



**TRANSFORMANDO A VIDA DAS PESSOAS**

**CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA  
COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE  
INSTITUTO MORGAN**

**APENAS USO INTERNO**



# ÍNDICE

<b>1)</b> Instituto Morgan.....	03
<b>2)</b> Carta de Princípios.....	05
<b>CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE</b> .....	09
<b>3)</b> Código de Conduta Ética e Compliance - Objetivos.....	11
<b>4)</b> Código de Conduta Ética e Compliance - Princípios contemplados .....	12
<b>5)</b> Conduta do Instituto Morgan.....	15
<b>6)</b> Relacionamento com agentes governamentais e órgãos públicos.....	18
<b>7)</b> Adesão ao Código de Conduta e Canal de Ética.....	19
<b>COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE</b> .....	20
<b>8)</b> Objetivos do Comitê Estratégico de Compliance (CEC).....	21
<b>9)</b> Composição e funcionamento do CEC.....	21
<b>10)</b> Atribuições e responsabilidades.....	25
<b>11)</b> Funcionamento das reuniões.....	26



# INSTITUTO MORGAN

O Instituto Morgan é uma organização de sociedade civil, de natureza privada e sem fins lucrativos, que promove a transformação de vidas através de um bom planejamento de projetos, transparência de valores e cuidados com seus colaboradores, princípios básicos que são decisivos para a execução de programas que geram maior eficiência e eficácia para a população.

## **Quem somos**

Realizamos serviços de gestão de políticas sociais por meio de parcerias com o Poder Público Federal, Estadual ou Municipal, com foco nas áreas da saúde, educação, cultura, esporte e assistência social. Nosso principal objetivo é aplicar uma gestão que age com transparência, inovação e eficácia.

## **Missão**

Conceber e implantar projetos e programas nas áreas de educação, cultura e esportes, saúde e assistência social, com eficiência e eficácia, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento da população atendida.

## **Visão**

Ser um instituto reconhecido nacionalmente e internacionalmente pelos serviços excepcionais prestados à população.

## **Valores**

- Cuidar de quem cuida: atenção e cuidado com nossos colaboradores;
- Comprometimento: comprometidos com os objetivos pactuados com o Poder Público;
- Excelência nos serviços prestados: buscar sempre oferecer o melhor em termos de serviços;
- Foco constante em melhoria de processos e aprendizado contínuo;
- Responsabilidade, Ética e Transparência como alicerces na relação com o Poder Público, fornecedores e colaboradores;
- Pesquisa como motor de inovação e mudanças nos nossos processos de serviços.



# INSTITUTO MORGAN

**Saúde:** A gestão em saúde abrange toda a estrutura necessária para gerar um espaço que potencialize e forneça qualidade aos serviços voltados à saúde e ao bem estar.

**Educação:** Oferecemos um método que gerencie a educação com serviços de qualidade com intuito complementar atividades pedagógicas e levar condições de aprendizagem para crianças e jovens.

**Esporte e cultura:** Nosso trabalho é aplicar um sistema de gestão com atividades voltadas à relevância pública e social, com ações direcionadas à cultura, lazer, esporte ou similares.

**Assistência social:** O Instituto Morgan se preocupa em garantir um sistema de gestão que forneça proteção social aos cidadãos por meio de serviços, programas e projetos.

# CARTA DE PRINCÍPIOS

## NOSSOS 7 PILARES

### 1.

---

Nós acreditamos que a nossa **missão** como organização é a de **transformar** a vida das pessoas. Para conseguir atingir esse enorme desafio temos o entendimento que precisamos começar em nossa própria **casa**, ou seja, precisamos começar transformando a vida de nossos **colaboradores**. Optamos por usar a palavra **colaborador** (*apenas para simplificação, tanto para os profissionais do gênero masculino quanto do feminino*) para os profissionais que trabalham conosco porque essa palavra está diretamente relacionada com participação, contribuição, assistência, cooperação, solidariedade, palavras essas que determinam a **essência** do que somos.

