



**GRUPO  
POTENCIAL**

Abastecendo  
o futuro.

# Programa de Compliance

Emissão inicial em 30 de abril de 2025.

# Sumário

<b>CARTA DE COMPROMISSO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>1. TERMOS E DEFINIÇÕES</b> .....	<b>5</b>
<b>2. PROGRAMA DE COMPLIANCE</b> .....	<b>6</b>
2.1 PILAR: GOVERNANÇA .....	7
2.1.1 CÓDIGO DE CULTURA E CONDUCTA .....	7
2.1.2 CÓDIGO DE CONDUCTA FORNECEDORES .....	8
2.1.3 CANAL DE DENÚNCIAS .....	8
2.1.4 COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA .....	9
<b>2.2 PILAR: GESTÃO DE RISCOS</b> .....	<b>9</b>
2.2.1 INVENTÁRIO DE RISCOS .....	9
2.2.2 MATRIZ E AVALIAÇÃO DE RISCOS .....	9
2.2.3 MEDIDAS DE CONTROLE .....	9
<b>2.3 PILAR: CONTROLES INTERNOS</b> .....	<b>10</b>
2.3.1 POLÍTICAS .....	10
2.3.2 PROCEDIMENTOS SISTÊMICOS .....	10
2.3.3 DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES .....	10
2.3.4 DECLARAÇÃO DE IDONEIDADE .....	10
2.3.5 DUE DILIGENCE .....	11
<b>2.4 PILAR: TREINAMENTOS</b> .....	<b>11</b>
2.4.1 TREINAMENTOS PERIÓDICOS .....	11
2.4.2 CAMPANHAS INTERNAS .....	11
2.4.3 SEMANA DE COMPLIANCE .....	11
<b>2.5 PILAR: MONITORAMENTO</b> .....	<b>11</b>
2.5.1 RELATÓRIOS PERIÓDICOS .....	12
2.5.2 AUDITORIAS INTERNAS .....	12
2.5.3 AUTOAVALIAÇÃO DO COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA .....	12
2.5.4 AVALIAÇÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS .....	12
<b>3. RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>13</b>

4. APROVAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO .....	13
5. REFERÊNCIAS.....	14

## **CARTA DE COMPROMISSO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

O Grupo Potencial tem como um de seus pilares fundamentais a integridade e a transparência em todas as suas operações. Desde nossa fundação, buscamos construir uma trajetória pautada pela ética, responsabilidade e respeito aos nossos colaboradores, clientes, fornecedores e à sociedade como um todo.

Um exemplo claro desse compromisso é o nosso Código de Cultura e Conduta, que estabelece diretrizes sólidas em direitos humanos, combate à discriminação e promoção de um ambiente seguro e inclusivo, com todos os nossos colaboradores recebendo treinamento sobre o Código, reforçando nossa cultura organizacional desde o primeiro dia de trabalho.

Em 2025, demos um importante passo ao estruturar nosso Programa de Compliance. Também implementamos um canal de denúncias com garantia de sigilo, permitindo que qualquer desvio de conduta seja reportado e tratado com a devida seriedade.

Sabemos que este caminho é contínuo, e, por isso, seguimos investindo em treinamentos e aprimoramento de processos, sempre com o apoio do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento. A confiança de nossos stakeholders é nosso maior ativo, e reafirmamos o compromisso de manter o Grupo Potencial como referência, sempre prezando pelos princípios éticos e de responsabilidade que guiam nossa trajetória de mais de 30 anos.

***Arnoldo Hammerschmidt***

*Presidente do Grupo Potencial*

## 1. TERMOS E DEFINIÇÕES

**Ética:** é definida pelas ações e comportamento do ser humano, agir de maneira honesta, transparente e justa conforme seus princípios e valores moral.

**Compliance:** é o mecanismo de integridade para o cumprimento dos princípios e padrões éticos da Companhia, que estabelece um conjunto de práticas, atividades, controles e processos garantindo um ambiente de trabalho transparente, honesto e justo, fortalecendo a confiança e a responsabilidade em todas as nossas operações.

**Integridade:** termo de origem do Latim “*integritate*”, refere-se à qualidade ou estado de alguém que é íntegro, que possui conduta reta, ética, justa e honesta.

**Conflito de interesse:** é configurado quando, por conta de um interesse próprio, um colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

**Partes Interessadas:** todas as pessoas que possuem alguma relação com a Companhia, como: colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, sociedade e órgãos.

