

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

O Programa de Integridade do INSTITUTO BLUE DE EDUCAÇÃO E CULTURA (INSTITUTO BLUE) tem como objetivo assegurar a transparência e a ética em todas as atividades realizadas pelo Instituto, reforçando o compromisso com uma gestão executiva baseada em princípios sólidos de integridade e responsabilidade corporativa.

Esse compromisso se materializa no Código de Ética e Conduta, que estabelece diretrizes claras para a conduta de todos os envolvidos com o Instituto, incluindo os integrantes da Alta Administração, colaboradores de todos os níveis e quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que tenham relacionamento com a instituição.

O Programa de Integridade não apenas orienta a conduta de nossos profissionais, mas também atua de forma preventiva e educativa, promovendo o entendimento e a prática dos princípios éticos estabelecidos. Através desse Programa, o Instituto oferece a possibilidade de que informações sobre suas diretrizes éticas e de conduta sejam requeridas a qualquer momento, demonstrando um compromisso contínuo com a transparência e o respeito ao público e aos parceiros.

Ademais, todos aqueles que interagem com o Instituto têm o direito de solicitar esclarecimentos sobre as normas de ética e de conduta adotadas, contribuindo para um ambiente de confiança e respeito mútuo. Esse diálogo constante reforça nosso compromisso em construir uma cultura organizacional que valorize a integridade, a responsabilidade e a transparência em cada ação.

2. PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

No exercício de suas funções e responsabilidades, todos os colaboradores do INSTITUTO BLUE, independentemente do nível hierárquico ocupado, bem como todas as pessoas físicas e jurídicas que mantenham qualquer forma de vínculo ou relação com a instituição, comprometem-se a observar padrões elevados de conduta ética e profissional. Esses padrões englobam, de forma ampla e estruturante, princípios de integridade, moralidade, probidade, urbanidade, disciplina, transparência, assertividade

na comunicação institucional e zelo no comportamento individual e coletivo, com vistas à consolidação da cultura organizacional pautada pela ética e pela confiança.

Tais diretrizes comportamentais assumem especial relevância no contexto da governança institucional, na medida em que reforçam a credibilidade do Instituto junto a seus públicos estratégicos — incluindo colaboradores internos, financiadores, parceiros institucionais, corpo docente, beneficiários de suas ações e a sociedade civil. O alinhamento ético é, portanto, um vetor fundamental para a manutenção da legitimidade institucional e da reputação organizacional, sendo parte indissociável da estratégia de compliance e sustentabilidade a longo prazo.

O fiel cumprimento da legislação aplicável, dos normativos internos, das boas práticas de governança e dos preceitos éticos delineados neste Código de Ética e Conduta constitui obrigação inafastável de todos os agentes envolvidos nas atividades do INSTITUTO BLUE. Esse compromisso é indispensável para que a organização atinja seus objetivos estratégicos de forma íntegra, responsável e transparente, garantindo a aderência às finalidades que motivaram sua constituição.

Espera-se, ainda, que cada colaborador atue de maneira proativa e colaborativa com os órgãos de gestão e governança da entidade, contribuindo para a consecução da missão institucional e para a consolidação dos valores organizacionais. Tal atuação deve observar, sempre, uma perspectiva de perenidade institucional e responsabilidade socioambiental, com foco no fortalecimento de uma cultura ética robusta, resiliente e comprometida com os princípios da integridade corporativa.

Nesse sentido, a conduta dos colaboradores deve estar integralmente alinhada aos princípios constitucionais da administração pública e da boa governança, especialmente os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Além disso, devem ser observados os demais valores éticos e normativos que norteiam o presente Código, os quais orientam a tomada de decisão e o comportamento organizacional em todas as instâncias de atuação do INSTITUTO BLUE.

2.1. Princípio da Integridade

O princípio da integridade constitui um dos pilares estruturantes da cultura organizacional do INSTITUTO BLUE, sendo elemento essencial para assegurar a conformidade ética, a

preservação dos valores institucionais e a mitigação de riscos que possam comprometer sua imagem, sua governança e a consecução de sua missão institucional.

A integridade, nesse sentido, não deve ser compreendida como um mero valor abstrato, mas sim como um compromisso inarredável, transversal e contínuo de todos os integrantes do Instituto — colaboradores, dirigentes, parceiros e demais partes interessadas — no sentido de assegurar que todas as ações e decisões estejam alinhadas com os mais elevados padrões de conduta ética, responsabilidade institucional e legalidade.

A observância rigorosa desse princípio visa resguardar o Instituto contra riscos de natureza interna e externa, especialmente aqueles decorrentes de atos de corrupção, fraudes, desvios de conduta, conflitos de interesses, favorecimentos indevidos ou quaisquer outras práticas incompatíveis com os marcos normativos vigentes e com os compromissos assumidos junto à sociedade civil e aos órgãos de controle.

Ademais, o compromisso com a integridade exige que todos os colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, zelem permanentemente pela coerência entre discurso e prática, assegurando que a atuação institucional do INSTITUTO BLUE seja pautada pela transparência, imparcialidade, prestação de contas (accountability) e respeito às diretrizes do seu programa de integridade e aos princípios de governança corporativa.

Nesse contexto, espera-se que a defesa da missão institucional e dos interesses estratégicos do Instituto ocorra sem jamais se sobrepor aos limites éticos e legais. Agir com integridade significa colocar os princípios organizacionais acima de interesses pessoais, operacionais ou circunstanciais, adotando uma postura preventiva e proativa diante de potenciais riscos reputacionais e condutas antiéticas.

Cada colaborador deve ser compreendido como um agente de integridade, corresponsável pela consolidação de um ambiente organizacional ético, seguro e confiável. A atuação individual e coletiva nesse sentido é indispensável para que o INSTITUTO BLUE mantenha sua legitimidade, fortaleça sua reputação perante seus stakeholders e assegure a perenidade institucional com base em práticas sustentáveis, éticas e transparentes.

2.2. Princípio do Respeito nas Relações Interpessoais

Todos os colaboradores, representantes legais de pessoas jurídicas e quaisquer indivíduos que mantenham vínculos institucionais com o INSTITUTO BLUE têm o dever de contribuir, de forma consciente e contínua, para a construção de um ambiente organizacional pautado pela harmonia, respeito mútuo e convivência ética. As relações interpessoais no âmbito da organização devem ser alicerçadas na cordialidade, na escuta ativa, no diálogo construtivo e na valorização da pluralidade de perspectivas, identidades e experiências socioculturais.

A diversidade, entendida como elemento estratégico de fortalecimento institucional, deve ser reconhecida como um ativo organizacional. Ela potencializa a inovação, a empatia e a capacidade do Instituto de cumprir sua missão de forma ética, inclusiva e socialmente responsável. Nesse sentido, o princípio da não-discriminação transcende a condição de uma diretriz normativa: trata-se de um valor fundacional que deve orientar todas as práticas, processos decisórios e interações no ecossistema organizacional.