Cuidar de nossos colaboradores se inicia com as ações mais básicas em uma relação que tem como objetivo ser **duradoura** e **construtiva: ser justo**. Nós acreditamos que qualquer relação construída com base na confiança mútua tem tudo para ser, de fato, uma relação duradoura. Não podemos contratar profissionais pagando um “salário” escravo, ou seja, menor do que o mercado. Não podemos “enriquecer” em detrimento do não pagamento do que é essencial, do que é justo. Portanto, pagar os impostos relacionados a contratação do colaborador é uma ação inegociável.

Outro aspecto fundamental na relação com nossos colaboradores é a criação de um **ambiente de trabalho saudável**, de profundo **respeito** entre todos. Isso não significa um ambiente de indolência, de preguiça, de não comprometimento com metas e objetivos, de apatia. Isso significa simplesmente que cobranças, busca de resultados, feedbacks, precisam ser pautados em diálogos construtivos, que tenha a capacidade de sedimentar uma **organização que aprende**, que evolui a cada momento, que caminha para a edificação de uma **empresa de ponta**.

**Cuidar** de nossos colaboradores também pressupõe a construção de um plano de carreira, onde o colaborador possa se planejar, se identificar, buscar seus sonhos financeiros e de realização. Precisamos ser **pontes**, que possam conduzi-los a realização de seus sonhos. No entanto, em uma cultura voltada às pessoas, temos que ter em mente que cada um tem o livre arbítrio de fazer suas **escolhas**.

# CARTA DE PRINCÍPIOS

## NOSSOS 7 PILARES

Teremos colaboradores que gostarão do que fazem e que não têm como objetivo o crescimento profissional. Essas são as escolhas que deverão ser respeitadas. No entanto, a partir do momento em que escolhemos o que fazer, o “nosso mantra”, a **“nossa bíblia”**, o nosso **“livro vermelho”**, é fazer sempre o **melhor** naquilo que fazemos. Isso vale para os colaboradores que trabalham conosco. Isso vale para o serviço que oferecemos ao Poder Público. Isso vale para o serviço assistencial que prestaremos às comunidades.

**Transformando a vida das pessoas**, o motor que move o Instituto Morgan, tem como objetivo complementar **“cuidar de quem cuida”**. A partir do momento em que cuidamos de quem cuida de outras pessoas é que poderemos de fato caminhar para uma empresa de ponta, respeitada pela excelência do trabalho e uma cultura que nos torna diferente e especial.

## 2.

---

Nós acreditamos que temos a vocação de cuidar do outro. Nós acreditamos que, para transformar a vida das pessoas, precisamos oferecer o melhor em termos de serviços. Na saúde, cuidar bem do paciente, lembrando que cada paciente é especial, diferente, com necessidades específicas. Cuidar bem do paciente tem que ser o **valor essencial** compartilhado por todos os nossos colaboradores de nossa linha de frente, sejam médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares, fisioterapeutas, psicólogos, dentistas, terapeutas, recepcionistas, nutricionistas, farmacêuticos, administrativos, controladores de acessos e todos os demais profissionais. Ou estaremos cuidando de nossos pacientes, ou estaremos cuidando de quem cuida de nossos pacientes. Não existe atendimento humanizado sem “pessoas humanizadas”. Processos bem implantados, por meio de protocolos clínicos, procedimentos operacionais, manuais e instruções de trabalhos são muito importantes para garantir um **atendimento de qualidade**. Mas a **essência** do atendimento sempre estará no **ser humano**, naquele que cuida do outro. Tanto na saúde, na cultura, na educação, na assistência social, nos esportes, o principal motor para transformar a vida das pessoas é cuidar de quem cuida, ou seja, cuidar das pessoas que compõem o quadro de colaboradores do Instituto Morgan.

# CARTA DE PRINCÍPIOS

## NOSSOS 7 PILARES

### 3.

---

O desafio de **construir uma empresa de ponta**, com uma cultura orientada às pessoas, sejam elas colaboradores, munícipes, fornecedores e parceiros estratégicos, pressupõe um esforço contínuo para oferecer serviços com alto nível de excelência. Cada colaborador do Instituto Morgan precisa enxergar as suas funções dentro da organização como **única, especial**. Se todos fizerem o melhor em suas atribuições, por mais simples ou mais complexa que sejam, estaremos bem próximos de atingir nosso objetivo de oferecer serviço de excelência. Além das atitudes e comportamentos, nosso corpo diretivo deverá estar atento para criar um ambiente de trabalho que **encoraje** ideias, melhoria nos processos de trabalho, busca de inovações.

