



Código de Conduta

Nossos princípios e valores em prática.



CARTA DO DIRETOR PRESIDENTE DA COSAN S.A.

Prezados,

O nosso Código de Conduta reflete o compromisso da Cosan em alcançar seus objetivos, guiado pelos mais elevados padrões morais e éticos e pautados em três pilares: responsabilidade, transparência e integridade.

A boa reputação e a credibilidade da Cosan são construídas por todos nós, por meio de seus atos e atitudes éticas e íntegras, dia após dia.

Os acionistas, o Conselho de Administração, seus Comitês Estatutários e a Diretoria Executiva da Cosan estão engajados e comprometidos com as práticas e fundamentos tratados neste Código de Conduta, sendo assunto presente na pauta destes órgãos de governança corporativa.

Assim, é papel de todos os acionistas, colaboradores e terceiros que interagem com a Cosan conhecer e se empenhar na disseminação dos valores, princípios e normas de conduta descritos em nosso Código de Conduta em relação a toda ação profissional em nome da Cosan, bem como ter ciência das consequências do descumprimento das regras éticas.

Fazer o certo, do jeito certo é ferramenta essencial para proteção da integridade e sustentabilidade da Cosan.

Leia, compreenda, pratique e utilize este Código como uma referência valiosa!

Marcos Marinho Lutz

Diretor Presidente da Cosan S.A.

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA.....	4
II. QUEM DEVE CUMPRIR O CÓDIGO DE CONDUTA	4
III. VALORES E PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA	4
IV. DIRETRIZES GERAIS	6
1. RESPEITO ÀS PESSOAS	6
2. AMBIENTE DE TRABALHO	6
3. CONFLITO DE INTERESSES.....	Erro! Indicador não definido.
4. CONTRATAÇÃO DE PARENTES.....	7
5. TRANSAÇÕES ENTRE PARTES RELACIONADAS	7
6. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	7
7. RELACIONAMENTO COM PODER PÚBLICO	8
8. OFERTA OU RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES E HOSPITALIDADES	8
9. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS.....	8
10. USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS	9
11. PROTEÇÃO DE DADOS, PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS	9
12. REGISTROS CONTÁBEIS, FISCAIS E FINANCEIROS.....	10
13. USO DE MÍDIAS SOCIAIS	10
14. COMUNICAÇÃO EM NOME DA COSAN.....	11
15. O QUE FAZER SE TOMAR CONHECIMENTO OU SUSPEITAR DE UMA CONDUTA INADEQUADA	11
16. COMO TIRAR DÚVIDAS SOBRE CONDUTA NOS NEGÓCIOS OU RELATAR UMA CONDUTA OU POSSÍVEL CONDUTA INADEQUADA	12
17. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA.....	12
18. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES	12

I. APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

A Cosan S.A. e suas controladas, direta ou indiretamente (aqui denominadas, todas em conjunto, de "**Cosan**"), conduzem seus negócios pautados nas melhores práticas de governança corporativa, em valores éticos e em estrito cumprimento à legislação nacional e estrangeira aplicável.

Tais práticas corporativas, valores e princípios empresariais estão refletidos em seu Código de Conduta (aqui denominado apenas de "**Código**").

A Cosan exige que os seus colaboradores e os terceiros que com ela interagem conheçam, compreendam, coloquem em prática no seu dia a dia e obedeçam ao presente Código, aos valores e aos princípios empresariais da Cosan, servindo-se do Código como referência individual e coletiva para as atitudes e tomadas de decisão.

A reputação e credibilidade da Cosan é o seu maior bem e a sustentabilidade dos seus negócios depende do compromisso de todos com a prática de condutas éticas e transparentes.

A não observância deste Código poderá acarretar a aplicação das punições previstas nos regulamentos internos da Cosan e nas legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis, podendo, inclusive, levar o rompimento das relações contratuais existentes.