Para assegurar a plena efetividade desse princípio, todos os agentes envolvidos com o INSTITUTO BLUE são convocados a adotar condutas compatíveis com um ambiente de trabalho digno, seguro e inclusivo, onde prevaleçam a tolerância, o reconhecimento das diferenças e a promoção da equidade. Essa postura implica a rejeição categórica a quaisquer formas de discriminação, intimidação, violência, assédio moral, assédio sexual, coerção, retaliação ou qualquer conduta que comprometa a integridade física, emocional ou reputacional de qualquer indivíduo.

Tais práticas não apenas violam os valores éticos e os marcos normativos da organização, como também configuram infrações sujeitas à responsabilização, nos termos das políticas internas e da legislação aplicável. É dever de todos os integrantes da organização não apenas se abster dessas condutas, mas também adotar uma postura ativa de enfrentamento e denúncia, utilizando os canais institucionais adequados para garantir a responsabilização e a adoção de medidas corretivas e preventivas.

A omissão diante de comportamentos incompatíveis com os princípios de equidade, respeito e ética será igualmente tratada com a devida seriedade, em consonância com a política de integridade e o código de conduta do INSTITUTO BLUE.

O INSTITUTO BLUE reafirma, assim, seu compromisso institucional com a promoção de uma cultura organizacional plural, ética e respeitosa, que valoriza a dignidade humana em todas as suas formas de expressão. O fortalecimento da confiança mútua e a

construção de um ambiente de trabalho saudável e colaborativo dependem do engajamento coletivo na defesa desses princípios. Somente assim será possível assegurar que cada pessoa tenha condições de contribuir de maneira plena, segura e equitativa para o desenvolvimento sustentável e o êxito institucional.

2.3. Princípio da Transparência e Clareza de Posições

A transparência institucional configura-se como um dos fundamentos essenciais da governança do INSTITUTO BLUE, sendo um elemento estruturante para a consolidação de relações pautadas na confiança, na legitimidade e na responsabilidade compartilhada entre a organização e seus diversos stakeholders. Este princípio transcende a mera divulgação de informações, assumindo o caráter de um compromisso estratégico com a clareza, a rastreabilidade e a acessibilidade das decisões, práticas e processos organizacionais.

Adotar uma postura transparente implica assegurar que políticas, diretrizes, procedimentos internos, critérios decisórios e resultados institucionais sejam amplamente compreensíveis, auditáveis e comunicados de forma tempestiva, objetiva e fidedigna. A transparência, nesse sentido, deve permear todas as esferas da atuação institucional — da governança à gestão operacional, da execução de projetos à administração de recursos financeiros e humanos —, garantindo não apenas a conformidade regulatória, mas também a integridade da cultura organizacional.

Esse princípio traduz-se na implementação de práticas contínuas de prestação de contas (accountability), comunicação institucional ativa e mecanismos de controle interno que permitam o acompanhamento e a validação das decisões estratégicas. O compartilhamento de informações relevantes com os públicos de interesse — incluindo órgãos financiadores, parceiros, colaboradores, beneficiários e a sociedade civil — fortalece a credibilidade do Instituto e sua capacidade de gerar valor público de maneira ética e sustentável.

A transparência, enquanto vetor de confiança e reputação, é também um instrumento de mitigação de riscos reputacionais e operacionais, além de constituir um fator crítico de sucesso na captação de recursos, na articulação de parcerias estratégicas e na mobilização de apoio institucional. Ao integrá-la como princípio permanente de sua governança, o INSTITUTO BLUE reafirma seu compromisso com a ética, com a legalidade e com o fortalecimento de uma gestão baseada em evidências e na responsabilidade social.

Ser transparente, para o INSTITUTO BLUE, é mais do que cumprir uma exigência normativa: é adotar, de forma proativa e consistente, uma cultura organizacional orientada pela integridade, pela participação social e pelo bem comum. Dessa forma, a instituição assegura que cada decisão seja justificada, com ações monitoradas, e cada resultado legitimado perante seus públicos, promovendo um ciclo virtuoso de confiança, efetividade e perenidade institucional.

2.4. Princípio da Eficiência

A atuação institucional do INSTITUTO BLUE é norteadada por um compromisso contínuo com a eficiência organizacional, entendida como a capacidade de atingir resultados com qualidade, agilidade e otimização de recursos. A eficiência, nesse contexto, constitui não apenas uma meta operacional, mas um princípio de governança que orienta todos os processos, decisões e interações institucionais.

Espera-se que todos os colaboradores, bem como os representantes de pessoas físicas ou jurídicas que mantêm qualquer tipo de relação com o Instituto, conduzam suas atividades com elevado padrão de excelência, comprometendo-se com a entrega de valor público, a racionalidade no uso dos meios disponíveis e a conformidade com os objetivos estratégicos e estatutários da organização. A busca por eficiência deve ser materializada por meio de práticas que fomentem a produtividade, a inovação, a transversalidade entre áreas, a resolução de problemas complexos e a orientação para resultados mensuráveis**, sempre com base em evidências e indicadores de desempenho.

A cultura organizacional do INSTITUTO BLUE valoriza o profissionalismo, o respeito mútuo, o trabalho colaborativo e o protagonismo responsável de cada agente, reconhecendo que o desempenho institucional é fruto do engajamento coletivo e da capacidade de alinhar esforços às finalidades sociais e estatutárias da entidade. A conduta de cada indivíduo deve contribuir para um ambiente de trabalho ético, inovador e orientado à melhoria contínua, com foco na entrega de soluções eficazes e no fortalecimento do impacto social gerado pelas ações do Instituto.

A eficiência deve ser compreendida em consonância com os princípios da neutralidade, transparência, legalidade, imparcialidade e responsabilidade ética, que devem permear toda a atuação institucional. A eliminação de entraves burocráticos desnecessários e a simplificação de processos também são objetivos estratégicos, na medida em que fortalecem a agilidade e a efetividade da execução de projetos e programas.

Além disso, o compromisso com a eficiência inclui a gestão responsável dos recursos financeiros, humanos, tecnológicos e ambientais, de modo a assegurar sua alocação estratégica em iniciativas que maximizem o retorno social e a geração de valor coletivo. A racionalização de custos, a prevenção de desperdícios e a sustentabilidade das ações são premissas que orientam as decisões de gestão e planejamento do INSTITUTO BLUE.

Ao adotar a eficiência como valor organizacional, o INSTITUTO BLUE reforça sua adesão às boas práticas de governança, ao zelo pelo interesse público e à responsabilidade institucional, comprometendo-se com uma atuação que seja ética, impactante e perene. Essa postura fortalece a confiança da sociedade e dos stakeholders e garante que os esforços institucionais estejam permanentemente direcionados à promoção do bem comum.

3. DIRETRIZES DE CONDUTA

Todos os colaboradores, dirigentes, prestadores de serviço, parceiros institucionais, fornecedores e quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que, em qualquer nível ou forma, mantenham vínculo com o INSTITUTO BLUE, assumem o compromisso inequívoco de zelar pelo pleno cumprimento das leis, regulamentos e normativos aplicáveis no ordenamento jurídico brasileiro, bem como pelas disposições contratuais, políticas internas e códigos de conduta da organização.

