



# raízen

## Código de Conduta

3

*Este Código de Conduta se refere a Raízen S.A., a Raízen Energia S.A. e a Raízen Combustíveis S.A. (em conjunto, a “Raízen”).*

*Referências a Raízen abaixo devem ser entendidas como incluindo quaisquer Subsidiárias da Raízen, conforme o caso.*

## **Explicando o Código de Conduta**

### **Por que a Raízen precisa de um Código de Conduta?**

Empresas líderes do mundo alcançam sua posição de liderança porque estabelecem os padrões de desempenho e comportamento que outros almejam ter. Elas são claras a respeito do que acreditam e o que querem ser. A se tomar em conta esses critérios, a Raízen tem a aspiração de se tornar uma líder mundial em um ambiente empresarial que é mais competitivo do que nunca e onde as exigências regulamentares impostas sobre as corporações nunca foram mais complexas e exigentes.

A intenção do Código de Conduta é a de proporcionar maior clareza sobre as normas que os funcionários da Raízen devem seguir e o comportamento que eles devem adotar. Isso irá assegurar que temos de cumprir toda a legislação e regulamentos pertinentes e que o nosso comportamento individual está em conformidade com os valores fundamentais da Raízen: honestidade, integridade e respeito pelas pessoas.

### **O que é o Código de Conduta?**

O Código de Conduta estabelece as regras básicas, normas e comportamentos necessários para atingir os objetivos acima referidos. Ele estabelece os requisitos e a orientação para todos os funcionários da Raízen em uma série de áreas de risco em toda a organização, expressa da forma mais clara, concisa e consistente possível em um único documento.

O Código de Conduta é um ponto de referência comum para

quem ainda tem dúvidas sobre o que se espera de todos em situações específicas; uma declaração definitiva de resposta da Raízen para muitas questões e perguntas diferentes, e um conjunto de ferramentas valiosas que podem ajudar você a colocar os princípios da Raízen (como previsto na seção “Os Princípios de Negócios da Raízen”, abaixo) em prática. O conteúdo é um resumo dos requisitos legais e políticas, com orientação sobre como cumprir essas exigências, que fornece uma base clara e comum para o cumprimento.

## O que o Código de Conduta cobre?

O Código de Conduta estabelece com maior detalhe todas as exigências contidas no cumprimento dos Princípios Empresariais. O princípio que abrange o cumprimento de exigências legais e regulamentares sustenta todos os requisitos legais previstos no Código de Conduta. Outros princípios que dizem respeito a partes específicas do Código de Conduta encontram-se destacados como títulos atribuídos às referidas partes específicas. O Código de Conduta não necessariamente fornece orientações detalhadas sobre o cumprimento de todas as exigências relevantes para a Raízen, como também não fornece informações completas sobre cada norma ou política que possa ser aplicável. Como funcionário da Raízen, você é responsável por assegurar o cumprimento das leis e regulamentos em vigor que se aplicam ao seu trabalho ao longo do tempo, além dos detalhes das políticas pertinentes à sua função e área de trabalho. Espera-se também que você exerça sua capacidade de julgamento para decidir se o Código de Conduta abrange um determinado assunto em detalhe de forma suficiente para ajudá-lo a tomar a decisão certa. Nós todos temos a responsabilidade, tanto para com a Raízen, como uns em relação aos outros, de trabalhar com integridade e bom senso dentro da lei.

## Como você pode saber mais sobre o Código de Conduta?

A leitura do Código de Conduta oferece nível de informação suficiente para lidar com a maioria das situações e perguntas que você vai enfrentar no seu dia a dia com a Raízen. Se você quiser saber mais, existem várias fontes de informação e orientação para consultar, conforme apropriado, dependendo do assunto em questão.

- Seu superior imediato ou gerente
- Seu representante de recursos humanos (“RH”)
- O especialista no assunto que você está considerando ou os seus habituais consultores jurídicos
- O representante da Raízen responsável por ética e conformidade
- O canal de comunicação formal da Raízen - um serviço confidencial pelo qual os empregados podem dirigir qualquer preocupação / problema que não se sintam confortáveis para resolver através dos canais habituais (gerente de linha, RH, jurídico, etc.)

## Quem deve seguir o Código de Conduta?

Cada funcionário, diretor ou agente da Raízen e os de todas as subsidiárias ou entidades controladas pela Raízen devem seguir o Código de Conduta. Os agentes contratados também devem seguir o Código de Conduta.

Empreiteiros e consultores que são os nossos agentes ou estão trabalhando em nosso nome, quer agindo por meio da terceirização de serviços, processos ou qualquer outro setor de atividade, serão obrigados a agir em consonância com o Código de Conduta, quando atuando em nosso nome. Contratantes independentes ou consultores serão informados sobre o Código de Conduta naquilo em que se aplica aos funcionários da Raízen nas suas relações com eles. Nas hipóteses em que haja envolvimento de uma enti-

dade que não está sob o controle da Raízen, devemos incentivar a adoção por tal entidade de princípios e normas semelhantes às contidas no Código de Conduta.

## **Como você pode reportar uma violação do Código de Conduta?**

Se você acredita que uma disposição do Código de Conduta foi ou está sendo violada, você tem a responsabilidade de trazer o assunto à atenção de alguém que possa lidar com a situação de forma adequada. Você pode fazer isso através dos canais gerenciais ou de RH normais, ou alertando o gerente de conformidade local. Se preferir, você pode usar o canal de comunicação formal da Raízen para relatar uma suspeita de violação (por telefone ou via Internet).

Seus relatos serão levados a sério e investigados de forma rápida e, se desejar, o seu anonimato será protegido. Se uma violação das leis ou políticas for comprovada, as devidas providências serão tomadas. Nenhum tipo de retaliação contra qualquer pessoa que relata um problema relativo ao Código de Conduta será tolerado. A Raízen irá proteger seus funcionários contra a retaliação, mas isso requer que funcionários que sabem ou suspeitam que tenha havido retaliação a denunciem através do canal de comunicação formal da Raízen ou através da sua gerência de linha. Qualquer pessoa que apresente um relato com a intenção de espalhar mentiras ou para ameaçar ou prejudicar a reputação de qualquer empregado também estará sujeita a ações disciplinares.

## **O que pode acontecer com as pessoas que violam o Código de Conduta?**

Violação das disposições do Código de Conduta ou de quaisquer leis ou regulamentos que regem as nossas operações podem ter conseqüências graves para os indivíduos envolvidos e também

para a Raízen. Qualquer falha ao seguir o Código de Conduta envolvendo um ato criminoso pode resultar em processo após o encaminhamento às autoridades competentes. Os funcionários que violarem o Código de Conduta ou quaisquer leis ou regulamentos podem estar sujeitos a medidas disciplinares internas, incluindo o término da relação empregatícia.

## **Como você pode acessar o canal de comunicação formal da Raízen?**

Você pode acessar o Canal de Ética Raízen através do telefone gratuito 0800-772-4936, ou por email no endereço [canaldeetica@raizen.com](mailto:canaldeetica@raizen.com).

Seus relatos serão tratados de forma totalmente confidencial. Mais detalhes serão oportunamente providos.

## **Você vai receber treinamento para ajudar a compreender o Código de Conduta?**

Vamos ajudá-lo a entender e respeitar o Código de Conduta, oferecendo treinamento e educação, juntamente com o fornecimento das informações e contatos para acessar esclarecimentos sobre conformidade em todas as matérias abrangidas pelo Código de Conduta no site da intranet, que será oportunamente disponibilizado. No referido site, você poderá ver e baixar cópia do Código de Conduta acessando com facilidade qualquer dos tópicos, e encontrar links para mais informações sobre o assunto.