II. QUEM DEVE CUMPRIR O CÓDIGO DE CONDUTA?

O Código se aplica a todos os colaboradores e terceiros que interagem com a Cosan.

Para fins deste Código são considerados: "**Colaboradores**": é toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Cosan. Significa os membros integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária, bem como todos os empregados em tempo integral e temporário, empregados terceirizados e estagiários;

"**Terceiros**": Os clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, bem como seus acionistas. No caso de associações via *joint ventures* e consórcios, a Cosan busca parceiros que compartilhem com seus valores, assim, os princípios deste Código devem ser compatíveis com os padrões de eventuais empresas associadas.

III. VALORES E PRINCÍPIOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código evidencia e reforça os valores da Cosan, sua identidade organizacional e os princípios que

orientam a condução de negócios e as relações interpessoais.

A Cosan norteia suas decisões de negócio pautadas em seus **valores** e **princípios universais**.

São os seguintes os **valores** e **princípios** da Cosan:

Agir com disciplina: significa agir rapidamente em situações, prestigiando o senso de urgência, zelo, autonomia e inteligência.

Criar oportunidades: significa estimular novas ideias para a busca incansável de soluções alternativas, com decisões rápidas e corajosas, pautadas em riscos calculados.

Desenvolver o potencial humano: significa treinar, aconselhar e reconhecer pessoas de destaque, buscando o desenvolvimento de cada profissional para que sejam preparados para o futuro da Cosan e para a vida.

Fazer mais e melhor sempre: significa buscar a superação constante de desafios. É encontrar um jeito cada vez melhor de fazer as coisas, de forma legítima e sustentável.

A Cosan respeita os **princípios universais** imutáveis, dentre os quais, destacam-se:

Integridade e Ética: significa agir de acordo com os mais altos padrões éticos de conduta profissional em todas as suas atividades, de forma a garantir a integridade e credibilidade da reputação da Cosan nos mercados em

que atua e com a sociedade. É repudiar as práticas fraudulentas, atos de corrupção (suborno, conluio, conflito de interesses, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas e outros), condutas ilícitas (tais como falsificação de documentos, evasão fiscal, sonegação, dentre outras);

Respeito aos direitos humanos: significa agir com respeito aos direitos humanos, a dignidade e diversidade. É repudiar qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual.

Sustentabilidade socioambiental: significa agir com respeito ao meio ambiente e à legislação vigente, com vista à proteção de recursos naturais em nossas atividades, criando valor para a comunidade, preservando o meio ambiente e condenando trabalho e exploração infantil, trabalho escravo e condições degradantes no ambiente profissional.

Cumprimento de legislação aplicável, normas e políticas internas da Cosan: significa o dever dos Colaboradores e Terceiros de desempenhar suas atividades com observância às diretrizes deste Código e zelo no cumprimento fiel de toda a legislação aplicável, normas, regulamentos e políticas internas da Cosan, além dos contratos e acordos coletivos firmados.

Segurança no ambiente de trabalho: significa o dever dos Colaboradores e Terceiros de desempenhar suas

atividades com respeito às regras de segurança do trabalho e meio ambiente aplicáveis às suas respectivas atividades.

IV. DIRETRIZES GERAIS

1. RESPEITO ÀS PESSOAS

A Cosan exige que Colaboradores e Terceiros tratem-se com igualdade, justiça, respeito e dignidade. Que suas condutas sejam pautadas nos valores, princípios da Cosan. Assim, não são toleradas pela Cosan condutas que envolvam qualquer tipo de discriminação (por raça, sexo, condição física, religião ou opção sexual) ou assédio moral ou sexual.

2. AMBIENTE DE TRABALHO

A Cosan preza por manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo a todos os seus Colaboradores e Terceiros. Nesse sentido, a Cosan veda que Colaboradores e Terceiros realizem suas atividades sob o efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas, por ser considerado altamente prejudicial à saúde, à segurança e à produtividade.

