

Código de **Conduta**



Carta do Diretor-Presidente da COSAN LIMITED

Prezados,

Nosso maior capital é composto pelas nossas pessoas, pelo Nosso Jeito Cosan e por nossa ética corporativa. Construímos um grande grupo pautado em valores e no compromisso com as comunidades nas quais atuamos.

O nosso Código de Conduta reflete a dedicação da Cosan em alcançar seus objetivos adotando o mais elevado padrão moral e ético, fundamentado em três pilares: respeito, transparência e integridade.

Fazer o certo, do jeito certo, é nosso lema para garantir a sustentabilidade da Cosan.

Leia e pratique este Código como uma ferramenta valiosa!

Atenciosamente,

Marcos Marinho Lutz

Diretor-Presidente da Cosan Limited

Código de **Conduta**

2

Sumário

I. APRESENTAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUCTA	5
II. QUEM DEVE OBSERVAR O CÓDIGO DE CONDUCTA	6
III. NOSSOS VALORES	7
IV. DIRETRIZES GERAIS	9
1. Uso de mídias sociais e comunicação pública	9
2. Álcool e drogas	9
3. Conflito de interesses	10
4. Transações entre Partes Relacionadas	10
5. Relacionamento com Terceiros	11
6. Relacionamento com o Poder Público	11
7. Contribuições políticas	12

8. Oferta ou recebimento de brindes e presentes e hospitalidades	12
9. Uso e proteção de ativos	12
10. Proteção de dados e informações confidenciais	13
11. Registros contábeis, fiscais e financeiros	14
V. O QUE FAZER SE TOMAR CONHECIMENTO OU SUSPEITAR DE UMA CONDUTA INADEQUADA?	15
VI. VEDAÇÃO À RETALIAÇÃO	16
VII. SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES	16
VIII. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	17

I. Apresentação do CÓDIGO DE CONDUTA

A Cosan Limited e suas controladas, direta ou indiretamente (aqui denominadas, todas em conjunto, de "Cosan" ou "Companhia"), conduzem seus negócios pautadas nas melhores práticas de governança corporativa, no mais alto padrão moral e ético e em estrito cumprimento à legislação nacional e estrangeira aplicável.

Os valores refletidos neste Código de Conduta irão nortear os relacionamentos da Companhia com seus colaboradores, parceiros comerciais, fornecedores, clientes, acionistas e a comunidade em geral.

É responsabilidade de todos conhecer as políticas e os procedimentos aplicáveis, colocar em prática e valer-se deste Código como referência constante para as suas atitudes e tomada de decisão.

II. Quem deve observar o CÓDIGO DE CONDUTA?

Nosso Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores e terceiros que contratam com a Companhia ("Nossas Pessoas"). São considerados como

Nossas Pessoas:

COLABORADORES: toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Companhia ("Colaboradores"). São também Colaboradores os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária, bem como os trabalhadores terceirizados e estagiários.

TERCEIROS: nossos clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos ("Terceiros").

Código de **Conduta**

6

III. Nossos Valores

Nossos Valores definem a Companhia e a forma certa de fazermos negócio. São eles:

AGILIDADE E DISCIPLINA: agilidade na tomada de decisão, prestigiando a segurança, a diligência e a observância aos processos e regras da Companhia.

INOVAÇÃO E INCLUSÃO: novas ideias e a incansável busca de soluções criativas, privilegiando o trabalho em equipe e valorizando a diversidade das Nossas Pessoas e suas experiências.

SUPERAÇÃO E EXCELÊNCIA: superação constante de desafios e busca por um melhor desempenho a cada dia, de forma ética e sustentável.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL: treino, instrução e reconhecimento das Nossas Pessoas e foco no desenvolvimento de cada profissional para que se supere de forma crescente.

INTEGRIDADE E ÉTICA: integridade de nossa conduta e dos processos corporativos em cumprimento às normas legais, regras contratuais e práticas corporativas e o repúdio às práticas fraudulentas, atos de corrupção e condutas ilícitas.

Código de **Conduta**

7

DIVERSIDADE: respeito e reconhecimento do valor que se obtém com a soma das diferenças culturais, de origem, de habilidades físicas e mentais, de ideias, de cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero e formação acadêmica.

RESPEITO: respeito à individualidade, dignidade, à privacidade, aos direitos fundamentais e à liberdade das Nossas Pessoas, para que possamos ter um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação, preconceito, violência e assédio, moral ou sexual.

SAÚDE E SEGURANÇA: desempenho das nossas atividades com respeito às leis trabalhistas e de segurança do trabalho aplicáveis. Garantimos a todos um ambiente de trabalho saudável e inspirador, que valoriza a saúde e a segurança.