Haverá também uma lista de contatos úteis e recursos educacionais pertinentes. Cada área de negócios e funções terá um programa de treinamento baseado em risco de conformidade com treinamento obrigatório para o pessoal que trabalha em áreas de risco identificadas.

## Princípios de Negócios da Raízen

Os objetivos da Raízen são o de se engajar de forma eficiente, responsável e lucrativa nos negócios de Distribuição e agroindustriais, incluindo açúcar, etanol, co-geração e outros negócios específicos, além de participar da busca e construção de biocombustíveis de segunda geração, para atender à evolução das necessidades dos clientes e à crescente demanda mundial por energia. Acreditamos que os biocombustíveis serão integrais às necessidades globais de energia para o desenvolvimento econômico de muitas décadas. O papel da Raízen é assegurar que nós possamos extrair e entregá-los de forma rentável, ambiental e socialmente responsável.

Nós buscamos um alto padrão de desempenho, mantendo uma posição forte a longo prazo e de crescimento no ambiente competitivo em que escolhemos para operar. Pretendemos trabalhar em estreita colaboração com nossos clientes, parceiros e reguladores para promover um uso mais eficiente e sustentável de recursos naturais e energéticos.

### **Nossos Valores**

Os funcionários da Raízen compartilham um conjunto de valores fundamentais - honestidade, integridade e respeito pelas pessoas. Nós também acreditamos firmemente na importância fundamental de confiança, trabalho em equipe, transparência e profissionalismo, e temos orgulho do que fazemos.

### **Desenvolvimento Sustentável**

Como parte de nossos Princípios de Negócios, nos comprometemos a contribuir para o desenvolvimento sustentável. Isso requer o equilíbrio dos interesses de curto e longo prazos e a integração de considerações econômicas, ambientais e sociais na tomada de decisões comerciais.

## **Responsabilidades**

A Raízen reconhece as seguintes cinco áreas de responsabilidade. É dever dos gestores continuamente avaliar as prioridades da Raízen e cumprir com essas responsabilidades com base nessa avaliação.

### **Para os acionistas**

Proteger o investimento dos acionistas e proporcionar um retorno de longo prazo competitivo com os de outras empresas líderes na indústria.

### **Para os clientes**

Conquistar e manter clientes, desenvolvendo e fornecendo produtos e serviços que ofereçam valor em termos de preço, qualidade, segurança e impacto ambiental, suportados pela necessária excelência tecnológica, ambiental e comercial.

### **Para os empregados**

Respeitar os direitos humanos dos nossos empregados, proporcionando-lhes condições de trabalho boas e seguras e termos e condições de emprego competitivos. Promover o desenvolvimento e melhor uso dos talentos de nossos funcionários e criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os colaboradores têm iguais oportunidades de desenvolver suas habilidades e talentos.

Incentivar a participação dos empregados no planejamento e na direção dos seus trabalhos e proporcionar-lhes canais para relatar quaisquer preocupações.

Reconhecemos que o sucesso comercial da Raízen depende do pleno empenho de todos os empregados.

### **Para aqueles com quem fazemos negócios**

Buscar relacionamentos mutuamente benéficos com empreiteiros, fornecedores e em joint ventures e promover a aplicação destes Princípios de Negócios ou princípios equivalentes em

tais relacionamentos. A capacidade de promover os Princípios de Negócios eficazmente será um fator importante na decisão de entrar ou permanecer em tais relações.

### **Para a sociedade**

Conduzir os negócios como sensatos cidadãos corporativos, membros da sociedade, para cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, apoiar os direitos humanos fundamentais em consonância com a legítima função do negócio e dar atenção apropriada à saúde, segurança e meio ambiente.

### **Princípio 1: Econômico**

Rentabilidade a longo prazo é essencial para alcançar as metas de negócio da Raízen e seu crescimento contínuo. É uma medida tanto da eficiência como do valor que os clientes depositam nos produtos e serviços da Raízen. Ela fornece os recursos necessários para o investimento empresarial permanente, que é necessário para desenvolver e produzir o futuro abastecimento de energia para atender às necessidades do cliente. Sem lucros e sem uma sólida base financeira, não seria possível cumprir as nossas responsabilidades. Critérios para as decisões de investimento e desinvestimento incluem considerações de desenvolvimento sustentável (econômico, social e ambiental) e uma avaliação dos riscos do investimento.

### **Princípio 2: Competição**

A Raízen apoia a livre iniciativa. Procuramos competir de forma justa e eticamente, dentro do arcabouço das leis de concorrência aplicáveis; não vamos impedir que outros concorram livremente conosco.

### **Princípio 3: Integridade de Negócios**

A Raízen insiste na honestidade, integridade e justiça em todos os aspectos de seu negócio e espera o mesmo de seus relacionamentos com todos aqueles com quem faz negócios. A oferta direta ou indireta, o pagamento, solicitação ou aceitação de

subornos de qualquer forma são inaceitáveis. Pagamentos de facilitação são também subornos e não devem ser feitos. Os empregados devem evitar conflitos de interesses entre suas atividades privadas e suas atividades na condução dos negócios da Raízen. Os funcionários devem também declarar à sua empresa empregadora conflitos de interesse em potencial. Todas as transações comerciais, em nome da Raízen ou de suas afiliadas, devem ser refletidas de forma justa e exata nas contas da Raízen ou afiliadas em conformidade com os procedimentos estabelecidos, e estão sujeitas a auditoria e divulgação.

## **Princípio 4: Atividades Políticas**

### **Das empresas**

A Raízen deve agir de forma socialmente responsável, dentro das leis dos países em que atua na busca de seus legítimos objetivos comerciais.

A Raízen não faz pagamentos a partidos políticos, organizações ou seus representantes e não participa de política partidária. No entanto, ao tratar com governos, a Raízen tem o direito e a responsabilidade de tornar sua posição conhecida sobre quaisquer assuntos que a afetam, seus funcionários, seus clientes, seus acionistas ou comunidades locais, de uma forma que seja consistente com seus valores e Princípios de Negócio.

### **Dos empregados**

Onde indivíduos desejarem se engajar em atividades comunitárias, incluindo a candidatura para cargos públicos, eles terão a oportunidade de fazê-lo quando assim cabível em função das circunstâncias locais.

## **Princípio 5: Saúde, Segurança e Meio Ambiente (“SSMA”)**

A Raízen tem uma abordagem sistemática para a saúde, segurança e gestão ambiental, a fim de alcançar uma gestão contí-

nua do desempenho. Para esse efeito, a Raízen gerencia essas questões como atividades críticas de negócios, estabelece normas e metas para melhoria e medições, avalia e relata o desempenho externamente.

Estamos sempre buscando formas de reduzir o impacto ambiental de nossas operações, produtos e serviços.

### **Princípio 6: Comunidades Locais**

A Raízen pretende ser um bom vizinho, melhorando continuamente as maneiras pelas quais pode contribuir, direta ou indiretamente, para o bem-estar das comunidades em que atua. Gerimos os impactos sociais das nossas atividades empresariais com cuidado e trabalhamos com terceiros para aumentar os benefícios para as comunidades locais e para atenuar os impactos negativos das nossas atividades. Além disso, a Raízen tem interesse em questões sociais que são direta ou indiretamente relacionadas ao seu negócio.

### **Princípio 7: Comunicação e Engajamento**

A Raízen reconhece que o diálogo regular e envolvimento com terceiros interessados é essencial. Estamos comprometidos com o relato de nosso desempenho, fornecendo informações completas e relevantes para as partes legitimamente interessadas, sem prejuízo das considerações de confidencialidade do negócio. Em nossas interações com funcionários, parceiros comerciais e comunidades locais, procuramos ouvir e responder de forma honesta e responsável.

### **Princípio 8: Conformidade**

Cumprimos todas as leis e regulamentos dos países em que operamos.