Esse compromisso com a legalidade e a conformidade regulatória compreende, de modo especial, a prevenção e o combate sistemático a atos de improbidade administrativa, corrupção, fraudes, desvios de conduta, conflitos de interesse e infrações à legislação ambiental, trabalhista, de proteção de dados e de direitos humanos. Também inclui o respeito à propriedade intelectual, à diversidade, à inclusão social, à igualdade de oportunidades, ao desenvolvimento sustentável e à promoção de um ambiente institucional livre de qualquer forma de discriminação, assédio moral ou assédio sexual.

A observância rigorosa desses preceitos normativos e éticos é condição essencial para a preservação da integridade institucional, da reputação organizacional e da credibilidade do INSTITUTO BLUE perante seus stakeholders e a sociedade. Além disso, constitui base estruturante para a construção de um ambiente organizacional seguro, confiável e alinhado às melhores práticas de governança e responsabilidade social.

Ao adotar tais compromissos, o INSTITUTO BLUE reafirma sua vocação para a ética, a equidade e a justiça social, promovendo uma cultura organizacional que valoriza a diversidade de pensamento, a inclusão de grupos historicamente sub-representados, a transparência na gestão e o respeito aos direitos fundamentais. Este alinhamento entre princípios e práticas visa assegurar que todos os agentes envolvidos atuem com integridade, contribuindo para o fortalecimento do pacto institucional que orienta a missão, os valores e os objetivos estratégicos do Instituto.

O compromisso com a conformidade legal não se limita ao cumprimento formal da legislação: ele deve ser compreendido como um padrão comportamental transversal, que permeia a tomada de decisão, a execução das atividades e a forma de relacionamento com os públicos interno e externo. Trata-se de uma diretriz de atuação que reforça a accountability organizacional, o zelo pela coisa pública e o impacto positivo das ações do Instituto no tecido social.

As diretrizes específicas de conduta a serem observadas nas relações com o INSTITUTO BLUE estão descritas nos itens a seguir, compondo um conjunto normativo que orienta as práticas institucionais em consonância com os princípios da integridade, da responsabilidade e da legalidade.

3.1 Prevenção à Fraude e Corrupção

Para os fins deste Código de Conduta, considera-se fraude qualquer ação ou omissão dolosa, realizada com intenção deliberada de enganar, iludir ou obter vantagem indevida, em prejuízo de pessoa física ou jurídica. A fraude pode manifestar-se por meio da distorção intencional de fatos, da omissão de informações relevantes, da manipulação de dados ou da utilização de documentos ou declarações falsas, com o objetivo de induzir terceiros ao erro e, conseqüentemente, causar prejuízos ou obter benefícios ilícitos, sejam eles de natureza patrimonial, moral ou institucional.

No âmbito deste instrumento normativo, entende-se por corrupção qualquer conduta ativa ou passiva que envolva o oferecimento, solicitação, promessa, autorização, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida — de caráter econômico ou não —, com o propósito de influenciar decisões, obter favorecimentos, garantir benefícios impróprios ou comprometer a integridade de atos administrativos, negociais ou institucionais. Tais condutas podem ocorrer entre entes públicos e privados, configurando infrações legais e éticas, independentemente da natureza da relação entre os envolvidos.

O INSTITUTO BLUE manifesta repúdio absoluto e inegociável a qualquer prática fraudulenta ou corrupta, seja no âmbito de suas atividades internas, nas relações com agentes públicos ou nas interações com o setor privado. A instituição adota uma política de tolerância zero frente a tais comportamentos, implementando mecanismos de prevenção, detecção, tratamento e responsabilização, conforme previsto em seu Programa de Integridade e nos normativos correlatos.

A prevenção à fraude e à corrupção constitui elemento central da governança e da cultura ética do INSTITUTO BLUE, sendo responsabilidade compartilhada entre todos os seus colaboradores, parceiros e terceiros vinculados. A atuação ética, transparente e responsável é indispensável para assegurar a legitimidade institucional, proteger os recursos sob gestão e garantir o cumprimento da missão organizacional de forma íntegra e sustentável.

3.2 Proteção da Imagem e da Reputação

O INSTITUTO BLUE reconhece a importância estratégica da proteção de sua imagem e reputação institucional como ativos intangíveis fundamentais para a legitimidade de sua atuação, a continuidade de suas parcerias e a confiança dos públicos com os quais se relaciona. Nesse sentido, espera-se que a conduta de todos os colaboradores, bem como das pessoas físicas e jurídicas que mantenham qualquer tipo de vínculo com o Instituto, esteja em consonância com os mais elevados padrões de ética, profissionalismo, responsabilidade e excelência, refletindo, em suas ações, os valores e princípios organizacionais que norteiam a identidade institucional.

A integridade institucional não é construída de forma abstrata ou pontual, mas sim continuamente, a partir do comportamento cotidiano de cada colaborador, dentro e fora do ambiente de trabalho. Cada atitude, decisão ou manifestação representa, de forma direta ou indireta, uma expressão dos compromissos éticos assumidos pelo Instituto e impacta na forma como a organização é percebida pela sociedade, seus parceiros institucionais e seus beneficiários.

Dessa forma, todos os que se relacionam com o INSTITUTO BLUE devem zelar, tanto no desempenho de suas funções quanto em espaços sociais e profissionais externos, por uma postura compatível com os princípios de integridade, discrição, respeito e responsabilidade institucional. É dever de todos abster-se de condutas que possam comprometer, de maneira efetiva ou potencial, a imagem, a reputação e os interesses institucionais do Instituto, de seus parceiros, apoiadores, clientes e beneficiários.

A adoção de comportamentos que possam gerar interpretações negativas, escândalos reputacionais, desconfiança ou desgaste público deve ser firmemente evitada, mesmo quando praticadas fora do ambiente institucional. A conduta individual deve sempre refletir o compromisso coletivo com os valores do Instituto, reforçando o papel de cada colaborador como agente da missão institucional e guardião da sua credibilidade.

Agir com responsabilidade, sobriedade e coerência com os princípios éticos do INSTITUTO BLUE é indispensável para preservar a confiança construída junto à sociedade, assegurar a continuidade dos projetos e fortalecer a cultura organizacional baseada na integridade, no respeito e no compromisso com o bem comum.

3.3 Propriedade Intelectual e Confidencialidade

O INSTITUTO BLUE adota uma postura institucional firme em relação ao respeito e à proteção dos direitos de propriedade intelectual, reconhecendo que a observância rigorosa desses direitos é essencial para a valorização da produção intelectual própria e de terceiros, bem como para a conformidade com as normas legais aplicáveis, especialmente no que se refere à legislação de direitos autorais e conexos.

Nesse sentido, todos os materiais, conteúdos, projetos, documentos, apresentações, metodologias, softwares e demais ativos intangíveis utilizados ou desenvolvidos no âmbito das atividades do INSTITUTO BLUE, incluindo aqueles oriundos de instituições parceiras, apoiadas ou contratadas, são protegidos por dispositivos legais e contratuais e devem ser utilizados com responsabilidade e dentro dos limites autorizados.