SUSTENTABILIDADE: responsabilidade socioambiental, por meio da proteção de recursos naturais, de atitudes buscando a perenidade dos negócios e a criação de valor para a comunidade.

Código de **Conduta**

8

IV. Diretrizes gerais

1. Uso de mídias sociais e comunicação pública

Respeitamos a liberdade de expressão de todos, em suas mais diversas manifestações, desde que exercida com responsabilidade, ética e dentro dos limites legais. Repudiamos quaisquer abusos e ilegalidades na utilização de mídias sociais, bem comoivismos políticos nas dependências e com uso dos ativos da Companhia. O uso das mídias sociais para fins particulares é permitido, desde que não viole a legislação vigente (preconceito, discriminação, racismo, injúria, dentre outros) e não traga prejuízos à Companhia e a Terceiros. Todas as comunicações da Companhia devem ser claras, verdadeiras, tempestivas e precisas. Devemos evitar exageros, suposições, conclusões, observações ou caracterizações

depreciadoras de pessoas ou empresas. É terminantemente proibida a comunicação por Colaboradores e Terceiros de informações da Companhia às autoridades, imprensa ou órgãos públicos, bem como a concessão de entrevistas em nome da Companhia, sem o consentimento prévio do gestor direto e suporte da área de Comunicação Corporativa da Companhia.

2. Alcool e drogas

Prezamos por um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo a todos. Nesse sentido, é vedada a realização de qualquer atividade sob o efeito de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas, por serem consideradas altamente prejudiciais à saúde, à segurança e à produtividade. Encorajamos

Código de **Conduta**

9

os envolvidos com a utilização de drogas ou bebidas alcoólicas, mesmo fora das nossas dependências, a procurar auxílio junto à área de Recursos Humanos para encaminhamento a atendimento especializado.

3. Conflito de interesses

Zelamos pela transparência e tratamos de forma especial a situação que pode gerar potencial conflito de interesse, assim entendida a circunstância ou negócio em que o interesse particular, direto ou indireto, de um Colaborador, interfira ou pareça interferir nos interesses da Companhia. O potencial conflito de interesse deve ser reportado nos termos da "Política sobre Conflito de Interesses", devendo, ainda, o envolvido na situação conflituosa abster-se de participar de eventual processo de tomada de decisão.

4. Transações entre Partes Relacionadas

Conduzimos as nossas operações com Partes Relacionadas de forma transparente, com adoção das melhores práticas de mercado, nos termos da "Política de Transações entre Partes Relacionadas" e disposições estatutárias da Companhia. Consideramos como Partes Relacionadas:

- (i) acionista controlador, direto ou indireto, ou co-controlador;
- (ii) pessoa física ou jurídica que faça parte, direta ou indiretamente, do grupo de controle da Cosan;
- (iii) os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês Estatutários e da Diretoria Estatutária;

(iv) qualquer parente imediato das pessoas elencadas no item (ii) supra;

(v) entidades jurídicas em que qualquer um dos indivíduos elencados no item (ii) supracitados seja sócio, diretor, executivo ou ocupe posição de tomada de decisão.

5. Relacionamento com Terceiros

Valorizamos a ética, a transparência, a imparcialidade e a postura profissional na condução das relações com Terceiros. Repudiamos atitudes ou colocações que possam ferir nossa reputação e credibilidade. Nesse sentido, é absolutamente inadmissível o suborno, as comissões ilícitas ou qualquer outro pagamento inadequado, mesmo que a recusa a tais práticas, signifique a perda de uma oportunidade de negócio.

Observamos a legislação internacional de anticorrupção, incluindo a Foreign Corrupt Practices Act – FCPA, a UK Bribery Act-2010, a Lei Brasileira Anticorrupção nº 12.846/2013 e a Lei de Combate à Lavagem de Dinheiro nº. 9.613/1998, conforme nossa “Política Anticorrupção e Lavagem de Dinheiro”.

6. Relacionamento com o Poder Público

Nosso relacionamento com Órgãos Públicos, seus agentes ou terceiros a eles relacionados é pautado pela transparência, ética e moral. É inadmissível, na condução de tal relacionamento, qualquer ato de corrupção e suborno, de forma direta ou indireta. Desta maneira, não ofereceremos dinheiro ou qualquer outro benefício, tampouco por meio de terceiros, a nenhuma autoridade governamental para que influencie decisões,

obtenha ou mantenha negócios, ou assegure qualquer vantagem inadequada, nos termos da nossa "Política sobre Relacionamento com Órgão Público".

7. Contribuições políticas

Não realizamos doações políticas, nos termos da legislação aplicável. Não obstante, os nossos Colaboradores podem, individualmente, participar de atividades políticas e/ou realizar contribuições políticas.