### **Vivendo pelos nossos princípios**

Os valores fundamentais que partilhamos de honestidade, integridade e respeito pelas pessoas servem de suporte a to-

das as nossas atividades e são a base de nossos Princípios de Negócios. Os Princípios de Negócios se aplicam a todas as transações, grandes ou pequenas, e norteiam o comportamento esperado de cada funcionário da Raízen na condução de seus negócios em todos os momentos.

Somos julgados pelo modo como agimos e nossa reputação será mantida se agirmos em conformidade com a lei e os Princípios de Negócios. Nós também encorajamos nossos parceiros de negócios a aderirem aos Princípios de Negócios ou a princípios equivalentes.

Nós incentivamos nossos funcionários a demonstrar liderança, responsabilidade e trabalho em equipe e, por meio desses comportamentos, contribuir para o sucesso global da Raízen. É da responsabilidade da direção dar o exemplo, para garantir que todos os funcionários estão cientes destes princípios e se comportem de acordo tanto com o espírito como com a letra destes Princípios de Negócios.

A aplicação destes princípios é sustentada por um conjunto de procedimentos que são projetados para assegurar que nossos funcionários entendam os princípios e confirmar que agem de acordo com eles. Como parte do sistema de controle, é também de responsabilidade da administração fornecer aos funcionários canais seguros e confidenciais para relatarmos eventos de não conformidade.

Por sua vez, é da responsabilidade dos funcionários da Raízen relatar suspeitas de violação dos Princípios de Negócios para a Raízen. Queremos que os Princípios de Negócios sejam a base da nossa conduta de negócios, e incorporá-los em nosso cotidiano é fundamental para nosso sucesso contínuo.

### **Antitruste e Leis Concorrenciais**

**A Raízen apoia a livre iniciativa. Buscamos competir com honestidade e ética, dentro da estrutura de todas as leis de concorrência aplicáveis.**

Mais de 100 países em todo o mundo estão desenvolvendo leis antitruste / concorrenciais. As leis antitruste proíbem uma série de práticas que são consideradas como restritivas ao comércio ou à concorrência livre e leal, como conspirações de fixação de preços e atos destinados a alcançar ou manter poder de monopólio. Vários países consideram a violação antitruste uma ofensa criminal, com as potenciais consequências de prisão de indivíduos e de pesadas penalidades financeiras para as empresas envolvidas.

### **Por que as leis antitruste importam para todos?**

Uma vez que as leis antitruste se aplicam onde os efeitos econômicos de um acordo são produzidos, e não apenas onde o acordo é feito, é vital que todos os que trabalham para a Raízen entendam o que significam essas leis e cumpram não só a letra da lei, mas também seu espírito.

### **O que a legislação antitruste cobre?**

As leis antitruste se aplicam a todos os níveis de negócios nos países em que a empresa opera. As leis se aplicam não só para a Raízen e suas subsidiárias, mas também aos nossos concorrentes, fornecedores e clientes empresariais. É importante estar consciente das leis, não só para evitar a infração, mas também para assegurar que os fornecedores ou clientes comerciais não estejam envolvidos em atividades anti-concorrenciais que possam prejudicar o nosso negócio.

## **Atividades antitruste ilegais mais comuns**

Acordos entre os concorrentes muitas vezes levantam suspeitas de violação antitruste. Um “acordo” existe quando os participantes entram em um entendimento quanto à sua conduta atual ou futura no mercado. Geralmente, um entendimento desse tipo pode ser caracterizado mesmo se um dos concorrentes não pretende cumprir o acordo, ou se o acordo não é posto em prática. Embora as leis possam diferir de país para país, algumas das práticas ilegais antitruste mais comuns incluem:

- Acordos entre concorrentes que têm, ou são destinados a ter, o efeito de fixar, estabilizar ou aumentar os preços ou margens de lucro, incluindo acordos sobre iniciativas de preços ou de objetivo, faixa ou recomendação de preço
- Acordos entre concorrentes para não competirem por determinados clientes ou contas, ou em certas áreas geográficas
- Acordos entre os concorrentes a respeito de lance de preços ou outros termos e condições da oferta - ou acordos de não concorrência em licitações
- Acordos entre concorrentes para reduzir a produção ou a disponibilidade de produto
- Acordos entre concorrentes que restringem os fornecedores ou clientes com quem lidarão
- Acordos com distribuidores independentes ou revendedores para fixar o preço mínimo de revenda de um produto

## **Controle de Exportação e Sanções**

**A Raízen deve cumprir com todas as leis de controle de exportação e sanções aplicáveis na condução de negócios ao redor do mundo.**

Os funcionários cujo trabalho envolve a venda, transferência, transferência eletrônica ou a divulgação de informações técnicas, software, bens ou serviços através das fronteiras nacionais entre a Raízen e quaisquer afiliadas, ou entre a Raízen e terceiros, são obrigados a manter-se atualizados com as regras e regulamentos

aplicáveis. Eles devem procurar aconselhamento jurídico interno, sempre que a legalidade ou adequação de qualquer transação em potencial ou conduta está sujeita a pergunta ou dúvida. A maioria dos países impõe alguma forma de controle legal sobre a exportação de mercadorias sob a sua jurisdição. Muitos países também são signatários de tratados internacionais de controle que juntos colocam restrições à exportação de bens, tecnologia e software.

### **Diferentes tipos de controle e sanções**

Sanções específicas também podem ser impostas a países, quer a nível multilateral (por exemplo, sob uma Resolução das Nações Unidas), ou unilateral (por exemplo, as sanções dos EUA contra o Irã). A combinação dos controles de exportação e sanções significa que existem frequentemente restrições:

- Às exportações e reexportações de bens, tecnologia e software para determinados países, entidades e indivíduos, e para certas utilizações finais
- Às importações provenientes de um país sancionado
- À divulgação de determinada tecnologia e códigos fonte de software para cidadãos de um país proibido
- Ao envolvimento de cidadãos de países que impõem sanções em todas as transações comerciais com países sancionados ou com pessoas no país sancionado
- À novos investimentos ou outras operações com um país sancionado, pessoas no país sancionado e indivíduos sancionados

### **As consequências se essas leis e sanções forem ignoradas**

Em alguns casos, as leis de controle de exportação e sanções de um país (por exemplo, as dos Estados Unidos da América) podem ter efeitos sobre os indivíduos e empresas, tanto dentro como fora das suas fronteiras. A não observância a tais leis de controle de exportação e sanções pode prejudicar seriamente a nossa reputação e sujeita a Raízen a multas de natureza penal e civil e perda de privilégios de exportação, e os responsáveis a multas e prisão.

## **Controle de Importações e Sanções**

**A Raízen deve cumprir com todas as leis de importação e sanções aplicáveis na condução de negócios ao redor do mundo.**

Os funcionários cujo trabalho envolve a aquisição, transferência, transferência eletrônica ou a divulgação de informações técnicas, software, bens ou serviços através das fronteiras nacionais devem manter-se atualizados com todas as regras de importação e regulamentos aplicáveis. A Raízen espera que seus funcionários procurem aconselhamento jurídico interno, sempre que a legalidade ou adequação de qualquer transação em potencial ou conduta esteja sujeita a pergunta ou dúvida.

### **Onde as leis de controle de importação e sanções estão em vigor?**

A maioria dos países impõe alguma forma de controle legal na importação de mercadorias físicas em sua jurisdição. Muitos países são também signatários de tratados de controle de importações. Dentro dos países da União Europeia (UE) e da Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OECD) a maioria das categorias de mercadorias pode ser importada sem qualquer restrição pelo estado membro importador. Existe uma limitada gama de mercadorias que podem requerer licenças de importação da UE ou licenças de importação individuais emitidas pela autoridade relevante na UE, e restrições similares são aplicadas no âmbito da OECD. Restrições são aplicadas principalmente a roupas, têxteis, produtos de aço, certos materiais físicos, armas de fogo e munições. Controles rígidos são também aplicados para: drogas; explosivos; substâncias cancerígenas; cloro flúor carbonetos (CFCs) e outras substâncias que reduzem ozônio e produtos que as contenham; falsificações, produtos piratas e que infringem patentes, mercadorias que trazem uma falsa descrição de uso comercial e químicos tóxicos e precursores.