É expressamente vedada a reprodução, modificação, distribuição, compartilhamento ou qualquer outra forma de utilização parcial ou integral de tais materiais, sem a devida autorização prévia e formal da instância competente, seja ela interna ao Instituto ou referente ao titular original dos direitos. Essa medida visa garantir a correta utilização dos conteúdos, prevenir infrações legais e assegurar o reconhecimento e a proteção dos direitos dos respectivos autores e criadores.

Adicionalmente, colaboradores que vierem a se desligar do INSTITUTO BLUE devem respeitar integralmente as normas internas de segurança da informação e propriedade intelectual, sendo proibidos de copiar, fotografar, armazenar, extrair ou reproduzir, por qualquer meio, arquivos, documentos, dados ou conteúdos institucionais — físicos ou digitais — sem a expressa autorização do(a) responsável pela área de compliance ou da

autoridade designada para tanto. Tal conduta, se violada, poderá configurar infração disciplinar e ensejar responsabilização administrativa, civil e, eventualmente, penal.

Além da proteção à propriedade intelectual, o INSTITUTO BLUE adota como princípio a salvaguarda da confidencialidade das informações estratégicas, operacionais e sensíveis, às quais os colaboradores possam ter acesso no exercício de suas funções. É dever de todos manter o sigilo sobre quaisquer informações privilegiadas, protegendo a integridade institucional e assegurando a confidencialidade necessária à boa governança e à proteção dos interesses do Instituto.

Com o objetivo de consolidar essa cultura de proteção da informação, o INSTITUTO BLUE compromete-se a implementar e manter uma política específica de segurança da informação e confidencialidade, contendo diretrizes claras e mecanismos eficazes para o tratamento de dados sensíveis, gestão de acessos, classificação da informação e responsabilização em caso de vazamentos ou usos indevidos.

3.4 Uso da Rede e dos Meios Digitais

A utilização da infraestrutura digital, da rede corporativa e dos recursos tecnológicos disponibilizados pelo INSTITUTO BLUE deve estar estritamente vinculada ao exercício das atividades profissionais e institucionais, observando-se os princípios da finalidade, da razoabilidade, da segurança da informação e da responsabilidade no uso dos ativos digitais da organização.

Todos os colaboradores, prestadores de serviço, parceiros e quaisquer pessoas que mantenham vínculo com o Instituto, em qualquer nível de relação, devem utilizar tais recursos de maneira ética, diligente e compatível com as políticas internas vigentes, empregando linguagem adequada, conduta respeitosa e plena observância às normas de compliance digital estabelecidas.

É expressamente proibida a obtenção, o armazenamento, o compartilhamento ou o uso de informações, dados ou materiais para finalidades alheias às atividades institucionais, especialmente no que se refere a conteúdos sigilosos, estratégicos ou confidenciais, salvo nos casos em que houver autorização formal e específica da instância competente. A proteção da integridade da informação e o respeito à confidencialidade são elementos essenciais para a preservação da segurança organizacional.

É igualmente vedado o acesso, a disseminação, a reprodução ou qualquer forma de uso de conteúdos eletrônicos que contenham material de cunho pornográfico, ilícito ou discriminatório, incluindo, mas não se limitando a, imagens e textos que representem exploração sexual de crianças e adolescentes, apologia ao racismo, incitação ao ódio, homofobia, misoginia, sexismo, intolerância religiosa ou qualquer manifestação que contrarie os valores fundamentais de dignidade, diversidade, inclusão e respeito à pessoa humana.

O uso da rede corporativa para fins pessoais poderá ser tolerado, desde que em caráter eventual e moderado, e desde que não afete negativamente o desempenho profissional, a segurança dos sistemas, a produtividade individual ou coletiva, nem a imagem e reputação do INSTITUTO BLUE, de seus colaboradores, parceiros e beneficiários. Tal uso deve estar em conformidade com a legislação vigente e nas normas internas.

A violação das regras aqui descritas poderá ensejar a adoção de medidas disciplinares, conforme previsto nos normativos internos, sem prejuízo das responsabilizações cabíveis nas esferas civil, administrativa ou penal.

3.5 Prevenção a Conflito de Interesses

A ocorrência de conflito de interesses nas relações entre o INSTITUTO BLUE e seus colaboradores, parceiros, prestadores de serviço ou quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que se relacionem com a instituição, sob qualquer modalidade ou grau de vinculação, caracteriza-se sempre que houver o uso real, potencial ou percebido de influência, posição funcional ou acesso privilegiado com o objetivo de promover interesses particulares ou de terceiros, em detrimento dos interesses legítimos e institucionais do Instituto.

O conflito de interesses pode se manifestar de forma explícita ou implícita, direta ou indireta, e não se limita à obtenção de benefícios financeiros. Situações que comprometam a imparcialidade, a isenção de julgamento, a independência na tomada de decisão ou que gerem dúvida razoável quanto à integridade do agente envolvido devem ser tratadas com máxima seriedade e prevenção. Mesmo na ausência de prejuízo material imediato ou concreto ao INSTITUTO BLUE, a mera possibilidade de influência indevida sobre o desempenho das funções institucionais já configura um cenário de risco ético e deve ser reportada e tratada como potencial conflito de interesses.

Nos casos em que o colaborador, ou qualquer pessoa vinculada ao Instituto, tenha interesse privado em matéria sob sua responsabilidade ou esfera de decisão, é seu dever legal e ético declarar-se impedido de atuar na questão, informando imediatamente a chefia direta, o(a) responsável pela área de compliance ou outro canal formalmente instituído. A omissão, a recusa em se declarar impedido ou a tentativa de dissimular situações dessa natureza poderá ensejar responsabilização disciplinar e institucional.

O INSTITUTO BLUE pauta-se também pelas diretrizes da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que trata especificamente sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito da administração pública federal, e cuja aplicação, por analogia, fortalece as boas práticas de integridade e de separação entre os interesses institucionais e privados no contexto do Terceiro Setor.

3.6 Relacionamento com Agentes Públicos

entende-se como agente público qualquer pessoa física que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Essa definição abrange, entre outros, autoridades do Executivo, Legislativo e Judiciário, servidores e empregados públicos, dirigentes e funcionários de empresas estatais, autarquias, fundações públicas e organismos internacionais, bem como terceiros que colaborem, de forma direta ou indireta, com a Administração Pública.

Em conformidade com as normas de integridade e prevenção à corrupção, o INSTITUTO BLUE veda expressamente que qualquer colaborador, representante, prestador de serviço, parceiro ou terceiro vinculado à sua estrutura, sob qualquer hipótese, ofereça, prometa, autorize, entregue ou realize pagamento, doação ou concessão de vantagem indevida, de natureza pecuniária ou não, a agente público ou pessoa a ele relacionada, com a finalidade de influenciar de maneira imprópria, acelerar procedimento, favorecer interesses particulares ou obter qualquer tipo de vantagem competitiva ou institucional ilícita.