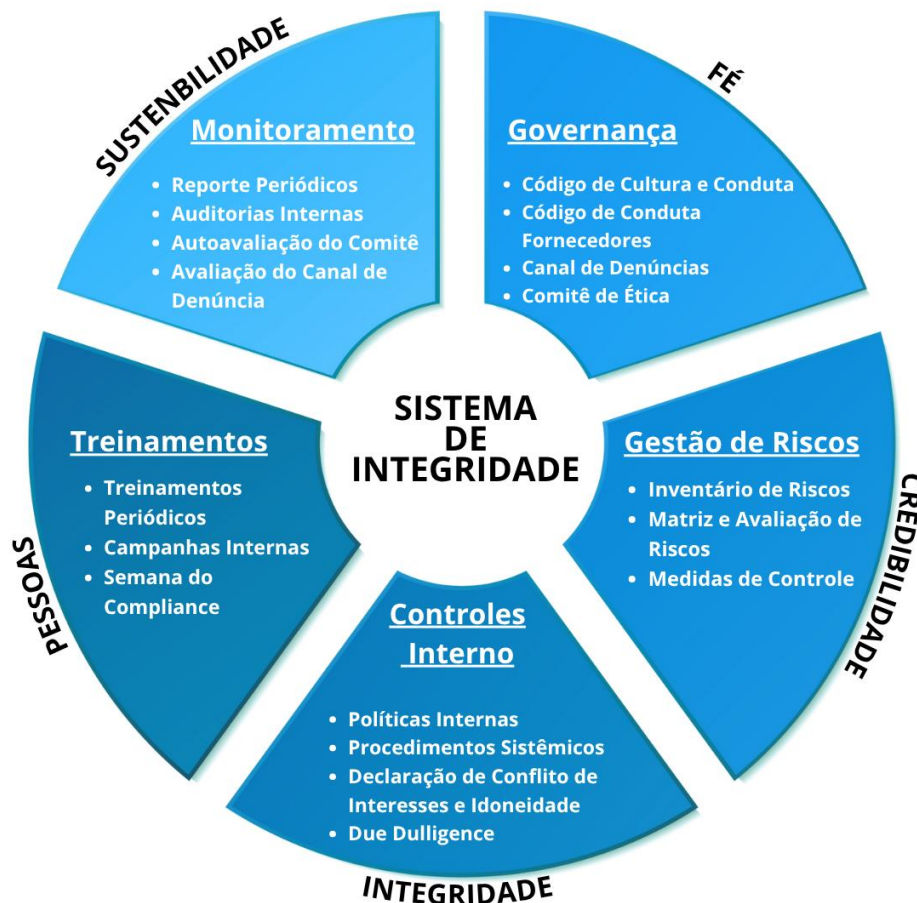
**ESG:** é a sigla para "Environmental, Social, and Governance" (Ambiental, Social e Governança).

## 2. PROGRAMA DE COMPLIANCE

O Grupo Potencial reafirma seu compromisso com a disseminação da cultura de integridade a todas as partes interessadas, por meio da implementação de mecanismos que asseguram a conformidade com os princípios e padrões éticos e obrigações legais e regulamentares da companhia. Nosso propósito é promover um ambiente de trabalho íntegro, transparente e justo.

O Programa de Compliance é estruturado em cinco pilares (Governança, Gestão de Riscos, Controles Internos, Treinamentos e Monitoramento), baseados nos princípios do Grupo Potencial (Fé, Credibilidade, Integridade, Pessoas e Sustentabilidade).

Esses pilares orientam a conduta da organização e fortalecem uma cultura corporativa ética e responsável, conforme imagem abaixo:



**Figura01** – Estrutura do Sistema de Integridade

## 2.1 PILAR: GOVERNANÇA

### 2.1.1 CÓDIGO DE CULTURA E CONDUTA

O Código de Cultura e Conduta reúne as diretrizes e os padrões que devem ser observados e adotados por todas as pessoas que exercem atividades em nome do Grupo Potencial, aos quais cabem as responsabilidades de orientarem-se por suas disposições e observarem seu conteúdo em seu âmbito de atuação, além de promover sua divulgação, seu entendimento e sua internalização. Tal ferramenta incorpora a assinatura cultural do Grupo ao estabelecer as diretrizes e padrões éticos a serem seguidos:



**Figura 02** - Assinatura dos Princípios

Todas as partes interessadas que atuem na companhia ou em seu nome deverão agir em conformidade com o Código que tem por objetivo:

- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios éticos da companhia;
- Institucionalizar uma referência para a conduta profissional dos colaboradores da companhia;
- Garantir que as preocupações diárias com a eficiência, competitividade e lucratividade incluam o comportamento ético; e
- Garantir a prática de sustentabilidade corporativa.