## **Diferentes tipos de controle e sanções**

As sanções podem ser igualmente aplicadas a países, quer a nível multilateral (por exemplo, sob uma Resolução das Nações Unidas), ou unilateral (por exemplo, as sanções dos EUA contra Irã), e é frequente existirem restrições às importações provenientes de países sancionados.

As operações da Raízen envolvem a importação de matérias-primas, insumos e produtos acabados para vários países. O não cumprimento das leis de controle de importação e as sanções podem causar atrasos operacionais, gravemente prejudicar a nossa reputação e criar exposição legal substancial para a Raízen, incluindo multas de natureza penal e civil e perda de privilégios e, para os responsáveis, multas e prisão.

## **Restrições de importações pessoais**

É importante lembrar também que os funcionários da Raízen que entrem em qualquer país estão sujeitos a restrições de importação pessoais em relação aos bens em sua bagagem ou sobre a sua pessoa.

Essas restrições aplicam-se frequentemente a produtos de codificação, álcool, tabaco, perfumaria e outros bens (por exemplo, animais protegidos ou bens culturais) adquiridos fora do país.

## II - Segurança, Saúde e Meio Ambiente

### **Segurança, Saúde e Meio Ambiente**

A Raízen tem uma abordagem sistemática à saúde, segurança e gestão ambiental a fim de obter melhorias de desempenho.

A Raízen está empenhada em atingir a excelência em todas as suas atividades, incluindo saúde, segurança e gestão ambiental. O objetivo primordial da Raízen é atuar de forma ambiental e socialmente responsável e, assim:

- Não prejudicar pessoas
- Proteger o meio ambiente
- Cumprir com todas as leis e regulamentos de saúde, segurança e meio ambiente (SSMA)

Para demonstrar esse compromisso, divulgamos publicamente o relatório de desempenho de SSMA com regularidade. A Raízen visa proporcionar um ambiente seguro e saudável para todos os seus empregados, contratados e fornecedores. Acreditamos que todos os acidentes e doenças ocupacionais são evitáveis. A Raízen desenvolve e usa os recursos de energia, produtos e serviços de forma consistente com os objetivos acima descritos e está empenhada em contribuir para o desenvolvimento sustentável.

### **Treinamento e avaliação de SSMA**

Fornecemos treinamento contínuo para assegurar o nosso comprometimento com o gerenciamento de SSMA, que é refletido em toda a Raízen. Desempenho em saúde, segurança e meio ambiente são fatores chaves na avaliação e gratificação de nossos empregados e na seleção de prestadores de serviços.

### **Gerenciamento de SSMA**

A Raízen almeja desempenhar um papel de liderança na indústria para promoção de melhores práticas. Ela adota uma abordagem sistemática no gerenciamento de SSMA e estabelece um

processo de garantia do cumprimento legal de SSMA e melhora contínua no desempenho. Instalações próprias e operadas pela Raízen devem operar com as autorizações necessárias, aprovações e controles que são destinados a proteger a saúde, segurança e meio ambiente.

Espera-se que empreiteiros e parceiros da Raízen também se comprometam com os mesmos níveis de proteção de SSMA adotados pela Raízen. Estabelecemos metas para melhora e concordamos com medidas que avaliam e relatam desempenhos. Assumimos também a responsabilidade pela promoção da consciência e comportamento responsável entre os nossos fornecedores e clientes.

## III- Integridade Pessoal e dos Negócios

### **Suborno e corrupção**

A oferta direta ou indireta, pagamento, solicitação ou aceitação de subornos ou pagamentos de facilitação em qualquer forma é inaceitável. A Raízen tem uma posição clara sobre suborno e corrupção: os empregados da Raízen não oferecem ou aceitam subornos.

A oferta direta ou indireta, o pagamento, solicitação ou aceitação de subornos de qualquer espécie (incluindo favores) por nossos funcionários é inaceitável. A Raízen promove a sua política sobre suborno e corrupção entre os seus parceiros de negócios, incluindo joint ventures, empreiteiros e fornecedores. A Raízen cumpre todas as leis nacionais e internacionais e regulamentações (por exemplo, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Câmara de Comércio Internacional, Regras de Conduta de Combate à extorsão e suborno), com relação a pagamentos indevidos a funcionários públicos.

### **Pagamentos de facilitação**

A política da Raízen não faz distinção entre os subornos e pagamentos chamados de “facilitação”, que também são proibidos. Um pagamento de facilitação é um pequeno pagamento a um funcionário público de escalão inferior que não é oficialmente exigido, para iniciar ou acelerar um processo que é o trabalho do funcionário realizar. Também procuramos garantir que nossos agentes, contratados e fornecedores não façam pagamentos de facilitação em nosso nome.

### **O que a Raízen espera de seus empregados**

Empregados da Raízen nunca devem aceitar ou oferecer um suborno, pagamento de facilitação, propina ou outros pagamentos indevidos por qualquer motivo. A propina é o ato de dar ou aceitar dinheiro, presentes ou qualquer coisa de valor que é forneci-

da em troca de um tratamento favorável. Isso se aplica a transações com um funcionário ou empregado de governo estrangeiro ou nacional ou com qualquer empresa privada ou um indivíduo, seja na condução dos negócios nacionais ou internacionais. Também se aplica se o pagamento é feito ou recebido diretamente ou através de terceiros, tais como agente, representante, sócio contratante, empreendimento conjunto ou distribuidor.

### **Quem deve respeitar a política da Raízen**

A Raízen exige o cumprimento de sua política de suborno, corrupção e facilitação de pagamentos por parceiros de negócios, incluindo joint ventures, agentes, distribuidores, representantes, contratados e fornecedores. Os gestores seniores da Raízen devem promover ativamente a política anticorrupção com terceiros e incentivar seus funcionários a fazer o mesmo. Devem também garantir que as doações não são utilizadas como um substituto para o suborno. Atos ou alegações de suborno podem causar sérios danos à nossa reputação. Qualquer funcionário da Raízen que se envolva em pagamento ou aceitação de subornos ou quaisquer outros atos de corrupção estará sujeito a medidas disciplinares que podem levar a demissão e, se for caso, a processo penal.

### **Conflitos de Interesse**

**Funcionários da Raízen devem evitar conflitos de interesses entre as suas atividades privadas e suas atividades na condução dos negócios da Raízen.**

Os funcionários devem declarar à Raízen quaisquer potenciais conflitos de interesse. A Raízen depende do bom julgamento de seus empregados no exercício de suas responsabilidades no melhor interesse da Raízen e sua reputação. Em relação a seu emprego, a Raízen é considerada como sua ocupação a tempo integral durante as horas de trabalho. Fora desse horário, você pode se envolver em outro emprego ou atividades, desde que estes não entrem em conflito com os interesses da Raízen.

## **O direito à privacidade**

A Raízen respeita o direito de seus empregados à privacidade nos seus assuntos pessoais e atividades. No entanto, é possível que as atividades pessoais ou familiares de um trabalhador possam ocasionar um conflito, real ou potencial, com o seu dever de lealdade para com a Raízen. Os conflitos devem ser evitados e potenciais conflitos devem ser declarados, registrados e solucionados, o que inclui qualquer interesse pessoal que possa afetar a imparcialidade dos trabalhadores em todas as questões pertinentes às suas funções.

Os funcionários devem divulgar imediatamente esses fatos ou circunstâncias aos seus gerentes de linha.