Essa vedação aplica-se, de forma ampla, a tentativas de interferência em decisões governamentais, aprovações regulatórias, edições ou revogações de atos normativos, celebração ou renovação de contratos, concessão de licenças ou qualquer outro procedimento administrativo ou judicial. Também são abrangidas práticas como o chamado “facilitation payment” (pagamento para agilizar procedimentos), mesmo quando culturalmente toleradas ou comumente aceitas em determinados contextos.

O relacionamento do INSTITUTO BLUE com agentes públicos deve observar princípios de legalidade, impessoalidade, integridade, transparência e accountability, de modo a proteger a instituição contra riscos legais e reputacionais e assegurar sua atuação ética, conforme os padrões nacionais e internacionais de boas práticas em integridade corporativa.

3.7 Dever de Comunicar Infrações Éticas e de Conduta

Todos os colaboradores, parceiros institucionais, prestadores de serviço, fornecedores e demais pessoas físicas ou jurídicas que mantenham qualquer grau de relacionamento com o INSTITUTO BLUE devem pautar sua conduta por elevados padrões de ética, respeito interpessoal e urbanidade, mantendo postura profissional compatível com a missão institucional e comprometimento com a excelência técnica e a eficiência operacional. Espera-se, ainda, que todas as interações ocorram com celeridade, precisão, qualidade e zelo no tratamento de informações e dados institucionais, resguardando sempre a integridade das comunicações e dos fluxos operacionais.

Eventuais condutas, omissões ou comportamentos que estejam em desacordo com os princípios, valores e diretrizes estabelecidos neste Código de Ética e Conduta, independentemente do nível hierárquico ou da natureza do vínculo com o Instituto, devem ser prontamente reportados aos canais internos competentes ou diretamente à área responsável pelo compliance. A apuração será conduzida com a devida imparcialidade, confidencialidade e respeito ao contraditório, conforme previsto na política de integridade vigente.

Todos os instrumentos formais que regem as relações jurídicas do INSTITUTO BLUE, incluindo contratos, convênios, termos de parceria e demais ajustes institucionais, deverão conter cláusula anticorrupção expressa. Essa cláusula deverá estabelecer, entre outras obrigações, o dever das partes contratantes de observar fielmente os princípios éticos, as disposições legais aplicáveis e as normas internas do Instituto, com especial atenção às regras deste Código de Ética e Conduta.

No desenvolvimento de suas atividades e na condução de suas parcerias, o INSTITUTO BLUE adota postura isonômica e inclusiva, não praticando qualquer tipo de discriminação com base em área de atuação, natureza jurídica, porte econômico, localidade ou qualquer outro critério que não esteja objetivamente relacionado à legalidade, à idoneidade ou à adequação técnica da entidade parceira.

No entanto, resguardando sua autonomia institucional e seu dever de diligência, o INSTITUTO BLUE reserva-se o direito de encerrar unilateralmente qualquer relação jurídica ou parceria que, a seu critério técnico e estratégico, represente risco reputacional, legal, contratual ou de integridade, ou que deixe de atender aos interesses institucionais e finalidades estatutárias da organização.

3.8 Relacionamento com Fornecedores

O INSTITUTO BLUE adota critérios objetivos, transparentes e alinhados às boas práticas de integridade e governança na seleção, contratação e negociação com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros institucionais. Todas as relações estabelecidas com terceiros devem estar isentas de qualquer forma de favorecimento, privilégio, discriminação ou interferência indevida, devendo ser pautadas pela legalidade, pela eficiência e pelo comprometimento ético das partes envolvidas.

É vedada a celebração de contratos, convênios, parcerias ou quaisquer formas de vínculo institucional com indivíduos, empresas ou organizações cuja reputação seja considerada duvidosa, ou que apresentem histórico de envolvimento em práticas ilícitas, antiéticas ou incompatíveis com os princípios estabelecidos neste Código de Ética e Conduta e com os valores institucionais do INSTITUTO BLUE.

Com o objetivo de prevenir riscos de integridade e garantir o alinhamento ético nas relações institucionais, o INSTITUTO BLUE promoverá, sempre que necessário, a realização de procedimentos de due diligence de integridade. Tais análises serão aplicadas especialmente aos principais fornecedores, parceiros estratégicos e prestadores de serviços, e abrangerão aspectos reputacionais, jurídicos, fiscais, regulatórios e de conformidade com normas anticorrupção.

Além disso, é estritamente proibido que qualquer colaborador, representante ou pessoa vinculada ao INSTITUTO BLUE receba, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, qualquer tipo de valor, presente, benefício, vantagem ou cortesia de fornecedores, prestadores de serviço, parceiros ou quaisquer terceiros que possam comprometer a imparcialidade, a objetividade ou a reputação da instituição. O recebimento de brindes simbólicos de baixo valor poderá ser admitido apenas em hipóteses excepcionais e previamente regulamentadas pelas normas internas do Instituto.

Para garantir a efetividade dessas diretrizes e promover a transparência nas relações contratuais, todos os fornecedores, prestadores de serviço e parceiros do INSTITUTO BLUE deverão ser formalmente informados sobre este Código de Ética e Conduta, bem como sobre os demais normativos internos aplicáveis à relação em questão. O alinhamento ético deve ser um compromisso mútuo, firmado desde a fase de qualificação até a execução e eventual renovação de contratos e parcerias.

3.9 Presentes e Brindes

O INSTITUTO BLUE adota uma postura institucional pautada pela ética, pela legalidade e pela transparência em todas as suas relações, sejam elas estabelecidas com colaboradores, fornecedores, parceiros institucionais ou agentes públicos. No contexto do seu Programa de Integridade, o Instituto estabelece regras claras e objetivas sobre a oferta e o recebimento de brindes, presentes, prêmios e benefícios, com o intuito de mitigar riscos de integridade, evitar conflitos de interesses e prevenir interpretações equivocadas quanto a tentativas de obtenção de favorecimento ou influência indevida.

Brindes ou presentes eventualmente oferecidos pelo INSTITUTO BLUE a representantes de entidades públicas ou privadas deverão observar o limite máximo de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), sendo admissíveis apenas em situações em que o ato não configure ou possa ser interpretado como tentativa de interferência em decisão administrativa, contratual, regulatória ou institucional. Além do critério de valor, é imprescindível avaliar o contexto da oferta, especialmente se envolver destinatários que detenham competência decisória sobre temas de interesse do Instituto. O valor estabelecido neste ato sofrerá anualmente atualização pela variação do IPCA ou do índice que vier a substituí-lo (na sua falta), assim como poderá ser revisto a qualquer tempo por ato da Presidência.

No que se refere ao recebimento de prêmios e benefícios por colaboradores, inclusive membros de conselhos e órgãos estatutários, é permitida a aceitação de premiações em dinheiro ou em bens concedidas por instituições acadêmicas, científicas ou culturais, desde que essas premiações decorram de mérito técnico, desempenho em concursos ou reconhecimento formal pela contribuição intelectual, sem vínculo com decisões que envolvam interesses do INSTITUTO BLUE. É igualmente admissível o recebimento de bolsas de estudo, de pesquisa, de extensão, bem como auxílios destinados à qualificação e aperfeiçoamento profissional, desde que tais benefícios estejam previstos nas políticas institucionais ou no planejamento estratégico de desenvolvimento de pessoal.