### 4.

---

A implantação de **manuals de procedimentos, instruções de trabalho e outras iniciativas** de padronizar os serviços devem ser também um dos principais pilares na administração de nossos serviços.

### 5.

---

A construção de uma **relação transparente** com fornecedores e o Poder Público é um de nossos principais valores. Ajudar os nossos fornecedores para que eles possam melhorar seus serviços tem que ser uma prática constante. Escutar o Poder Público, suas orientações, seus apontamentos, para que possamos melhorar nossos serviços e nossos relatórios é condição essencial para que nosso objetivo maior seja alcançado.

### 6.

---

Um ambiente corporativo que **respeite** as opiniões diferentes, lembrando que respeito profundo pela opinião dos outros não significa necessariamente concordar com elas, significa conceder o direito a todos de ter suas próprias opiniões.



# CARTA DE PRINCÍPIOS

## NOSSOS 7 PILARES

7. \_\_\_\_\_

Se você tiver esses **valores** acima, espelhados como norte de sua vida pessoal e profissional, seja **bem-vindo** ao Instituto Morgan.

Amando Ganem  
Diretor Presidente





# **CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA E COMPLIANCE**

## **COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE**

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

## COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE

O **Código de Conduta Ética e Compliance** do Instituto Morgan nasceu do desejo da entidade de cooperar na busca por um ambiente mais saudável para o serviço público brasileiro, promovendo a melhoria contínua da qualidade dos serviços de saúde, educação e social, contribuindo para a sustentabilidade do setor público. Por mais ética e transparência nas relações, o Instituto Morgan identificou a necessidade de contribuir com o setor público a partir do benchmarking internacional e do debate construtivo sobre Conduta de Compliance. Como uma das metas estratégicas traçadas pelo Instituto Morgan de atuar no sistema público brasileiro de forma colaborativa, foi elaborado o Código de Conduta Ética e Compliance para os serviços prestados pelo Instituto, um documento abrangente que proporciona para as unidades municipais reconhecimento e credibilidade por estimular práticas transparentes no sistema público.

O **Comitê Estratégico de Compliance** tem o objetivo de propor estratégias, políticas, normas e procedimentos voltados à difusão e adoção da cultura de Compliance no âmbito corporativo e das unidades de atendimento do Instituto. O Código de Conduta Ética e Compliance e o Comitê Estratégico de Compliance constituem um conjunto de padrões, regras e normas necessários para todos os stakeholders do Instituto Morgan.

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

## OBJETIVOS:



Orientar as atividades de seus stakeholders, de forma que suas práticas estejam em conformidade com normas legais, técnicas e, em linha com princípios éticos no âmbito público.



Garantir que a sua atuação e de seus membros seja de forma consciente e responsável para o desenvolvimento sustentável do setor público no país.



Assegurar que as interações entre os colaboradores, serviços terceirizados, fornecedores, clientes, bem como com agentes públicos e demais órgãos governamentais, se pautem por padrões éticos elevados.



Explicitar os princípios e as boas práticas de conduta e ética esperadas para os serviços prestados pelo Instituto Morgan.

Preservar a imagem e a boa reputação do Instituto Morgan e das suas unidades de atendimento.



Estabelecer mecanismos para administrar conflitos.



Servir de referência para a avaliação de eventuais violações de normas de conduta.



Garantir a comunicação efetiva dos valores organizacionais a todas as partes interessadas.



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

## Princípios contemplados:

**Integridade:** Atuar em consonância com as leis, normas, regulamentos e os mais elevados princípios éticos, em todas as atividades.

**Ética:** É vedado aos membros do Instituto Morgan ser remunerado diretamente por clientes encaminhados ou recebidos, bem como por atendimentos não prestados.