## **Definindo um conflito de interesse**

Um conflito de interesses pode surgir quando um empregado ou seu cônjuge, filho ou parente próximo (tal como pai ou irmão) tem um emprego fora, possui participação financeira ou de outra natureza, em qualquer negócio que pretenda ser um fornecedor ou concorrente da Raízen. Não é possível enumerar todas as situações ou relações que podem criar um conflito de interesse ou a aparência de um.

Assim, cada situação deve ser avaliada quanto aos seus aspectos específicos. Os funcionários podem obter conselhos de seus departamentos financeiro ou jurídico para ajudar a determinar se existe um conflito. Se os funcionários pretendem usar o conhecimento, informação, experiência ou uma posição adquirida através da sua associação com a Raízen para se promover materialmente em alguma capacidade externa, eles têm o dever de revelar esta intenção para a Raízen.

## Presentes e Hospitalidade

**É importante que presentes ou hospitalidade nunca influenciem iminentes processos de decisão empresarial, ou que levem terceiros a perceberem uma influência.**

A Raízen proíbe seus empregados de solicitar presentes ou hospitalidade. Como princípio geral, também desencoraja os empregados a aceitar presentes ou hospitalidade de um parceiro de negócios. Apesar disso, a Raízen reconhece que a aceitação ocasional ou oferta de presentes modestos e hospitalidade pode ser uma contribuição legítima para boas relações de negócios. No entanto, é importante que presentes ou hospitalidade nunca influenciem as empresas nos processos de decisão, ou façam com que outros percebam uma influência. Os requisitos de outras políticas da Raízen neste Código de Conduta, em especial as proibições contra aceitar ou pagar subornos e a necessidade de evitar conflitos de interesse, também devem ser levados em consideração. A Raízen exige que os funcionários cumpram estas regras de comportamento não só para proteger a nossa reputação, mas também para se proteger contra acusações infundadas de comportamento inadequado.

### **O que você deve considerar**

É reconhecido que há momentos em que a recusa em aceitar presentes de um parceiro de negócios ou recusar-se a fornecê-los seria considerado descortês. Empregados da Raízen devem considerar as seguintes perguntas antes de aceitar ou oferecer um presente ou hospitalidade:

- Poderia minha aceitação ou oferta implicar em uma obrigação?
- Esse presente ou hospitalidade é uma recompensa para uma transação de negócios?
- Esse presente ou hospitalidade é de valor excessivo?

Se a resposta a qualquer dessas perguntas for sim, o presente ou hospitalidade não deve ser oferecido ou aceito. Se não está

claro para você como responder a essas perguntas, por favor, tome o conselho de seu gerente de linha e, se necessário, do diretor presidente da Raízen (o “CEO”).

### **Presentes e hospitalidade aceitáveis**

Você pode aceitar ou dar o seguinte, sem a prévia aprovação de sua gerência de linha ou o CEO:

- Um presente (seja de um ou mais itens) de um valor não superior a R\$ 100, incluindo brindes corporativos que apresentem o logotipo do doador (agendas, calendários, etc.) e doações dadas durante as épocas festivas do ano, por exemplo, de Ano Novo, Natal, etc.
- Refeições relacionadas a uma operação de negócio de valor não superior a R\$ 200 por pessoa
- Convites para eventos ocasionais, não superiores a R\$ 400 por pessoa e que não se prolonguem por um período superior a um dia. “Ocasional”, neste caso, significa não mais que duas ou três vezes por ano com o mesmo parceiro de negócios

### **Presentes e hospitalidades que exigem a aprovação da gerência**

A aprovação de seu gerente de linha ou CEO será necessária para você aceitar ou dar o seguinte:

- Presentes ou hospitalidade que excedem o valor acima
- Eventos por períodos que excedem a duração ou que ocorram com mais frequência do que as normas estabelecidas acima
- Viagem ou acomodação

### **Ocasões especiais**

As ocasiões especiais, envolvendo altos executivos da Raízen e representantes sêniores de terceiros, podem ser uma justificativa para presentes mais valiosos ou de entretenimento, dependendo do protocolo de negócio geralmente aceito e com a aprovação do CEO ou um membro da diretoria da Raízen.

## **Presentes e hospitalidade proibidos**

Você nunca pode aceitar ou oferecer o seguinte com ou sem aprovação:

- Presentes ou hospitalidade ilegais
- Dinheiro ou seus equivalentes
- Serviços pessoais
- Empréstimos
- Presentes ou hospitalidade de natureza inadequada ou em locais inadequados
- Eventos ou refeições, em que o parceiro de negócios não está presente
- Presentes ou hospitalidade durante períodos em que decisões importantes estão sendo feitas

## **Abuso de Informação Privilegiada**

**Todos os funcionários da Raízen devem seguir todas as leis e regulamentos aplicáveis em qualquer negociação com valores mobiliários dos acionistas da Raízen.**

### **Informação privilegiada**

Informação sobre qualquer empresa do grupo Shell ou Cosan, que geralmente não está disponível ao público e que possa afetar o preço de mercado de valores mobiliários da Shell ou da Cosan, ou a que um investidor dê razoável importância na decisão de comprar, vender ou manter tais valores mobiliários, é conhecida como “Informação Privilegiada”. É uma ofensa criminal negociar quaisquer valores mobiliários da Shell ou da Cosan com base em informação privilegiada. Valores mobiliários incluem ações, opções, debêntures, notas e investimentos cujo valor é determinado pelo preço desses valores mobiliários - por exemplo, derivativos ou investimentos em “spreads”.

### **Abuso de informação privilegiada e abuso de mercado**

Todos os funcionários da Raízen devem cumprir todas as leis e regulamentações aplicáveis à negociação de títulos da Shell ou

da Cosan. Além disso, é ilegal ser envolvido em abuso de mercado. O abuso de mercado envolve a divulgação de informações falsas ou a participação em atividades destinadas a manipular o preço dos títulos de capital aberto. A Raízen e todos os funcionários da Raízen são obrigados a cumprir todas as leis sobre abuso de informação privilegiada e de abuso de mercado. Também pode haver leis e regras que se aplicam à negociação dos valores mobiliários de empresas do Grupo Shell ou do Grupo Cosan. As consequências da não conformidade podem incluir processos penais e multas para a empresa e para o indivíduo em causa, bem como ação disciplinar interna.

### **A lista dos “insiders”**

Um funcionário que tem acesso a informação privilegiada, seja como uma questão de rotina ou através da participação em um assunto específico ou transação, não deve comprar, vender ou participar em quaisquer negociações em outros valores mobiliários de quaisquer companhias publicamente listadas do Grupo Shell ou do Grupo Cosan, enquanto de posse dessa informação.

Os funcionários que têm acesso a informação privilegiada devem ser colocados pela Raízen em lista de detentores de informação privilegiada e não podem transacionar com tais valores mobiliários sem autorização do Diretor Financeiro da Raízen, e ainda assim apenas durante certos períodos do ano.

### **Lidar com outras atividades especulativas**

Os funcionários que têm acesso a informação privilegiada também são obrigados a se abster de comércio especulativo, como entrar em uma troca, apostas, ou venda de títulos a curto prazo, ou acordos similares. Operações de curto prazo são vedadas a gestores seniores da Raízen a qualquer momento. Disposições especiais são aplicáveis aos investimentos automáticos programados em títulos da Shell e da Cosan, como opções de ações e planos de ações. É um crime recomendar que uma outra pessoa, incluindo alguém de sua família, compre ou venda títulos da

Shell ou da Cosan, com base em informação privilegiada. Além disso, se divulgar a informação privilegiada a outra pessoa e, depois, negociar títulos com base nisso, os dois terão cometido uma infração penal. Salvo expressamente autorizado, não revelar informação privilegiada fora da Raízen, a qualquer momento, e dentro da Raízen apenas em bases estritamente necessárias. Lidar com os títulos de empresa fora da Raízen sobre a qual você tem uma informação privilegiada também é ilegal.