Os envolvidos com a utilização de drogas ou bebidas alcoólicas, mesmo fora das dependências da Cosan, são encorajados a procurar auxílio junto à área de Recursos Humanos para

encaminhamento à atendimento especializado.

3. CONFLITO DE INTERESSES

A Cosan coíbe situações de conflito de interesses na condução dos seus negócios e exige que seus Colaboradores e Terceiros desestimulem a potencial ou real existência de tais situações.

Cabe explicitar que uma situação de conflito de interesses ocorre sempre que os interesses particulares de um Colaborador ou de seus relacionamentos mais próximos, de alguma maneira real ou aparente, interferem ou parecem interferir nos interesses da Cosan. É o evento ou a circunstância em que um Colaborador que possui qualquer tipo de negócio ou potencial transação com a Cosan se encontra envolvido em processo decisório com o poder de influenciar ou direcionar o resultado deste processo, assegurando um ganho e/ou benefício para si ou para algum familiar, amigo ou outra pessoa em detrimento da Cosan. Para evitar tais situações conflituosas, a Cosan exige que Colaboradores e Terceiros adotem princípios éticos na condução dos negócios.

Nos termos da Política de Conflito de Interesses vigente, os Colaboradores devem submeter à avaliação, por meios das ferramentas disponíveis, a potencial situação de conflitos de interesses, não

participar de reuniões, abster-se de discussões ou decisões sobre determinado assunto.

Colaboradores da Cosan, Terceiros e eventuais empresas que pretendem desenvolver relações comerciais com a Cosan devem informar sobre a existência de possíveis conflitos de interesse, incluindo, mas não se limitando, a casos de vínculos de parentesco ou afinidade com colaboradores da Cosan, bem como com agentes públicos.

4. CONTRATAÇÃO DE PARENTES

A Cosan permite a contratação de parentes ou a coexistência de parentes no ambiente de trabalho da Cosan, desde que não haja relação de subordinação direta ou indireta entre os Colaboradores, as quais são consideradas conflituosas pela Cosan. As relações de parentesco entre Colaboradores devem ser formalmente declaradas pelo Colaborador e informadas ao gestor imediato e à área de Recursos Humanos.

5. TRANSAÇÕES ENTRE PARTES RELACIONADAS

A Cosan zela pela transparência e adoção de melhores práticas de mercado na condução de suas operações com "**Partes Relacionadas**", que compreendem: (i) acionista controlador, direto ou indireto, ou co-controlador, (ii) pessoa física ou jurídica

que façam parte direta ou indiretamente do grupo de controle Cosan; (iii) os membros do Conselho de Administração, Comitês Estatutários e Diretoria Estatutária; (iii) qualquer parente imediato das pessoas elencados no item (ii) supra; (iv) entidades jurídicas em que qualquer um dos indivíduos elencados no item (ii) supracitados seja sócio, diretor, executivo ou ocupe posição de tomada de decisão.

Nos termos da Política de Transações entre Partes Relacionadas e disposições estatutárias específicas de cada empresa Cosan, as transações entre partes relacionadas deverão seguir, dentre outros, os seguintes parâmetros: (i) observância do princípio *arm's length* que pressupõe que a operação terá o mesmo tratamento (isonomia de tratamento) se fosse realizada com uma entidade de mercado, i.e., com uma entidade que não fosse sua parte relacionada; (ii) existência de justificativa econômica e estratégica para a contratação com a parte relacionada; (iii) abstenção de voto de Conselheiro em deliberações em que tal Conselheiro seja uma parte relacionada da transação sob deliberação.

6. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A Cosan zela para que os relacionamentos interpessoais na condução dos seus negócios sejam

pautados pela ética, transparência, imparcialidade, sustentabilidade e postura profissional, com repúdio a julgamentos, atitudes ou colocações que possam colocar em risco a reputação e credibilidade da Cosan.