Para consulta ao código, deve-se utilizar os seguintes canais:

- Partes interessadas externas: Site; e
- Partes interessadas internas: Site e Intranet do Grupo Potencial.

### 2.1.2 CÓDIGO DE CONDUTA FORNECEDORES

O Grupo Potencial reafirma seu compromisso com a integridade, a responsabilidade social e a sustentabilidade, estendendo esses valores a toda a sua cadeia de suprimentos.

Para assegurar que todos os parceiros comerciais estejam alinhados a esses princípios, será estabelecido o Código de Conduta de Fornecedores, documento que abrange os padrões mínimos éticos, sociais, ambientais e de governança que deverão ser observados por todos os fornecedores com os quais o Grupo Potencial mantém relacionamento, promovendo o desenvolvimento sustentável e relações baseadas na ética, no respeito e na responsabilidade mútua.

### 2.1.3 CANAL DE DENÚNCIAS

O Grupo Potencial incentiva todos os acionistas, conselheiros, diretores, colaboradores, assim como as demais partes interessadas, a denunciar qualquer situação que configure descumprimento ou potencial transgressão ao Código de Cultura e Conduta, diretrizes, padrões éticos da companhia, fraudes, irregularidades, assédio e atos ilícitos.

O Canal de Denúncia é uma ferramenta independente, sigilosa e imparcial que está disponível para as partes relacionadas internas e externas da Companhia.

Os potenciais desvios de conduta serão recebidos por equipe especializada da empresa externa Contato Seguro, direcionando, caso constatado o desvio, ao Comitê Permanente de Ética que deverá analisar, investigar e deliberará se a manifestação será admitida, reconduzida ou arquivada e suas respectivas consequências, conforme PL-GOV-012 Política de Gestão de Consequências.

**Nota:** casos de divergências na aplicação de consequências serão deliberadas pelo Conselho de Administração.

O Canal de Denúncia está à disposição durante 24 horas por dia, todos os dias da semana, nas seguintes modalidades:



**TELEFONE: 0800 517 1312**



**WEBSITE: [contatoseguro.com.br/grupopotencial](http://contatoseguro.com.br/grupopotencial)**



**APP CONTATO SEGURO: Baixe o aplicativo no seu celular.**



#### **2.1.4 COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA**

O Comitê Permanente de Ética é um órgão de assessoramento ao Conselho de Administração do Grupo Potencial, responsável pelo recebimento, análise, investigação, monitoramento e tratamento das manifestações dos desvios de conduta nas questões possam configurar descumprimento dos valores éticos e de conduta da Companhia bem como pelo direcionamento das sugestões de melhorias registradas no Canal de Denúncia, avaliar tendências de conduta, propor atualizações no Código e participar da análise de riscos éticos.

O Comitê é regido por Regimento Interno contendo as suas diretrizes, objetivos, responsabilidades e entre outros.

### **2.2 PILAR: GESTÃO DE RISCOS**

O Grupo Potencial utiliza a metodologia de gestão de riscos, baseada nas diretrizes da ISO 31000 Gestão de Risco, Caderno IBGC – Gerenciamento de Riscos Corporativos e em outras boas práticas. A estrutura de gestão de riscos é composta pelo inventário de riscos, matriz e avaliação de riscos e medidas de controles.

#### **2.2.1 INVENTÁRIO DE RISCOS**

A metodologia visa identificar, classificar, avaliar e categorizar os principais riscos internos, externos e potenciais eventos ou situações que caracterize riscos e mitigá-los.

#### **2.2.2 MATRIZ E AVALIAÇÃO DE RISCOS**

Ferramenta para avaliação da probabilidade e impacto dos riscos que, é utilizada para determinar o grau de exposição da empresa ao risco dado pela probabilidade de ocorrência e impacto do evento, a mensuração quantificação das estimativas de perdas e o tratamento dado aos riscos, servindo como base para priorização e medidas de controles.