## **Atividade Política e Pagamentos**

**A Raízen não faz pagamentos a partidos políticos, organizações ou seus representantes. A Raízen não se envolve em questões políticas.**

### **Política da Raízen**

A Raízen tem o direito e a responsabilidade de tornar conhecida sua posição sobre quaisquer assuntos que a afetam, seus funcionários, seus clientes, seus acionistas ou comunidades locais de uma forma que esteja de acordo com seus valores e os Princípios de Negócios. Enquanto a Raízen trabalha frequentemente com as associações de comércio e indústria, sempre se reserva o direito de fazer suas próprias representações, quando necessário, de acordo com suas posições de política pública. A Raízen deve cumprir todas as leis que regulam a participação de empresas em atividades políticas e pagamentos políticos. Além disso, mesmo nos países onde a lei permite contribuições ou despesas políticas, fundos e recursos da empresa não podem ser utilizados para contribuir para qualquer campanha política, partido político, candidato político ou qualquer de suas organizações filiadas.

### **Seus direitos como empregado da Raízen**

Empregados da Raízen que desejem participar em atividades na comunidade, incluindo a eleição para um cargo público, terão assegurada a oportunidade de fazê-lo desde que seja um direito conferido por lei ou for considerado adequado em função das circunstâncias locais. Por exemplo, uma licença pode ser conce-

dida para se candidatar a um cargo público ou desempenhar as funções do cargo, se for eleito. A oportunidade pode ser fornecida para retornar ao emprego na Raízen após a conclusão do cargo público.

A participação de funcionários da Raízen, incluindo as contribuições de tempo ou dinheiro, é realizada inteiramente por conta própria e as suas opiniões políticas não representam a posição da Raízen. Empregados da Raízen não serão reembolsados pela Raízen por qualquer contribuição política, despesas pessoais ou presentes. O trabalhador da Raízen só pode representar a posição da Raízen com a aprovação do CEO. Qualquer comunicação externa deve estar em conformidade com o Padrão de Comunicação de Negócios referido e definido na seção “Comunicação de Negócios e Código de E-mail” abaixo.

## IV- Proteção das Finanças e Ativos

### **Divulgação Pública**

A Raízen deve fornecer, em tempo útil, preciso e consistente, completa e legítima divulgação pública de informação para permitir aos investidores a tomada de decisões de mercado de maneira informada e ordenada. Os grupos Shell e Cosan contêm entidades listadas na Bolsa de Londres, Euronext, a Bolsa de Nova York e Bovespa (Bolsa de Valores de São Paulo). Tais anúncios exigem que as entidades competentes forneçam, em tempo útil, preciso, coerente, completa e justa divulgação de informações para que os investidores tomem decisões de mercado informadas e ordenadas.

A Raízen irá cumprir todas as leis aplicáveis em matéria de divulgação de informações e, para proteger sua reputação, assim como a da Shell e da Cosan, e para assegurar conformidade, divulgações públicas serão feitas apenas por pessoas autorizadas pela Raízen.

### **Divulgação**

Uma falha por parte de uma empresa do grupo Shell ou Cosan em divulgar ao mercado informação relevante que possa afetar o preço de parte dos títulos dessas entidades é uma ofensa regulatória. Além disso, a divulgação de informações inadequadas ou incompatíveis pode prejudicar a nossa reputação. Qualquer comunicação pública, por escrito ou oral, que pode ser atribuída à Shell, à Cosan ou à Raízen, ou a um empregado de qualquer uma delas, pode equivaler a uma divulgação pública. Isso inclui não apenas documentos oficiais e publicações, tais como relatórios anuais, mas a informação ao público por qualquer empresa coligada ou funcionário, como comunicados de imprensa, discursos, apresentações e as informações contidas em sites que são acessíveis ao público.

## O que é esperado dos empregados da Raízen?

Empregados Raízen devem exercer um julgamento cuidadoso com base no conhecimento de fatos relevantes e conselhos de especialistas ao considerar a necessidade, mas também os perigos de uma divulgação pública. Os funcionários não devem divulgar informações ao público, salvo se estiverem expressamente autorizados a fazê-lo. Aqueles autorizados a fazer divulgações devem garantir que as informações prestadas ao público são verdadeiras, precisas e completas (informando todos os fatos relevantes). Divulgação não deve ser enganosa. Todas as apresentações externas, palestras, comunicado de imprensa, artigos e publicações devem ser formalmente autorizadas pela respectiva gerência ou diretoria antes de serem feitas. O profissional de relações com a mídia da Raízen deve ser consultado antes de qualquer envolvimento com a mídia, incluindo, por exemplo, as conferências de imprensa ou entrevistas. A equipe responsável dentro da Raízen por Relações com Investidores deve ser consultada antes de qualquer comunicação para, ou engajamento planejado com, a comunidade de investidores em quaisquer títulos da Shell ou da Cosan. Se você acha que possui informações relevantes que não tenham sido divulgadas ao público, e que podem afetar o preço de qualquer valor mobiliário da Shell ou da Cosan se fossem conhecidas do público, você deve informar ao seu superior hierárquico de imediato.

### **Informações Financeiras**

**Todas as transações comerciais em nome da Raízen devem ser refletidas em sua contabilidade de forma precisa e correta.**

A Raízen é obrigada a respeitar as regras e regulamentos sobre relatórios contábeis e financeiros que se aplicam à jurisdição em que opera, e com todas as regras e regulamentos internacionais que podem ser aplicados como resultado da participação de seus acionistas em seu capital. A Raízen espera que todos os seus funcionários obtenham a aprovação de qualquer operação antes de

realizá-la e garantam que os registros exatos e verdadeiros de todas as transações (incluindo as que dão origem a passivos) sejam mantidos nas contas da empresa e em suas demonstrações e documentos financeiros.

## O que se espera dos empregados da Raízen?

A Raízen espera que seus funcionários só executem transações e tenham acesso a ativos em conformidade com autorização geral ou específica da sua gerência ou com a delegação de autoridade. A Raízen também exige que, uma vez que a operação tenha sido aprovada e executada, ela seja submetida para inclusão nas suas contas e registros.

### **Padrões de contabilidade e relatórios aplicáveis**

Funcionários da Raízen que são responsáveis pela contabilidade ou relatórios financeiros devem assegurar que as entradas nos livros, registros ou contas da Raízen reflitam as transações e a situação financeira da empresa e que estejam em conformidade com as leis, os princípios contábeis geralmente aceitos e outros critérios, tais como exigências legislativas locais, como por exemplo relatórios regulamentares e exigências fiscais.

Relatórios financeiros para acionistas devem estar em conformidade com o manual de políticas contábeis e financeiras da Raízen, cobrindo as exigências da IFRS e da Comissão de Títulos Mobiliários dos EUA (SEC).

As declarações e relatórios financeiros mensais, trimestrais e de fim de ano devem ser preparados e submetidos de uma forma rigorosa e tempestiva. Os controles internos da Raízen devem permitir demonstrar que as entradas nos nossos relatórios financeiros são corretas e feitas em conformidade com os regulamentos aplicáveis. Processos financeiros devem ser concebidos e utilizados de acordo com as políticas e manuais.

## **Lavagem de Dinheiro**

**É política da Raízen cumprir com todas as leis nacionais e internacionais e regulamentações aplicáveis em relação a lavagem de dinheiro.**

Lavagem de dinheiro é um termo genérico usado para descrever o processo de esconder a origem criminosa de dinheiro ou equivalente de dinheiro (o 'produto' da criminalidade) dentro de atividades legítimas e legais. Ela também descreve o uso de dinheiro de origem lícita para apoiar o terrorismo. Disposições para prevenção de lavagem de dinheiro são projetadas para ajudar a impedir as empresas legítimas de serem usadas por criminosos para este fim, e para ajudar as agências de aplicação da lei no rastreamento e recuperação de ativos de origem criminosa e financiamento do terrorismo.