Nesse sentido, conforme diretrizes da Política Anticorrupção da Cosan, são proibidas situações de manipulação, acobertamento, adulteração de dados, uso de informação privilegiada, declarações falsas, promessa ou a concessão direta ou indireta de vantagens pessoais de qualquer natureza para Terceiros, incluindo, mas não se limitando à autoridade de qualquer instância do setor público, suborno ou qualquer outro ato que tenha como objetivo a obtenção de vantagem injusta na condução dos negócios.

Além disso, como determina a Política Anticorrupção, a Cosan poderá realizar diligências ("Background Check") durante seu processo de contratação de Terceiros, seja com base em informações prestadas pelo Terceiro, informações públicas ou informações publicamente disponibilizadas por meio de sites de busca e/ou outras ferramentas legalmente acessíveis.

7. RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A Cosan proíbe e não tolera quaisquer atos de corrupção e suborno, de forma

direta ou indireta, no seu relacionamento com um Agente Público ou com um terceiro com ele relacionado. Dessa forma, todos os Colaboradores e Terceiros devem atuar de acordo com as diretrizes e regras estabelecidas neste código e nas políticas da Cosan, inclusive a Política de Relacionamento com Órgãos Públicos, Política Anticorrupção e Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades.

8. OFERTA OU RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES E HOSPITALIDADES

A oferta ou o recebimento de brindes, presentes, cortesias, entretenimento e hospitalidade é permitida pela Cosan desde que ocorram na condução dos negócios de forma transparente, ética, razoável e com respeito aos limites de valores e alçadas de aprovações estabelecidas na Política para Oferta ou Recebimento de Brindes, Presentes e Hospitalidade vigente. É vedado o recebimento de brindes, presentes, cortesias, entretenimento e hospitalidade que possam ser caracterizados como troca de favores.

9. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

É vedada à Cosan a realização, direta ou indiretamente, inclusive por meio de Terceiros, de contribuições políticas, de forma direta ou indireta, em valor, bem, serviços ou benefícios de qualquer

natureza, nos termos da legislação vigente, bem como é vedado o apoio a candidatos para cargos públicos e/ou partidos políticos.

Respeitadas eventuais outras diretrizes da Cosan, os Colaboradores podem efetuar contribuições políticas pessoais, de forma direta ou indireta, em valor, bem, serviços ou benefícios de qualquer natureza, desde que estas não visem à obtenção de qualquer benefício pessoal e/ou troca de favores e não contem com qualquer forma de reembolso financeiro pela Cosan.

É permitido também o envolvimento de Colaboradores em atividades políticas em seus próprios nomes, desde que a imagem e as opiniões do Colaborador não estejam associadas ao nome e imagem da Cosan.

10. USO E PROTEÇÃO DE ATIVOS

Os Colaboradores e Terceiros, quando aplicável, podem utilizar os equipamentos, veículos, suprimentos e recursos eletrônicos (incluindo hardwares, softwares, celulares, smartphones, correio eletrônico, chat, respectivos dados) exclusivamente na condução dos negócios e realização das suas atividades, de acordo com as diretrizes e políticas vigentes, estando sujeito ao monitoramento constante pela Cosan, bem como a realização de auditorias periódicas, independentemente de autorização do

Colaborador ou do Terceiro. É inadmissível: (i) a utilização de sistemas e/ou canais de comunicação da Cosan para busca, propagação ou divulgação de boatos, pornografia, piadas, jogos, propaganda político-partidária, bem como qualquer material que possa ser considerado amoral, antiético e contrário aos princípios estabelecidos por este Código; e (ii) a utilização de logins e senhas de acesso de titularidade de terceiros, bem como de técnicas que visem desbloquear os códigos de acesso de programas.

É de responsabilidade dos Colaboradores e dos Terceiros, quando aplicável, a proteção e preservação dos ativos da Cosan contra a perda, furto, roubo ou utilização indevida.

Qualquer suspeita de violação à proteção dos ativos deve ser comunicada à Cosan por meio dos recursos de comunicação disponíveis, previstos neste Código.

