de medidas disciplinares definidas pelo órgão julgador em relação aos colaboradores da Modena será formalizada em ato do Presidente, conforme previsto no Estatuto.

Para as pessoas jurídicas, serão aplicadas sanções previstas nos instrumentos contratuais e na legislação de referência.

**6.5.9.3** A Diretoria Executiva decidirá sobre a proposição de ação regressiva contra dirigentes, ex dirigentes que deram causa ou prejuízo ao Grupo Modena.



## **6.5.10 MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO**

**6.5.10.1** Durante a apuração, além da avaliação de possíveis desvios de conduta ou irregularidades, o responsável designado também analisará o ambiente e o processo em que tais ocorrências se materializaram, para identificar falhas ou vulnerabilidades, informando a Autoridade Instauradora.



## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

**7.1** O Processo Administrativo-Disciplinar será regulamentado por meio de Política e Manual, que estabelecerá os ritos e procedimentos aplicáveis para a apuração de infrações.

**7.2** Dúvidas e casos omissos serão decididos pela Diretoria Executiva.

**7.3** O Programa de Integridade será disponibilizado na página oficial da Modena.



GRUPO  
**MODENA**  
**& SILVA**