## **Legislação nacional e internacional**

Os países onde a empresa opera agora e pode operar no futuro têm alguma forma de legislação antilavagem de dinheiro. A legislação tende a colocar a responsabilidade criminal nas empresas e nos funcionários.

## **Crimes abrangidos pela legislação**

Os crimes abrangidos pela legislação antilavagem de dinheiro incluem:

- Lavagem de dinheiro: adquirir, usar ou possuir propriedade de origem criminosa; esconder a natureza, fonte, localização ou posse de propriedade de origem criminosa; converter ou transferir propriedade de origem criminosa ou removê-la do país; facilitar a aquisição, retenção, uso ou controle de propriedade de origem criminosa e ajudar o financiamento do terrorismo de qualquer forma.
- Vazamento: divulgar (especialmente para a pessoa envolvida) qualquer assunto que possa prejudicar uma investigação.
- Prejudicar uma investigação: por exemplo, falsificar, esconder, destruir ou descartar documentos importantes.

- Deixar de denunciar: não notificar suspeitas quando há motivos razoáveis para saber ou suspeitar que alguém está lavando dinheiro.

Na prática, isso significa que você deve fazer perguntas pertinentes sobre a origem de todas as verbas e os bens que receber ou adquirir, bem como da adequação do destino do dinheiro em todas as transações em que está envolvido. Não se deve presumir que isso se aplica apenas ao pessoal da área de finanças. Funcionários das áreas de negócio ou advogados podem ser os primeiros a ter acesso a como uma transação está sendo organizada e devem agir de acordo com as regras.

### **Transações suspeitas**

Não é exigido que você identifique lavagem de dinheiro, mas você tem o dever de identificar atividades suspeitas que podem ser lavagem de dinheiro ou financiamento de terrorismo. Exemplos de transações suspeitas podem incluir, mas não são limitadas a:

- Qualquer transação em que você não sabe ou não pode verificar os detalhes nominais das partes envolvidas.
- A vontade de pagar acima do preço de mercado.
- As negociações realizadas através de intermediários desconhecidos ou desnecessários.
- Métodos anormais de pagamento.
- Transações desnecessárias ou inexplicadas.
- As transações em dinheiro ou com utilização de saldos bancários, ordens de pagamento ou cheques ao portador.
- Pagamentos a partes aparentemente desconexas com a transação.
- As operações relacionadas com países de alto risco, tal como definido pelo órgão intergovernamental Grupo de Ação Financeira.

Uma combinação de qualquer número de operações potencialmente de alto risco deve, naturalmente, aumentar o número de suspeitas.

## **Proteção dos Ativos**

**Ativos da Raízen devem ser garantidos e protegidos para conservar o seu valor.**

Os ativos da Raízen podem ser de valor considerável - sejam bens financeiros ou ativos físicos ou propriedades intelectuais - e se destinam a ser usados apenas para fins de promover os negócios e objetivos da Raízen. Esses bens devem ser garantidos e protegidos de forma a preservar o seu valor.

## **Ativos da Empresa**

Todos os funcionários são confiados com ativos Raízen, a fim de fazer o seu trabalho. Nós todos somos pessoalmente responsáveis por salvaguardar e utilizar os ativos da Raízen de forma adequada. Esses ativos incluem edifícios, instalações, equipamentos, ferramentas, materiais, meios de comunicação, fundos, contas de programas de computador, informação, tecnologia, documentos, know-how, dados, patentes, marcas, direitos autorais, tempo e quaisquer outros recursos ou bens da Raízen. Empregados da Raízen são responsáveis por proteger os ativos da Raízen contra o desperdício, perda, avaria, mau uso, roubo, apropriação indébita ou infração e por utilizar esses meios de maneira responsável.

## **Ativos e registros de despesa**

Registros e documentos comerciais precisos, confiáveis e preparados de forma tempestiva, incluindo aqueles sobre despesas efetuadas pelos funcionários em nome da Raízen, são uma exigência legal.

Tais registros são importantes para os processos decisórios da Raízen e para o correto cumprimento de suas obrigações financeiras, legais e de reportes. Falsificação de registros de ativos ou deturpação de fatos pode constituir fraude e pode resultar em responsabilidade civil e criminal para os indivíduos e para a empresa.

### **Oportunidades Iguais**

**Nossa responsabilidade é criar um ambiente de trabalho inclusivo onde cada empregado tem iguais oportunidades de desenvolver suas habilidades e talentos.**

A Raízen dá oportunidades iguais para todos os candidatos a emprego e empregados através de normas e sistemas de gestão de trabalho e desempenho claramente definidos e aplicados de forma consistente. Nós não vamos tolerar qualquer tipo de discriminação ilegal de mão de obra de qualquer natureza.

### **Conformidade com as políticas legais**

A Raízen é comprometida em criar e cumprir com políticas e práticas legais de RH em todos os aspectos do emprego, incluindo recrutamento, seleção, contratação, avaliação, promoção, formação, disciplina, desenvolvimento, remuneração e demissão. A Raízen irá cumprir com as leis aplicáveis em todos os países nos quais opera. A Raízen irá garantir que todas as decisões relacionadas com o emprego baseiam-se em qualificações, mérito, desempenho e outros fatores relacionados ao trabalho.

### **O comprometimento da Raízen**

Para demonstrar nosso compromisso com a igualdade de oportunidades, temos estabelecido um canal de comunicação interna formal através do qual os funcionários e os interessados podem levantar preocupações e relatar situações de potencial não-conformidade com esses princípios.

## **Assédio**

**Os empregados da Raízen tem o direito de trabalhar em um ambiente em que as pessoas são tratadas com respeito.**

A Raízen não tolera o assédio no local de trabalho - ou seja, qualquer ação, conduta ou comportamento que um indivíduo ou grupo de indivíduos entenda ser humilhante, intimidativo ou hostil. Os funcionários devem, portanto, evitar ações ou comportamentos que são, ou podem ser, vistos como assédio. Os funcionários devem ser particularmente sensíveis a ações ou comportamentos que podem ser aceitáveis em uma cultura, mas não em outra.

Certas ações e comportamentos também são ilegais em muitos países. Tanto a Raízen como indivíduos podem estar sujeitos a sanções civis, se for constatada violação de uma obrigação legal. Os funcionários devem se referir às políticas locais.

### **Os efeitos do assédio**

Os efeitos do assédio sobre os indivíduos podem ser graves e podem incluir raiva, medo ou depressão, bem como sentimentos de desamparo e confusão. As pessoas podem sofrer doença física ou mental e isto pode afetar suas relações em casa e no trabalho. O empregado afetado pode sentir que é impossível continuar a trabalhar no mesmo departamento ou até mesmo para a Raízen.

O impacto sobre a Raízen pode ser igualmente grave: redução da produtividade e moral dos funcionários, juntamente com maior absentismo e rotatividade de pessoal.

Os padrões de desempenho podem cair e, como resultado, a Raízen pode perder negócios.

Os clientes podem experimentar um menor padrão de atendimento e pode haver um efeito adverso sobre a nossa reputação. A Raízen também pode ser legalmente responsável por persegui-

ção realizada por seus funcionários. Os efeitos do assédio para o indivíduo que persegue são graves e podem incluir medidas disciplinares, incluindo a demissão e, potencialmente, uma ação judicial.

Se um funcionário sente que ele ou ela tem sido assediado, há uma série de maneiras de abordar a questão tanto informalmente como formalmente.