Colaboradores também poderão ter suas despesas de deslocamento e participação em eventos custeadas por outras instituições, incluindo seminários, congressos e eventos científicos, inclusive quando houver pagamento de honorários por palestras ou exposições técnicas. No entanto, a autorização para aceitar esses convites dependerá da análise do(a) responsável pela área de compliance, sempre que a instituição patrocinadora mantiver vínculo comercial, contratual ou institucional com o INSTITUTO BLUE. Em casos de maior complexidade ou sensibilidade, a deliberação poderá ser encaminhada a órgão colegiado competente.

É terminantemente proibida a oferta ou o recebimento de presentes, brindes, convites, ingressos, viagens ou qualquer outro tipo de benefício que não atenda aos requisitos acima estabelecidos ou que conflite com a política de integridade e os normativos internos do Instituto. Tal conduta poderá ensejar responsabilização administrativa e comprometer a integridade da relação institucional.

Em caso de dúvidas quanto à legalidade ou adequação do recebimento ou oferecimento de qualquer benefício, o colaborador deverá consultar previamente o(a) responsável pela área de compliance, que orientará a conduta mais apropriada ou, se necessário, submeterá o caso à apreciação colegiada.

3.10 Desenvolvimento Sustentável e Respeito ao Meio Ambiente

O INSTITUTO BLUE adota, como diretriz estratégica e princípio institucional, a promoção do desenvolvimento sustentável e o respeito integral ao meio ambiente. Suas práticas estão alinhadas aos mais elevados padrões de responsabilidade ambiental, refletindo o compromisso da organização com a redução dos impactos negativos decorrentes de suas atividades, bem como com a adoção de decisões que considerem critérios ecológicos, sociais e econômicos de forma equilibrada e integrada.

Nesse contexto, todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e demais agentes que se relacionam com o INSTITUTO BLUE, em qualquer nível, são estimulados a incorporar, no desempenho de suas funções e atividades, ações que contribuam ativamente para a sustentabilidade ambiental. Isso inclui o uso racional e consciente dos recursos naturais — como água e energia —, a redução do consumo de insumos, a correta separação e destinação de resíduos, a reutilização de materiais sempre que possível e a priorização de produtos com menor impacto ambiental, tais como recicláveis ou certificados por padrões reconhecidos de sustentabilidade.

O INSTITUTO BLUE cumpre rigorosamente toda a legislação ambiental vigente, bem como as normas técnicas e regulatórias aplicáveis ao seu setor de atuação. Além disso, procura fomentar, em suas relações institucionais e contratuais, práticas socioambientalmente responsáveis, incentivando seus parceiros e fornecedores a adotarem padrões compatíveis com sua política ambiental e seus compromissos de integridade.

A promoção da sustentabilidade ambiental é compreendida, pelo INSTITUTO BLUE, não apenas como um imperativo normativo ou reputacional, mas como parte integrante de sua missão institucional. O respeito à natureza e a busca por soluções que promovam o bem-estar das atuais e futuras gerações fazem parte do modelo de gestão adotado pelo Instituto, que valoriza a ética ambiental como pilar transversal da cultura organizacional.

Todos os integrantes da instituição são convidados a exercer um papel ativo e consciente na construção de um ambiente organizacional mais sustentável, assumindo a corresponsabilidade pela proteção dos ecossistemas e pela mitigação dos efeitos ambientais adversos associados às atividades humanas. Essa postura fortalece o compromisso institucional com a ética ambiental e contribui para a consolidação de uma cultura voltada à preservação dos recursos naturais, à justiça climática e ao desenvolvimento com responsabilidade ecológica.

3.11 Respeito à Diversidade e à Igualdade

Todos os colaboradores do INSTITUTO BLUE, bem como quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que mantenham vínculo institucional com a organização, devem atuar com absoluto respeito à diversidade humana, cultural e social, promovendo a inclusão e a equidade nas relações de trabalho e nos ambientes institucionais. A rejeição a qualquer forma de preconceito, discriminação ou intolerância constitui diretriz inegociável da política ética e dos princípios de integridade da instituição.

A valorização da diversidade compreende o reconhecimento das diferentes características, experiências, identidades e formas de expressão que compõem o tecido humano. No contexto institucional, essa diversidade manifesta-se em aspectos como gênero, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, religião, nacionalidade, cultura, posição socioeconômica, deficiência, idade, aparência física, convicções políticas, entre outros. Tratar todos com respeito, dignidade e igualdade, independentemente dessas especificidades, é um princípio fundacional do INSTITUTO BLUE.

Preconceito é compreendido como uma atitude ou julgamento prévio e infundado, baseado em estereótipos ou generalizações negativas atribuídas a indivíduos ou grupos sociais. Já a discriminação configura-se como a prática de distinguir, excluir, restringir ou preferir pessoas com base em critérios injustificáveis, de modo a comprometer a igualdade de tratamento e violar direitos individuais ou coletivos, afetando a dignidade da pessoa humana.

A promoção de um ambiente institucional inclusivo, seguro e respeitoso requer o comprometimento ativo de todos com a prevenção e o enfrentamento de quaisquer formas de discriminação, preconceito ou assédio motivados por fatores de identidade pessoal, cultural ou social. Situações que representem violação a esse princípio devem ser imediatamente comunicadas ao(à) responsável pela área de compliance, por meio dos canais oficiais disponibilizados, garantindo-se o tratamento sigiloso, imparcial e célere da denúncia.

O INSTITUTO BLUE reforça seu compromisso com a construção de uma cultura organizacional plural, equitativa e participativa, na qual todos possam desenvolver plenamente seu potencial, contribuir com suas singularidades e sentir-se pertencentes a um ambiente de trabalho justo, ético e acolhedor. A promoção da diversidade e o combate à discriminação são pilares essenciais para a integridade institucional e para a realização dos objetivos sociais da organização.

3.12 Proibição ao Assédio Moral e Sexual

O INSTITUTO BLUE adota como princípio institucional o compromisso com a prevenção, o enfrentamento e a erradicação de qualquer forma de assédio, em especial o assédio moral e o assédio sexual, no ambiente de trabalho e nas relações institucionais. A organização reconhece que um ambiente profissional saudável, ético e respeitoso é indispensável para a integridade das relações interpessoais, o bem-estar dos colaboradores e a efetividade da sua missão institucional.

Nesse sentido, o INSTITUTO BLUE compromete-se a implementar medidas preventivas e educativas, voltadas à conscientização sobre o que caracteriza o assédio, seus efeitos e formas de manifestação, bem como a oferecer orientações claras sobre os procedimentos a serem adotados pelos colaboradores diante de eventuais situações de violação. A instituição promove uma cultura de respeito, escuta ativa e acolhimento,

incentivando que vítimas, testemunhas ou qualquer pessoa que tenha conhecimento de condutas abusivas façam o devido relato por meio dos canais apropriados.