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 Hospitalidades" vigente. Vedamos o recebimento de brindes, presentes, cortesias, entretenimento e hospitalidade que possam ser caracterizados como troca de favores. Além disso, Colaboradores ou Terceiros que participem de transações com autoridades governamentais devem estar cientes das leis aplicáveis à oferta ou recebimento de brindes, presentes e hospitalidades.

8. Oferta ou recebimento de brindes e presentes e hospitalidades

Admitimos a oferta ou o recebimento de brindes, presentes, cortesias, entretenimento e hospitalidade desde que ocorram

9. Uso e proteção de ativos

Permitimos o uso dos equipamentos, veículos, suprimentos e recursos eletrônicos da Companhia (incluindo hardwares, softwares, celulares, smartphones, correio

12

Código de **Conduta**

eletrônico, chat, respectivos dados, inclusive aplicativos de mensagens instantâneas e mensagens de voz para smartphones) na condução dos negócios e para a realização das nossas atividades, de acordo com as diretrizes e políticas vigentes. A utilização dos ativos da Companhia para fins pessoais será permitida mediante autorização especial. Os ativos da Companhia são monitorados e auditados periodicamente, independentemente de autorização. É terminantemente proibida a utilização dos recursos eletrônicos da Companhia, acima citados, para a divulgação de conteúdo que fira, de qualquer forma, os Nossos Valores e a legislação aplicável.

10. Proteção de dados e informações confidenciais

Nossos projetos, ideias, know-how, segredos comerciais, direitos autorais, dados cadastrais e informações sensíveis e confidenciais relacionados aos negócios figuram entre os mais valiosos ativos da Companhia. Desta forma, nos comprometemos a mantê-los sob sigilo e protegê-los contra perda, roubo ou outro uso inadequado, nos termos da "Política de Negociações de Valores Mobiliários e Divulgação de Informações Relevantes".

11. Registros contábeis, fiscais e financeiros

Seguimos 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 Companhia devem refletir com exatidão as operações e os eventos incorridos, e estar em conformidade com os princípios contábeis exigidos, sistemas de controles internos da Companhia e leis nacionais e internacionais aplicáveis. Nessa linha, é vedada e considerada ilegal a prática de distorção ou manipulação, direta ou indireta, de dados contábeis, financeiros e fiscais de maneira a esconder, disfarçar ou alterar a posição financeira e os resultados da Companhia, os quais devem ser reais, completos e precisos.

V. O que fazer se tomar conhecimento ou suspeitar de uma conduta inadequada?

Disponibilizamos às Nossas Pessoas o Canal de Ética, uma importante ferramenta de comunicação para dúvidas, para relatos de preocupação a respeito de condutas empresariais ilegais ou antiéticas, para denúncias relativas a condutas inadequadas, discriminação, prática contábil questionável, violação a controles internos, auditoria, leis ou a este Código. Além do Canal de Ética, Nossas Pessoas podem contatar qualquer um dos seguintes canais de comunicação:

GESTOR DIRETO;

GESTOR INDIRETO;

RECURSOS HUMANOS;

AUDITORIA INTERNA CORPORATIVA;

COMPLIANCE JURÍDICO CORPORATIVO;



O Canal de Ética é gerido por uma empresa terceirizada, reconhecida internacionalmente, que garante o anonimato do denunciante e sigilo dos relatos, e pode ser acessado por meio do link: canalideetica.com.br/cosan/ e pelo telefone: 0800-725-0039. Os relatos são classificados e encaminhados à Companhia para o devido tratamento.

Incentivamos Nossas Pessoas a relatar condutas inadequadas, 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.

Código de **Conduta**

15

VI. Vedação à retaliação

Não toleramos nenhuma retaliação contra quem fizer algum questionamento ou demonstrar alguma preocupação ou, de boa-fé, denunciar algum comportamento possivelmente inadequado. Assédio e intimidação no trabalho são estritamente proibidos. No entanto, alertamos Nossas Pessoas para as consequências disciplinares e legais para casos de acusações inverídicas ou fornecimento de informações falsas.

VII. Sanções e medidas disciplinares

Alertamos que violações à legislação vigente, aos Valores deste Código, às políticas ou a outro regramento da Companhia 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 da aplicação de medidas disciplinares, as condutas ilícitas devidamente apuradas e comprovadas serão reportadas às autoridades competentes e ainda passíveis de responsabilização cível e criminal aplicável.

16

Código de Conduta

VIII. Gestão do Código de Conduta

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 Auditoria da Cosan e o Conselho de Administração da Cosan.

Não obstante, é dever de cada líder da Companhia, em todos os níveis, ser exemplo de comportamento ético, garantindo que Nossas Pessoas 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 periodicamente.

Este Código foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia e será atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades da Cosan, garantindo seu constante aprimoramento e efetividade.