11. PROTEÇÃO DE DADOS, PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

São consideradas **“Informações Confidenciais ou Sigilosas”**, nos termos da Política de Segurança de Informações vigente, todas as informações não públicas e as informações financeiras ainda não divulgadas ao público a que os Colaboradores ou Terceiros tenham

acesso na condução dos negócios da Cosan, bem como, dentre outras, os seguintes dados: (a) os segredos comerciais, industriais e de negócios; (b) as marcas; (c) os direitos autorais decorrentes de: (i) resultados de pesquisas, (ii) estudos para desenvolvimentos de novos produtos; (iii) planos de negócio, (iv) planejamentos estratégicos (v) desenvolvimento de processos; (d) os bancos de dados que contemplem dados pessoais de Colaboradores, tais como: (i) informações de salários (ii) benefícios; (iii) informações médicas, listas de clientes, fornecedores, quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas (incluindo, mas não se limitando aos resultados financeiros, aquisições ou vendas relevantes, investimentos, preços, ações comerciais e afins).

Nos termos da Política para Negociações de Valores Mobiliários e Divulgação de Informações Relevantes, é vedado o uso de informações sigilosas para negociação de valores mobiliários para a obtenção de vantagens pessoais, sendo igualmente indevida a distribuição não autorizada de informações confidenciais. Tais práticas são consideradas ilegais, passíveis de sanções cíveis e criminais e aplicação de medidas disciplinares prevista na Política de Medidas Disciplinares vigente. Todos os colaboradores têm o compromisso de cumprir as Políticas de Segurança de Informações e de

Negociações de Valores Mobiliários e Divulgação de Informações Relevantes.

As Informações Confidenciais ou Sigilosas mantêm essa condição mesmo depois que o colaborador deixar de trabalhar na Cosan.

12. REGISTROS CONTÁBEIS, FISCAIS FINANCEIROS

A Cosan segue as normas e padrões brasileiros e internacionais de contabilidade, controles financeiros, e reportes internos e fiscais. Assim, os livros, registros e contas contábeis, financeiras e fiscais da Cosan devem refletir com exatidão as operações e os eventos incorridos, e estar em conformidade com os princípios contábeis exigidos, sistemas de controles internos da empresa e leis nacionais e internacionais aplicáveis.

Nessa linha, é vedada e considerada ilegal a prática por Colaboradores ou Terceiros de distorção ou manipulação, direta ou indireta, de dados contábeis, financeiras e fiscais de maneira a esconder, disfarçar ou alterar a posição financeira e os resultados da Cosan, os quais devem ser reais, completos e precisos.

13. USO DE MÍDIAS SOCIAIS

A Cosan respeita a liberdade de expressão, em suas mais diversas manifestações, desde que exercida

com responsabilidade, ética e dentro dos limites legais. A Cosan repudia abusos e ilegalidades.

O uso das mídias sociais para fins particulares é permitido, desde que: (i) não viole a legislação (preconceito, discriminação, racismo, injúria, dentre outro); (ii) seja realizado de forma dissociada do nome da Cosan e Terceiros, sem comprometer a imagem e reputação da Cosan e/ou de Terceiro; (iii) a opinião ou imagem do Colaborador ou do Terceiro não esteja associada de forma negativa ou divergente das políticas fomentadas pela Cosan; (iii) não comprometa a imagem de Terceiros; (iv) não prejudique os negócios da Cosan e de Terceiros suas atividades ou seus processos; (v) não prejudique a segurança das informações estratégicas ou confidenciais da Cosan e de Terceiros; e (vi) não infrinjam direitos de licenças de uso, direitos autorais, marcas ou patentes, salvo se eventual uso seja prévia e expressamente autorizado pela Cosan e por Terceiros.