#### **2.2.3 MEDIDAS DE CONTROLE**

Refere se a implementação de ações mitigadoras, com foco na prevenção, detecção e resposta a eventos de risco associados ao negócio.

Avaliação dos riscos corporativas será realizado anualmente.

## **2.3 PILAR: CONTROLES INTERNOS**

Os controles internos consistem em um conjunto de políticas, procedimentos e práticas estratégicas e operacionais desenvolvidas para garantir a conformidade, integridade e eficiência dos processos do Grupo Potencial.

### **2.3.1 POLÍTICAS**

São documentos normativos que formalizam as diretrizes e instruções da companhia, considerando seus principais alicerces, que devem ser utilizadas para processo de tomada de decisão relativos às atividades a serem executadas.

### **2.3.2 PROCEDIMENTOS SISTÊMICOS**

São instrumentos que definem as instruções que ajudam a padronizar e otimizar processos da companhia, que devem ser utilizadas relativos às atividades a serem executadas.

### **2.3.3 DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES**

Este documento deve ser preenchido pelo colaborador com o objetivo de reportar, imediatamente, qualquer conflito atual ou potencial entre os seus interesses pessoais e os interesses da Companhia, que possa existir.

Esta declaração tem como propósito garantir a transparência e a imparcialidade, prevenindo situações que possam comprometer os interesses da companhia.

### **2.3.4 DECLARAÇÃO DE IDONEIDADE**

É o documento formal por meio do qual o membro do Comitê Permanente de Ética atesta sua conduta ética, moral e profissional, afirmando não possuir antecedentes que possam comprometer sua integridade ou a imagem da companhia. Essa declaração visa assegurar que o representante:

- Age com base em princípios de honestidade, responsabilidade e respeito às normas legais e institucionais;
- Não responde a processos administrativos, cíveis ou criminais que afetem sua reputação ou comprometam sua atuação ética; e
- Está em conformidade com os valores e as diretrizes de conduta da organização.

Essa declaração tem como objetivo reforçar a confiança institucional, a credibilidade e a transparência no exercício de cargos sensíveis, promovendo a cultura de integridade dentro da empresa.

### **2.3.5 DUE DILIGENCE**

A Due Diligence é uma ferramenta essencial para o fortalecimento dos padrões de integridade do Grupo Potencial, contribuindo de forma eficaz para a mitigação de riscos associados à contratação de terceiros. Seu principal objetivo é permitir o conhecimento prévio do histórico e da reputação de fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros comerciais. Trata-se de um processo cuja implementação está prevista para identificar, mapear, avaliar e antecipar potenciais riscos de integridade.

### **2.4 PILAR: TREINAMENTOS**

A disseminação da cultura de integridade é contínua e estratégica no Grupo Potencial, os treinamentos têm como objetivo fortalecer e conscientizar todas as partes interessadas sobre a importância do entendimento e da aplicação dos programas, políticas, manuais e procedimentos vigentes da companhia.

#### **2.4.1 TREINAMENTOS PERIÓDICOS**

Serão realizados treinamentos periódicos sobre a aplicação do Programa de Compliance. Estes treinamentos incluirão também o processo de integração de novos colaboradores, prestadores de serviços e consultores que atuem nas dependências da companhia.

#### **2.4.2 CAMPANHAS INTERNAS**

As campanhas internas seguem o calendário ESG do Grupo Potencial e utilizam os canais de comunicação interna para reforçar a conscientização sobre o Sistema de Integridade. São divulgados conteúdos sobre o uso adequado dos canais e instrumentos de integridade, além de datas comemorativas, ações internas e demais iniciativas relacionadas.

#### **2.4.3 SEMANA DE COMPLIANCE**

Anualmente, será realizada a Semana de Compliance para todos os colaboradores do Grupo Potencial. A iniciativa visa fortalecer a cultura de integridade por meio de palestras, rodas de conversa, dinâmicas e ações voltadas aos temas abordados no Programa de Compliance e em seus documentos complementares.

### **2.5 PILAR: MONITORAMENTO**

O pilar de monitoramento tem como objetivo garantir a eficácia contínua do Programa de Compliance, visa garantir a constante evolução do sistema,

promovendo a melhoria contínua, a mitigação de riscos e o fortalecimento da cultura ética em todos os níveis da organização.