Assédio moral é compreendido como qualquer conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que tenha como efeito a degradação das condições de trabalho, o constrangimento psicológico, a intimidação ou o isolamento da vítima. Já o assédio sexual consiste em qualquer conduta de natureza sexual, verbal, não verbal ou física, praticada de forma ofensiva, não consentida e indesejada, com o objetivo ou efeito de constranger, intimidar ou obter vantagem.

O INSTITUTO BLUE assegura que todos os relatos de assédio serão tratados com a devida seriedade, confidencialidade, imparcialidade e celeridade, observando os princípios do devido processo, do contraditório e da ampla defesa. Medidas corretivas e disciplinares serão adotadas conforme a gravidade dos fatos apurados, podendo incluir advertência, suspensão, desligamento e eventual responsabilização civil ou penal.

A promoção de um ambiente institucional livre de assédio é uma responsabilidade compartilhada. Assim, todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, são corresponsáveis por promover e zelar por um espaço profissional onde prevaleçam o respeito à dignidade da pessoa humana, a empatia e a igualdade de tratamento.

3.13 Responsabilidade na Utilização de Recursos Próprios e de Terceiros

A gestão dos recursos financeiros do INSTITUTO BLUE deve ser realizada com responsabilidade, eficiência e observância rigorosa às normas legais, regulatórias e institucionais aplicáveis. A alocação, movimentação e utilização de tais recursos devem refletir os princípios de legalidade, transparência, racionalidade, integridade e finalidade pública, assegurando que cada operação financeira contribua diretamente para o cumprimento da missão institucional e dos objetivos estratégicos da organização.

A tomada de decisão em matéria financeira deve ser fundamentada em critérios técnicos consistentes, com base em análises de viabilidade, sustentabilidade e risco. Nesse contexto, os riscos financeiros, incluindo os riscos de mercado, de crédito, de liquidez e operacionais, devem ser monitorados de forma contínua. A gestão desses riscos deve considerar aspectos como a diversificação de aplicações e ativos por tipo e por emissor, a solvência e liquidez das contrapartes, a capacidade de cumprimento das obrigações financeiras com base no fluxo de caixa projetado, e os impactos de variáveis macroeconômicas relevantes.

O INSTITUTO BLUE deverá observar rigorosamente as normas e os princípios contábeis vigentes, incluindo aqueles estabelecidos pela legislação brasileira e, quando aplicável, por normativos específicos para o Terceiro Setor. A adoção de práticas contábeis fidedignas e consistentes é essencial para garantir a confiabilidade dos registros, a qualidade das demonstrações financeiras e a transparência na prestação de contas à sociedade, aos financiadores e aos órgãos de controle.

Todas as obrigações financeiras, pagamentos, aquisições e compromissos assumidos em nome do INSTITUTO BLUE devem ser autorizados por instância hierárquica competente, conforme matriz de responsabilidades definida nos normativos internos. Tais atos devem estar devidamente respaldados por documentação formal válida, como contratos, notas fiscais, termos de referência, deliberações institucionais ou quaisquer outros instrumentos que comprovem a regularidade da despesa e a aderência à finalidade institucional.

O uso ético e transparente dos recursos do Instituto é um dever coletivo e uma condição essencial para a integridade da organização, sendo passível de fiscalização e responsabilização nos casos de má gestão, desvio de finalidade, omissão ou negligência.

3.14 Seleção e Contratação de Empregados

A contratação de novos empregados e colaboradores pelo INSTITUTO BLUE será conduzida com base em princípios de legalidade, isonomia, impessoalidade, transparência e mérito, de modo a assegurar processos seletivos éticos, técnicos e acessíveis. Todas as admissões deverão ser precedidas de processo seletivo público, com regras objetivas, critérios previamente estabelecidos e ampla divulgação, garantindo igualdade de oportunidades e a seleção dos perfis mais adequados às necessidades institucionais.

Como parte do compromisso com a integridade e a conformidade trabalhista, a instituição realizará, previamente à admissão, diligências específicas, incluindo verificação de antecedentes, análise de conduta ética e eventual consulta a bases públicas, respeitando os limites legais e os direitos fundamentais dos candidatos. Essas medidas visam proteger a organização contra riscos reputacionais, legais e operacionais, assegurando que todos os novos integrantes da equipe estejam alinhados aos valores e às diretrizes do INSTITUTO BLUE.

Com o objetivo de assegurar a transparência e mitigar riscos de favorecimento indevido, todos os colaboradores do INSTITUTO BLUE deverão ser selecionados de forma transparente, com base em critérios técnicos e profissionais, e firmar, no momento da admissão e sempre que solicitado, declaração formal acerca da existência de vínculos de parentesco com outros membros da equipe institucional. Essa declaração será arquivada e analisada pelo(a) responsável pela área de compliance, que terá a responsabilidade de acompanhar, avaliar e adotar as providências cabíveis para prevenir ou tratar eventuais situações de conflito de interesses.

O(a) responsável pela área de compliance deverá manter controles eficazes e fluxos de avaliação periódica para verificar a conformidade das contratações, podendo, quando necessário, submeter casos atípicos ou sensíveis à deliberação de instância colegiada.

A adoção de práticas transparentes e éticas no processo de gestão de pessoas reforça o compromisso do INSTITUTO BLUE com a integridade institucional, fortalece a confiança interna e externa na sua atuação e assegura a equidade nas oportunidades oferecidas no âmbito de sua estrutura organizacional.

3.15 Concessão de Bolsas

O INSTITUTO BLUE reconhece a concessão de bolsas de estudo, pesquisa, extensão ou apoio como instrumento legítimo de promoção do acesso à educação, à cultura, à ciência e à inclusão social, especialmente no contexto do cumprimento dos requisitos legais estabelecidos para fins de manutenção do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS), nos termos da legislação vigente.

A concessão dessas bolsas constitui expressão do compromisso institucional com a responsabilidade social e com a democratização de oportunidades, devendo observar, em todas as suas etapas, os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da transparência e da isonomia.

As bolsas concedidas pelo INSTITUTO BLUE deverão estar amparadas por critérios objetivos, previamente definidos em edital público ou regulamento interno, com ampla divulgação dos requisitos, condições de elegibilidade, prazos, documentos exigidos e procedimentos de avaliação e seleção dos beneficiários. Toda a tramitação dos processos de concessão deverá ser devidamente registrada e arquivada, assegurando a rastreabilidade e a prestação de contas aos órgãos de controle.

É vedada a concessão de bolsas com base em critérios subjetivos, discricionários ou que favoreçam indivíduos em razão de relações pessoais, políticas, familiares ou de qualquer natureza que comprometa o princípio da impessoalidade. A seleção dos beneficiários deverá ser realizada com base em mérito, necessidade, aderência aos objetivos da bolsa e cumprimento dos requisitos legais e institucionais, sem qualquer forma de discriminação ou favorecimento.

O INSTITUTO BLUE deverá adotar mecanismos de controle, monitoramento e auditoria interna sobre os processos de concessão, manutenção e eventual suspensão ou cancelamento de bolsas, assegurando que os recursos públicos ou incentivados sejam utilizados de forma eficiente, ética e conforme sua finalidade legal.