**Livre mercado:** O Instituto Morgan e suas unidades de atendimento defendem a liberdade de mercado e atuam com justiça e ética, dentro das leis em vigor. As decisões sobre política de preços, de participar ou não de atividades e de competir ou não devem ser tomadas exclusivamente com base em critérios técnicos e legais.

**Imparcialidade:** Assegurar que o principal interesse profissional de cada colaborador e/ou profissional dos serviços prestados seja o cuidado e a proteção dos interesses dos clientes.

**Transparência:** Assegurar que as relações dos colaboradores e profissionais dos serviços prestados com os diversos membros do setor público, que possam caracterizar um potencial conflito de interesses, sejam declaradas para que decisões quanto às ações de mitigação ou de monitoramento dos riscos associados possam ser definidas e recomendadas.

**Privacidade e sigilo das informações:** Garantir a confidencialidade das informações dos clientes.



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

## Princípios contemplados:

**Segurança dos clientes:** Zelar pela melhor assistência aos clientes, de acordo com o preconizado pelas entidades acreditadoras.

**Valorização do capital humano:** Os membros do Instituto Morgan devem criar um ambiente propício e seguro ao desenvolvimento do trabalho, prevenindo riscos, respeitando os princípios de direitos humanos, além de priorizar a contratação de fornecedores que tenham boa conduta social, apoiem, protejam e preservem as políticas e práticas que contribuam com a erradicação do trabalho infantil, escravo, forçado ou compulsório e da exploração de crianças e adolescentes.

**Respeito pelo meio ambiente:** Os membros do Instituto Morgan devem valorizar práticas de gestão que protejam o meio ambiente, com estrito cumprimento da legislação ambiental. Devem, ainda, atuar com responsabilidade para a prevenção e minimização de eventuais danos causados ao meio ambiente por suas atividades. Para tanto, torna-se indispensável, além da atuação direta do Instituto, a priorização na contratação de fornecedores que tenham boa conduta ambiental, apoiem, protejam e preservem as políticas e práticas que contribuam com o meio ambiente.



# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E COMPLIANCE

## Princípios contemplados:

**Liderança responsável:** O Instituto Morgan conta uma estrutura organizacional que preserva o mérito, não só dos colaboradores, mas primordial e principalmente, dos líderes e administradores, através de uma estrutura de governança que, com transparência, dê o exemplo de excelência técnica e ética nas escolhas e promoções. A liderança, por sua vez, deve assumir seu papel por meio do exemplo, orientando e garantindo as boas práticas, e fornecendo condições para a construção de uma estrutura que valorize a transparência, integridade e ética de todos os que atuam na instituição.



# **CONDUTA DO INSTITUTO MORGAN**



## CONDUTA DO INSTITUTO MORGAN

**Patrocínio:** Os patrocínios realizados e/ou recebidos pelo Instituto Morgan devem ser formalizados em instrumento jurídico, onde são documentadas todas as condições e valores envolvidos. Os pagamentos e/ou recebimentos de patrocínios devem respeitar as cláusulas contratuais, não sendo tolerados desvios de suas finalidades.

**Doação:** Doações devem ser atos descomprometidos, sem a expectativa de qualquer vantagem em contrapartida. De acordo com a legislação vigente é proibida a doação a partidos políticos.

**Conflitos de interesses:** O conflito de interesses é caracterizado pelo confronto entre os interesses privados e os da organização, que possa comprometer os objetivos coletivos ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da organização. A natureza das atividades e das práticas vigentes nos vários ramos de atividade, assim como na saúde, podem favorecer o surgimento de conflitos de interesse. O Instituto Morgan conta com uma política que define regras e mecanismos para prevenir, identificar e gerir qualquer situação, potencial ou efetiva, de conflitos de interesses, bem como mantém métodos que garantem que seus executivos, diretores, líderes, colaboradores e terceiros conheçam e observem as premissas e diretrizes da organização sobre esse tema.





## CONDUTA DO INSTITUTO MORGAN

O Instituto Morgan mantém procedimentos e canais permanentes, para identificação e tratamento de situações de conflitos de interesse e gerenciamento dos eventuais conflitos de interesses. Os princípios norteadores deste código devem ser:

**Princípio da Transparência:** situações que possam se caracterizar como conflitos de interesses devem ser declaradas de maneira explícita para que decisões quanto às ações de mitigação ou de monitoramento dos riscos associados possam ser definidas e recomendadas.