O presente Programa de Compliance, bem como os documentos que compõem o Sistema de Integridade do Grupo Potencial, serão revisados periodicamente, ou sempre que houver alterações relevantes na legislação, no ambiente regulatório ou nas operações da companhia.

### **2.5.1 RELATÓRIOS PERIÓDICOS**

Emissão regular de relatórios com indicadores e resultados de compliance, permitindo a análise de tendências, incidentes e áreas críticas.

### **2.5.2 AUDITORIAS INTERNAS**

Avaliações sistemáticas e independentes dos processos e controles, com foco em conformidade, eficiência e mitigação de riscos.

### **2.5.3 AUTOAVALIAÇÃO DO COMITÊ PERMANENTE DE ÉTICA**

Exercício periódico de revisão crítica sobre as práticas adotadas, promovendo o aprimoramento contínuo da governança.

O Comitê realizará anualmente a análise de eficácia do Canal de Conduta, por meio de indicadores:

- Quantidade de denúncias dos colaboradores, comparando a quantidade de colaboradores registrados;
- Tipo de denúncias; e
- Feedback sobre as resoluções.

### **2.5.4 AVALIAÇÃO DO CANAL DE DENÚNCIAS**

Monitoramento da efetividade do canal, com análise de dados de uso, prazos de resposta, perfil das denúncias e nível de resolutividade.

Apuração de denúncias e medidas disciplinares, investigação rigorosa das denúncias recebidas, com aplicação das medidas corretivas e disciplinares previstas, conforme PL-GOV-12 Política de Gestão de Consequências.

O monitoramento permite identificar melhorias para o sistema de integridade, reforçar a cultura ética e aumentar a confiança das partes interessadas nos mecanismos de integridade da companhia.

### 3. RESPONSABILIDADES

A efetividade do Programa de Compliance do Grupo Potencial depende do comprometimento coletivo de todos, a responsabilidade por sua execução e pelo fortalecimento da cultura de integridade é compartilhada entre colaboradores, lideranças, Comitê Permanente de Ética, Conselho de Administração e demais partes interessadas.

Cada colaborador, independentemente do nível hierárquico, é corresponsável por adotar comportamentos éticos, cumprir as diretrizes estabelecidas no Código de Cultura e Conduta, utilizar os canais de denúncia de forma responsável e participar ativamente de treinamentos e campanhas de conscientização.

As lideranças têm papel essencial, são exemplo e multiplicadoras dos princípios do compliance, devendo garantir que suas equipes compreendam e integrem os valores éticos à rotina profissional.

O Comitê Permanente de Ética, por sua vez, atua de forma estratégica na análise e deliberação dos casos de não conformidade, zelando pela aplicação isenta e justa das normas e promovendo melhorias contínuas no sistema de integridade.

O Conselho de Administração exerce a supervisão de alto nível, assegurando que o sistema de integridade esteja alinhado às boas práticas de governança corporativa, e que eventuais divergências na aplicação das políticas sejam deliberadas com imparcialidade.

Promover um ambiente íntegro, transparente e justo é uma missão que exige a colaboração de todos. A integridade não é apenas um princípio institucional, é um compromisso diário assumido por cada pessoa que integra o Grupo Potencial.

### 4. APROVAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

O presente programa aprovado na 27ª reunião do Conselho de Administração realizada em 30 de abril de 2025, atualiza e substitui quaisquer outros instrumentos que normativos relativos ao assunto e sua vigência é válida desde sua publicação.

O programa e suas alterações deverão ser administrados pelo setor de Compliance e deverão ser observadas pelos membros do Conselho de Administração, pelos membros dos Comitês de Assessoramento, pelos membros da Diretoria Administrativa e pelos demais setores da companhia.

## 5. REFERÊNCIAS

Lei 12.846/2013 – Anticorrupção

Lei 12.683/2012 - Lavagem de dinheiro

Lei 12.529/2011 – Antitruste

Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

Lei nº 2.848 - Código Penal

ABNT NBR ISO 37301 – Gestão de Compliance

ABNT NB ISO 31001 – Gestão de Riscos

Código de Cultura e Conduta – Grupo Potencial

Instituto brasileiro de governança corporativa. Código das melhores práticas de governança corporativa. IBGC, 5ª edição, 2015

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Coso II)



# GRUPO **POTENCIAL**

Abastecendo o futuro.