O INSTITUTO BLUE poderá ainda disponibilizar relatórios periódicos e indicadores de desempenho relacionados às bolsas concedidas, como forma de reforçar seu compromisso com a transparência institucional, com a integridade e com a credibilidade perante a sociedade, os órgãos fiscalizadores e as entidades certificadoras.

A observância rigorosa das normas que regulam a concessão de bolsas para cumprimento do CEBAS é fundamental para a preservação da qualificação da entidade como beneficente, bem como para a integridade da sua atuação social.

4. CANAL DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

Qualquer pessoa que mantenha vínculo direto ou indireto com o INSTITUTO BLUE — incluindo colaboradores, dirigentes, prestadores de serviço, parceiros e fornecedores — que tome conhecimento de qualquer conduta que configure infração a normas legais vigentes, às políticas e regulamentos internos da organização, aos princípios éticos previstos neste Código ou a normas imperativas de ordem pública, tem o dever institucional e ético de não se omitir. Tais situações devem ser imediatamente reportadas ao responsável pela área de compliance ou, alternativamente, por meio do canal de denúncias disponibilizado pela instituição.

O canal de denúncias do INSTITUTO BLUE assegura, quando assim desejado pelo denunciante, o sigilo da identidade e a preservação do anonimato, além de garantir que todas as manifestações sejam tratadas com imparcialidade, confidencialidade e celeridade. É estritamente proibida qualquer forma de retaliação, discriminação, constrangimento, intimidação ou hostilidade contra indivíduos que, de boa-fé, apresentem denúncias ou relatem condutas incompatíveis com as diretrizes institucionais.

O INSTITUTO BLUE valoriza a postura ética, responsável e proativa de seus colaboradores e parceiros, reconhecendo que o reporte de irregularidades contribui para o fortalecimento da integridade organizacional e para a prevenção de riscos legais, reputacionais e institucionais. A pessoa que realizar uma denúncia de forma legítima estará protegida de qualquer represália, sendo garantido um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor para a manifestação de preocupações legítimas.

Além de reportar desvios de conduta, colaboradores e demais pessoas vinculadas ao Instituto são encorajadas a contribuir com sugestões, críticas construtivas e elogios, promovendo um ciclo contínuo de aperfeiçoamento das normas, práticas e comportamentos esperados. A escuta ativa institucional e a promoção da transparência são pilares fundamentais para consolidar uma cultura organizacional sólida, participativa e alinhada aos valores éticos do INSTITUTO BLUE.

Adicionalmente, o Instituto disponibiliza canais específicos de orientação, por meio dos quais é possível esclarecer dúvidas relacionadas à interpretação das normas deste Código, à conduta esperada em situações específicas e à aplicação de princípios éticos no dia a dia organizacional. O(a) responsável pela área de compliance está disponível para fornecer suporte técnico e ético, reforçando o compromisso da instituição com a integridade, a confiança mútua e a governança responsável.

5. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento das disposições deste Código implicará na aplicação das seguintes medidas disciplinares: orientação verbal; advertência escrita; suspensão do contrato de trabalho com prejuízo de remuneração; dispensa por justa causa, rescisão dos contratos especiais, inclusive de termos de concessão de bolsas, observada a gradação da conduta.

6. CONSTITUIÇÃO E COMPETÊNCIAS DO COMITÊ DE ÉTICA E CONDUTA

O INSTITUTO BLUE instituirá um Comitê de Ética e Conduta com a finalidade de fortalecer sua governança ética, assegurar o cumprimento das diretrizes previstas neste Código e garantir a adequada apuração de eventuais violações às normas de integridade institucional. O Comitê será composto por três membros efetivos, que possuam reputação ilibada, experiência ética reconhecida e afinidade com os princípios institucionais.

O mandato dos membros do Comitê será de dois anos, permitida a recondução por igual período. Os critérios de nomeação deverão observar a pluralidade de perspectivas, a independência funcional e a imparcialidade dos integrantes, visando garantir a legitimidade e a eficácia das decisões proferidas no âmbito de sua competência.

Compete ao Comitê de Ética e Conduta, como instância deliberativa, analisar, instruir e julgar os casos de possível descumprimento das disposições contidas neste Código, sejam eles encaminhados pelo(a) responsável pela área de compliance, por meio de denúncia formal, ou instaurados de ofício, nos casos em que houver indícios suficientes de irregularidade. O Comitê poderá deliberar pela aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme a gravidade da conduta e os normativos internos da instituição, ou, alternativamente, determinar o arquivamento do processo, quando não configurada infração ética.

Além de sua função apuratória, o Comitê terá papel consultivo na orientação de condutas e na interpretação das normas deste Código, podendo emitir recomendações, pareceres e diretrizes complementares sempre que necessário à uniformização de entendimentos e à consolidação da cultura ética organizacional.

O funcionamento do Comitê será disciplinado por Regimento Interno próprio, a ser aprovado por seus membros, no qual estarão previstas suas competências específicas, regras de funcionamento, quóruns deliberativos, prazos para análise e julgamento dos casos, procedimentos de apuração e garantias ao contraditório e à ampla defesa.

A criação e o fortalecimento do Comitê de Ética e Conduta refletem o compromisso do INSTITUTO BLUE com a construção de uma estrutura institucional sólida, transparente e responsável, apta a garantir a aplicação efetiva de seus princípios e o zelo pela integridade de sua atuação.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A partir de sua aprovação, este Código entra em vigor imediatamente, com vigência indeterminada.

O presente Código deverá ser revisto e atualizado, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou quando o Comitê de Ética e Conduta entender necessário, de ofício ou por proposta dos membros dos órgãos estatutários do INSTITUTO BLUE.

Todos os colaboradores, ao receberem uma versão deste Código, devem tomar conhecimento das suas disposições e, posteriormente, firmar Termo de Compromisso. Ao firmar esse documento, cada colaborador se compromete a zelar pela aplicação integral das normas e princípios contidos neste Código. O Termo de Compromisso, uma vez firmado, têm prazo de validade de 2 (dois) anos, devendo ser renovado antes do esgotamento do prazo.

Brasília, de de 2025.

CAIZA KAROLINE CANUTO CARDEAL
Presidente

TERMO DE CIÊNCIA E ADERÊNCIA CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Declaro que tomei conhecimento do Código de Ética e Conduta do INSTITUTO BLUE tendo lido e entendido o conteúdo. Mantenho o compromisso de cumprir as diretrizes e regras de conduta estabelecidas, bem como assumo o dever de reportar ao(à) responsável da área de *compliance* do Instituto qualquer comportamento ou situação que esteja em desacordo com as regras estabelecidas neste instrumento ou de fazer uso do canal de denúncias para este fim. Declaro que, neste momento, não tenho conhecimento de nenhuma situação que viole o conteúdo do Código de Ética e Conduta ou de circunstância que possa gerar conflitos potenciais.

Brasília, de de 2025.

Assinatura