**Princípio da Imparcialidade:** as decisões devem ser pautadas por conhecimento técnico-científico e isentas de quaisquer interesses ou ganhos pessoais ou individuais, sejam eles financeiros ou não. As decisões devem priorizar o bem-estar coletivo e, especialmente, dos clientes.



## RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS E ÓRGÃOS PÚBLICOS:

Entende-se como agentes do setor público qualquer pessoa que exerça cargo ou função em empresa pública ou controlada pelo governo, entidades municipais, estaduais ou federal, bem como afiliados a algum partido político ou candidato a cargo público. O Instituto Morgan adota medidas que garantem a integridade nas relações diretas ou indiretas com agentes do setor público. As relações com as autoridades devem se dar de forma respeitosa e com independência. Este relacionamento deve ser conduzido por meio de pessoas especialmente autorizadas para esta função. Não são aceitáveis quaisquer tentativas de influenciar decisões das autoridades por meios ilícitos. O Instituto Morgan estabelece uma política com regras claras sobre o relacionamento com entidades públicas, que deve ser pautado pela transparência, integridade e pelo cumprimento irrestrito das leis vigentes. Práticas de oferecimento de vantagens indevidas a agentes públicos em benefício ao Instituto e contrário ao interesse público são intoleráveis. Abaixo alguns exemplos de vantagens indevidas que não devem ser admitidas pelos membros do Instituto.

- Obtenção de licenças, alvarás e registros das atividades sem os requisitos necessários;
- Anulação indevida de multas;
- Liberação irregular do cumprimento de obrigações;
- Vantagem econômica de qualquer natureza na aquisição de bens ou serviços por preços superiores ao de mercado e que configure lesão ao órgão público;
- Favorecimento ao responsável público por uma atividade regulatória ou fiscalização;
- Contribuições políticas (pagamentos ou doações) que podem ser utilizadas para obter vantagem comercial.

Igualmente, deve-se proibir ou reforçar a proibição para que qualquer pessoa ou organização que atue em nome do Instituto pratique atos de suborno, ofereça ou prometa quaisquer vantagens indevidas a agente público em troca de quaisquer benefícios.



## RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS E ÓRGÃOS PÚBLICOS:

Em se tratando de patrocínios a entidades ligadas ao setor público, deve haver mecanismos de verificação e comprovação da proporcionalidade e razoabilidade dos pagamentos feitos a representantes, agentes, ou mandatários com as quais tenham vínculo. Segurança da informação: As informações pessoais e relacionadas aos serviços prestados aos clientes são extremamente sensíveis e devem ser protegidas contra o uso inadequado. O Instituto Morgan deve garantir que seus sistemas de informações tenham controles adequados de acessos e segurança das informações dos clientes. Sempre que requeridos por Lei, termos de consentimentos com explicações claras quanto ao uso destas informações devem ser fornecidos pelos clientes antes de sua utilização



## ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E CANAL DE ÉTICA:

Os membros do Instituto Morgan são responsáveis por adotar processos que assegurem que todos os seus associados, administradores, funcionários e prestadores de serviços em geral, inclusive terceiros, reflitam as normas e regulamentos desse Código de Conduta.

O Instituto Morgan possui um **Canal de Ética** onde todos os seus stakeholders podem acessar, fazer denúncias e receberão tratativas que serão dadas pelo Coordenador de Compliance e Comitê Estratégico de Compliance. Para fazer sua denúncia basta acessar o **Canal de Ética: [diskdenuncia@institutomorgan.com.br](mailto:diskdenuncia@institutomorgan.com.br)**



# COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE

## OBJETIVOS DO COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE (CEC):

O CEC é o órgão colegiado independente e autônomo do Instituto Morgan e todas as suas unidades de atendimento, instituído pelo Conselho de Administração e regido pela legislação e regulamentação aplicável.

## COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CEC:

O Comitê reportar-se-á diretamente ao Diretor Presidente e, em caso de impedimento da Diretoria, ao Conselho de Administração, devendo atuar com independência. O Comitê funcionará somente quando demandado e será composto por 3 (três) membros, eleitos e destituídos a qualquer tempo pelo Diretor Presidente. Para fins da composição do Comitê, o Diretor Presidente poderá escolher entre: Colaboradores com experiência mínima de 1 (um) ano no Instituto Morgan;

Profissionais independentes com reputação ilibada e notória experiência no ambiente empresarial, sendo em qualquer hipótese;

Em qualquer das hipóteses mencionadas acima, somente podem integrar o Comitê as pessoas que atendam às seguintes condições:

Tenham disponibilidade de tempo para desempenho das atribuições do Comitê;

Possuam conhecimentos do funcionamento de Organizações Sociais e do setor público;

Não ocupem cargos ou tenham relação com empresas que representem interesse conflitante com os interesses do Instituto Morgan.

## COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CEC:

Ao menos 1 (um) membro do Comitê deve possuir conhecimentos em compliance anticorrupção, assim entendido como uma matéria que estuda o cumprimento de normas legais e regulamentares, internas e/ou externas ao âmbito do Instituto Morgan, bem como o conjunto de políticas, diretrizes, procedimentos e controles internos destinados a garantir a conformidade com a legislação aplicável, as boas práticas de governança corporativa e conduta ética no Instituto. Os membros do Comitê exercerão seus cargos por 2 (dois) anos, permitida a reeleição. Findo o mandato, os membros do Comitê permanecerão no exercício de seus cargos até a investidura de seus substitutos. Os membros do Comitê serão investidos nos seus cargos mediante assinatura de “Termo de Posse”, que constará da ata de reunião do Conselho de Administração que deliberar pela sua eleição, e deverão declarar: Ter recebido cópias de referida ata, do Código de Conduta Ética e Compliance e demais políticas de integridade do Instituto;

Seu compromisso de manter a confidencialidade das informações relacionadas ao Instituto Morgan que venham a ter acesso em virtude do exercício de sua função;  
Seu compromisso em participar das reuniões sempre que convocado.

A eventual demissão do colaborador do Instituto que seja também integrante do Comitê implica, automaticamente, a extinção do seu mandato como membro do Comitê. No caso de vacância de cargo, renúncia ou impedimento de um dos membros do Comitê, o Diretor Presidente indicará um substituto para atuar até o final do mandato do membro substituído, observando os mesmos critérios de indicação do membro a ser substituído. O Comitê terá um Coordenador e um Vice-Coordenador, eleitos pelo Diretor Presidente na reunião que elegerão os membros do Comitê.

## COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CEC:

O Coordenador será responsável pela supervisão e organização administrativa do Comitê, competindo-lhe:

- A convocação ordinária ou extraordinária de reuniões;
- A preparação, organização, elaboração e distribuição das agendas e atas das reuniões e das informações necessárias para a discussão das matérias constantes da ordem do dia;
- O encaminhamento à Diretoria e, conforme o caso ao Comitê de Administração, das recomendações do Comitê;
- A solicitação à administração do Instituto Morgan de informações e/ou esclarecimentos considerados necessários ao desempenho de suas funções.

Em caso de empate nas deliberações do Comitê, o Coordenador tomará a decisão final por meio do exercício do voto de qualidade. Se porventura o Coordenador tiver que se ausentar do cargo provisoriamente, o Vice-Coordenador assumirá as suas funções durante tal período. No caso de renúncia, ausência injustificada em reuniões por 3 (três) vezes consecutivas ou impedimento definitivo do Coordenador, o Vice-Coordenador assumirá o cargo de Coordenador até a reunião do Conselho de Administração imediatamente subsequente, procedendo-se tão logo possível à eleição do Coordenador do Comitê, que exercerá a função pelo prazo remanescente do mandato. Os membros do Comitê não receberão qualquer remuneração por suas atribuições. A função de membro do Comitê é indelegável e deve ser exercida com lealdade, diligência e, sobretudo, imparcialidade, de forma a evitar situações de conflito que possam afetar os interesses do Instituto Morgan. Os membros do Comitê não poderão ter acesso a informações ou participar de reuniões do Comitê relacionadas a assuntos sobre os quais tenham ou representem interesse conflitante com os próprios membros, ficando expressamente vetado o exercício do seu direito de voto. Nestes casos, os temas serão submetidos à Diretoria ou ao Conselho de Administração. Os membros do Comitê que tiverem interesse conflitante com os interesses do Instituto deverão se declarar impedidos e fazer consignar em ata de reunião a natureza e extensão do seu interesse. Caso a maioria dos membros do Comitê se declare impedida em virtude de conflito de interesse, os assuntos sobre os quais tenham ou representem interesse conflitante deverão ser submetidos à deliberação do Conselho de Administração ou Diretoria.



## COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CEC:

Os membros do Comitê têm dever de lealdade para com o Instituto Morgan, não podendo divulgar a quaisquer terceiros documentos ou informações confidenciais sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre quaisquer informações relevantes, privilegiadas ou estratégicas do Instituto obtidas em razão de seu cargo, bem como zelar para que terceiros a ela não tenham acesso, sendo-lhe proibido valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem. O Comitê poderá, sempre que julgar necessário e no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas externos. Nestes casos, a contratação será feita pelo Instituto Morgan.



# ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES DO CEC:

## Compete ao Comitê:

Zelar pelo cumprimento do Código de Conduta Ética e Compliance e esclarecer dúvidas quanto ao seu conteúdo;

Em conjunto com o Coordenador de Compliance, realizar a apuração e tratamento das comunicações feitas ao Canal de Ética;

Consolidar a avaliação de riscos de integridade do Instituto Morgan, por meio da elaboração de relatórios periódicos e reportá-los à Diretoria e, em caso de impedimento da Diretoria, ao Conselho de Administração;

Analisar e deliberar sobre desvios de conduta e conflitos de natureza ética em relação às diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, definindo as medidas disciplinares cabíveis;

Analisar periodicamente os riscos de integridade associados ao Instituto;

Comitê Estratégico de Compliance  
Monitorar o programa de integridade de forma periódica;

Sugerir adaptações ao programa de integridade e traçar planos de ação para o seu cumprimento;

Deliberar sobre omissões ou dúvidas de interpretação do Código de Conduta;

Recomendar as providências cabíveis frente aos casos que se caracterizam violação ao Código de Conduta;

Tratar todos os assuntos endereçados ao seu conhecimento dentro do mais absoluto sigilo e preservando os interesses de imagem e reputação dos envolvidos;

Zelar e revisar, sempre que necessário, os princípios éticos contidos no Código de Conduta, encaminhando eventuais inclusões e/ou alterações para aprovação do Conselho de Administração do Instituto Morgan.



## **FUNCIONAMENTO DAS REUNIÕES DO CEC:**

O Comitê se reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que convocado por seu Coordenador para tratar de assuntos de suas atribuições, por carta ou e-mail, com pelo menos 1 (dia) dia útil de antecedência. Independente das formalidades de convocação, serão consideradas regulares as reuniões a que comparecerem todos os membros do Comitê. As convocações para as reuniões do Comitê deverão conter descrição minuciosa dos itens a serem deliberados e conter o material de suporte necessário à apreciação da pauta. A descrição poderá ser resumida caso o Coordenador entenda apropriado para preservar a confidencialidade do assunto a ser discutido.

As reuniões do Comitê poderão ser realizadas na sede do Instituto Morgan ou em qualquer outro local previamente acordado pelos seus membros, podendo, ainda, ser realizadas por conferência telefônica ou videoconferência. Caso necessário, os conselheiros, diretores, colaboradores, consultores ou membros do Instituto Morgan participarão das reuniões do Comitê sempre que convocados, porém não terão direito de voto. Qualquer reunião do Comitê terá caráter sigiloso.



**TRANSFORMANDO A VIDA DAS PESSOAS**

**CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA  
COMITÊ ESTRATÉGICO DE COMPLIANCE  
INSTITUTO MORGAN**

**APENAS USO INTERNO**