14. COMUNICAÇÃO EM NOME DA COSAN

Todas as comunicações da Cosan devem ser claras, verdadeiras, tempestivas e precisas. Os Colaboradores e Terceiros devem evitar exageros, suposições, conclusões, observações ou caracterizações depreciadoras de pessoas ou empresas.

É terminantemente proibida a comunicação por Colaboradores e Terceiros a autoridades, imprensa, órgãos públicos, bem como a concessão de entrevistas em nome da Cosan, sem o consentimento prévio do gestor imediato e suporte da área de Comunicação Corporativa.

15. O QUE FAZER SE TOMAR CONHECIMENTO OU SUSPEITAR DE UMA CONDUTA INADEQUADA?

É obrigação dos Colaboradores e Terceiros relatar suspeitas de má conduta ou até mesmo fazer perguntas relacionadas à conformidade, pois apesar de exigir coragem, é sempre a coisa certa a se fazer. Nessa linha, a Cosan não tolera qualquer tipo de retaliação contra qualquer indivíduo que relatar uma preocupação, fizer uma pergunta ou cooperar com uma investigação da Cosan. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador ou encerramento de um contrato com o Terceiro.

Os funcionários que intencionalmente fizerem falsas acusações ou fornecerem informações falsas poderão sofrer ações disciplinares, pois tais ações violam os valores e princípios da Cosan na condução de seus negócios e são incompatíveis com este Código, ressalvando que a imputação falsa de crime pode ser punida nos termos da lei.

16. COMO TIRAR DÚVIDAS SOBRE CONDUCTA NOS NEGÓCIOS OU RELATAR UMA CONDUCTA OU POSSÍVEL CONDUCTA INADEQUADA?

Os Colaboradores e Terceiros podem utilizar-se de qualquer uma das opções abaixo para fazer uma pergunta ou relatar uma preocupação ou formalizar uma conduta inadequada ou uma violação às leis ou a esse Código:

- Gestor imediato;
- Recursos Humanos;
- Auditoria Interna Corporativo;
- Compliance Jurídico Corporativo;
- Canal de Ética Cosan - por meio do link: <https://canaldeetica.com.br/cosan/> e fone: 0800-725-0039. O Canal de Ética Cosan é operado por um fornecedor terceirizado chamado ICTS. A ICTS é um serviço de denúncia profissional e independente contratado pela Cosan para auxiliar no recebimento de dúvidas e preocupações relacionadas à conduta nos negócios. As denúncias registradas no Canal de Ética Cosan podem ser identificadas ou anônimas. A Cosan e a ICTS garantem o sigilo absoluto sobre o denunciante e o conteúdo de sua denúncia, bem como o encaminhamento adequado para o tratamento de cada situação pela alta administração da Cosan, sem conflitos de interesses.

17. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUCTA

A gestão deste Código é feita em conjunto pelo Compliance Jurídico Corporativo e Auditoria Interna Corporativa, tendo como instância de aprovação sequenciada o Comitê de Ética da Cosan, o Comitê Auditoria da Cosan e o Conselho de Administração da Cosan.

Não obstante, é dever dos líderes, em todos os níveis, serem exemplo de comportamento ético, garantindo que os Colaboradores e Terceiros sob sua gestão cumpram as disposições deste Código. Os líderes devem também se certificar de que os Colaboradores sob sua gestão receberam treinamentos adequados sobre este Código e demais políticas internas da Cosan, os quais serão realizados pela Cosan periodicamente.

Este Código será atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades da Cosan, garantindo o constante aprimoramento e efetividade deste Código.

18. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

As violações da legislação vigente, dos princípios deste Código, das políticas ou de outro regramento da Cosan podem resultar na aplicação de medidas

disciplinares, nos termos da Política de Medidas Disciplinares vigente, tais como: advertência verbal, advertência por escrito, suspensão, demissão sem justa causa, demissão com justa causa, entre outras.

Sem prejuízo de aplicação de medidas disciplinares, as condutas ilícitas devidamente apuradas e comprovadas serão reportadas às autoridades competentes.