
POLÍTICA DE SUCESSÃO DO DIRETOR PRESIDENTE

DA

COSAN S.A.

Aprovada na reunião do Conselho de Administração da
Companhia realizada em 29 de outubro de 2018.

SUMÁRIO

1. NORMAS GERAIS	3
1.1. INTRODUÇÃO	3
1.2. DEFINIÇÕES.....	3
2. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA.....	4
3. COMPETÊNCIA.....	5
4. SUCESSÃO PLANEJADA.....	5
5. SUCESSÃO NÃO PLANEJADA	5
6. PENALIDADES.....	6
7. OUTRAS DISPOSIÇÕES	6
8. VIGÊNCIA	6

1. NORMAS GERAIS

1.1. INTRODUÇÃO

1.1.1. Este documento estabelece o Plano de Sucessão do Diretor Presidente - CEO ("Plano") da Cosan S.A. ("Companhia" ou "Cosan"), elaborado de acordo com a Lei nº 6.404/76 ("Lei das Sociedades por Ações"), as boas práticas de governança corporativa do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ("B3"), bem como as normas gerais emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários ("CVM") sobre o assunto.

1.2. DEFINIÇÕES

Na aplicação e interpretação dos termos e condições contidos no presente Plano, os termos abaixo relacionados terão os seguintes significados:

“Demissão” Ocorre quando o trabalhador solicita ao empregador para encerrar o contrato de trabalho.

“Diretor de Relações com Investidores” Diretor estatutário da Companhia responsável pela prestação de informações ao mercado, à CVM e à B3 ou entidade de mercado de balcão organizado, dentre outras atribuições previstas em regulamentação editada pela CVM, bem como por administrar e fiscalizar a aplicação da Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante da Cosan.

“Dispensa” Ocorre quando o empregador encerra o contrato de trabalho, dispensando o trabalhador de suas funções laborais.

“Sucessão Não Planejada” É a imprevisível, que não é esperada e não seguiu o cronograma de planejamento sucessório. Decorre da demissão ou renúncia, falecimento, dispensa com justa causa, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo de Diretor Presidente.

“Sucessão Planejada” É aquela que pode ser prevista, esperada. Decorre da dispensa, atingimento de idade limite definida pela Companhia ou aposentadoria do Diretor Presidente.

“Interino” Aquele que assume o cargo de forma provisória, passageira.

2. OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Plano tem por objetivo definir um conjunto de critérios de modo a assegurar que a sucessão e a indicação ao cargo de Diretor Presidente da Companhia conciliem:

(i) A preparação do candidato;

(ii) As capacidades técnicas, gerenciais, habilidades interpessoais e experiência necessária para o exercício de suas funções; e

(iii) Garantia de continuidade do desempenho e geração de valor da Companhia.

2.2. Toda a tomada de decisão por parte do Conselho de Administração da Companhia (“Conselho”), envolvendo a sucessão do Diretor Presidente, ocorrerá em respeito à legislação aplicável e o Estatuto Social da Companhia.

2.3. O cargo de Diretor Presidente poderá ser ocupado por pessoa escolhida no mercado, nos termos desse Plano, ou por (re) condução de outro diretor da Companhia, que possua resultados considerados satisfatórios para a Companhia.

2.4. O candidato a Diretor Presidente será escolhido dentre cidadãos de reputação ilibada e de notório conhecimento, devendo ser atendidos, o critério de experiência, e, cumulativamente, o critério de capacidade técnica e gerencial.

3. COMPETÊNCIA

3.1. Caberá ao Comitê de Gestão de Pessoas (“Comitê”), dar suporte ao Conselho em todas as questões que envolvam a sucessão do Diretor Presidente.

3.1.1. O Comitê contará com a área de Recursos Humanos da Companhia (“RH”), dentre outras, para operacionalizar os trabalhos necessários a fim de que as recomendações levadas pelo Comitê ao Conselho e aprovadas por este, sejam executadas nos termos e prazos aprovados.

3.2. Ficará a cargo do Conselho, baseando-se na recomendação do Comitê, a gestão e tomada de decisão sobre a sucessão do Diretor Presidente.

4. SUCESSÃO PLANEJADA

4.1. A Companhia poderá desenvolver habilidades e competências de um diretor a ser apresentado como candidato interno para sucessão do Diretor Presidente, ou buscará no mercado um candidato com perfil adequado de acordo com o momento e os desafios futuros da Companhia.

5. SUCESSÃO NÃO PLANEJADA

5.1. Em caso de vacância do cargo de Diretor Presidente por demissão ou renúncia, falecimento, dispensa com justa causa, caso fortuito e força maior ou incapacidade temporária ou permanente que impossibilite o exercício das funções inerentes ao cargo, o Diretor Vice Presidente Financeiro, assumirá o cargo de Diretor Presidente interino, até a reunião do Conselho que deliberar sobre a eleição do novo Diretor Presidente.

5.2. O Conselho deverá se reunir em até 30 (trinta) dias para deliberar sobre a Sucessão Não Planejada do Diretor Presidente.

6. PENALIDADES

6.1. As violações dos termos do presente Plano serão examinadas pelo Conselho que adotará as medidas cabíveis, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

7. OUTRAS DISPOSIÇÕES

7.1. Os casos omissos neste Plano serão resolvidos pelo Conselho.

7.2. O presente Plano ficará a disposição da diretoria e será arquivado na sede da Companhia.

8. VIGÊNCIA

8.1. O presente Plano entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho e permanecerá vigorando por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

* * *