Na maioria dos casos, o gerente de linha ou um consultor de RH deve ser o primeiro ponto de contato. No entanto, se nenhuma dessas pessoas é considerada adequada por parte do trabalhador, ele ou ela é convidado a utilizar procedimentos de reclamação ou canais de solução de controvérsias.

### **Abuso de substâncias**

**A Raízen se empenha em oferecer um local seguro e um ambiente de trabalho produtivo para seus funcionários, garantindo que o local de trabalho é livre do abuso de substâncias.**

A Raízen é comprometida em fornecer um ambiente de trabalho seguro e produtivo para seus funcionários e contratados. Isto significa que se esforça para assegurar, entre outras coisas, que o local esteja livre de abuso de substância, que é o uso de drogas ilícitas, o uso indevido de drogas lícitas ou outras substâncias, e o abuso de álcool.

Esta política se aplica em consonância com disposições legais e regulamentares sobre o tema. A Raízen pretende assegurar que todos os funcionários reconhecem a ameaça representada pelo abuso de substâncias e visa minimizar os riscos envolvidos com ele. Nós fornecemos aos funcionários programas de educação sanitária para conscientizá-los sobre as consequências e os perigos do uso de drogas e abuso de álcool.

### **Padrões de comportamento**

Os seguintes padrões de comportamento são exigidos de todos os empregados:

- Os funcionários devem estar aptos e prontos para exercerem as atividades de seus cargos durante todo o tempo em que estiverem no trabalho ou quando tratando dos negócios da Raízen.
- É proibida a presença de empregados no ambiente de trabalho, ou na condução de negócios da Raízen, se os mesmos estiverem sob o efeito de drogas e/ou álcool, ou com a presença de drogas ilegais em seus organismos.
- É proibido o uso, posse, venda ou distribuição de drogas ilícitas e o abuso de drogas legais ou outras substâncias.
- Salvo nos casos autorizados para ocasiões especiais, o consumo de álcool não é permitido durante o horário de trabalho nas dependências da Raízen. Em algumas dependências, o uso de álcool é proibido de forma permanente.

### **Ajudando empregados**

Independentemente das normas acima, a dependência de álcool ou drogas é reconhecida como uma doença também por disposições legais e regulamentares. Sem prejuízo de qualquer política aplicável de abuso de substâncias da Raízen, um empregado que seja voluntário no tratamento da dependência do uso de drogas e álcool será tratado da mesma forma como um empregado com qualquer outra doença. Igualmente, o empregado deverá ser consciente e buscar ajuda após o tratamento de reabilitação.

Para efeitos do presente documento, tratamento significa a avaliação médica, aconselhamento e programas de tratamento específicos necessários para ajudar o indivíduo a interromper de forma sustentada a dependência. O não cumprimento do programa de reabilitação pode ser considerado falta grave.

### **Retorno ao trabalho**

Quando os funcionários são avaliados como aptos para voltar ao trabalho, uma condição para serem autorizados a voltar será a sua concordância em participar de acompanhamento especia-

lizado e se apresentar regularmente a exames médicos e testes periódicos sem aviso prévio. Um funcionário que ocupava uma função de segurança ou que trabalhava em local sensível em termos de segurança antes da reabilitação não tem garantia de que retornará à mesma função ou local de trabalho.

### **Pesquisa e teste “com causa”**

Medidas adicionais, tais como buscas e testes “com causa” podem ser usadas na forma da lei para garantir um ambiente de trabalho livre de drogas e álcool. A busca pode ser realizada quando existe uma boa razão para se acreditar que drogas ou álcool tenham sido levados ao local de trabalho ou estão na posse de um indivíduo.

Buscas podem incluir itens pessoais, mesas, armários e outras propriedades da Raízen. Em determinadas circunstâncias previstas em lei, a recusa de um indivíduo em autorizar uma busca pode ser considerada falta grave. Em situações que dão motivo para preocupação, quer no local de trabalho ou após acidentes ou quase acidentes, a Raízen poderá, a seu critério, exigir que um funcionário se submeta a um exame médico, incluindo um teste de sangue para o álcool.

## VI- Gestão da Informação

### Propriedade Intelectual

**A Raízen é obrigada a respeitar as políticas de propriedade intelectual, que explicam como todos podemos ajudar a maximizar o potencial da propriedade intelectual da Raízen.**

A propriedade intelectual (“PI”) inclui os direitos de patentes, marcas registradas e marcas de serviço, nomes de domínio, direitos de autor (incluindo os direitos autorais de software), direitos de design, direitos de extração de dados, os direitos de know-how, ou outras informações confidenciais (por vezes chamado de “segredos comerciais” ou “informações exclusivas”) bem como direitos garantidos por contratos de PI. Ativos e direitos de PI desempenham um papel importante na capacitação da Raízen de buscar liderança na indústria e agregação de valor através de investimentos contínuos em inovação. Empregados da Raízen devem sempre dar a devida atenção à criação, proteção e exploração da PI da Raízen e evitar a violação dos direitos de propriedade intelectual de terceiros. A Raízen é obrigada a cumprir as políticas de propriedade intelectual, que demonstram como cada um de nós deve contribuir para maximizar o potencial de PI para a Raízen.

### Padrões de PI

As políticas de PI tem no seu cerne os padrões de propriedade intelectual a serem seguidos, que definem seis princípios que devem ser observados nas relações comerciais do dia-a-dia da Raízen. As políticas de PI também incluem definições de termos chaves e links para orientações que irão auxiliar os funcionários da Raízen na adoção dos padrões de PI.

### Os seis princípios

- Cada área de negócio da Raízen deve adotar e implementar uma estratégia de PI, que defina as políticas e planos para

a criação, gestão e exploração da propriedade intelectual na respectiva área de negócios;

- A Raízen deve proteger sua propriedade intelectual, por exemplo através da submissão de progresso técnico em iniciativas de patentes, registro e uso de marcas e nomes de domínio, de acordo com a política, gerindo a divulgação e recebimento de informações confidenciais, e garantir que as relações que envolvem PI de terceiros são reguladas por acordos formais;
- A Raízen não irá conscientemente violar os direitos válidos de PI de qualquer terceiro ou desrespeitar as obrigações fiduciárias assumidas perante terceiros;
- A Raízen irá cumprir todos os acordos intra-grupo que apoiam especificamente a propriedade e controle centralizado de ativos de PI;
- A Raízen irá consultar seu Vice Presidente Jurídico ou pontos focais delegados para a propriedade intelectual, na primeira oportunidade em relação a qualquer atividade que pode ter implicações para a PI e todos os acordos relacionados devem ter a aprovação de negócios adequada e apoio dos indivíduos apropriados antes de serem assinados;
- A Raízen irá submeter todos os litígios relacionados a PI, ou potenciais litígios com terceiros, a esses indivíduos na primeira oportunidade.

## **Privacidade e Proteção de Dados**

**A Raízen é comprometida a respeitar a privacidade de quaisquer dados pessoais que processa.**

### **Princípios chave**

É da política da Raízen seguir os princípios abaixo:

- A Raízen respeita o direito geral de qualquer indivíduo à privacidade dos seus dados pessoais e, conseqüentemente, adere a todas as leis sobre o uso de dados pessoais;
- Os dados pessoais devem ser obtidos por meios legais e, quando necessário, com o conhecimento ou consentimento do titular dos dados;

- O objetivo para o qual são recolhidos dados pessoais deve ser autorizado por lei;
- Aqueles com acesso a dados pessoais só devem usá-los de forma autorizada pela lei aplicável, incluindo uma subsidiária;
- Restrições legais podem se aplicar à transferência de dados pessoais a uma outra parte, incluindo subsidiárias. Pode haver restrições legais adicionais na transferência de dados pessoais para fora de seu país de origem;
- Os dados pessoais criados, utilizados, transferidos ou armazenados nos equipamentos de TI e meios de comunicação da Raízen ou em suportes fornecidos por ou em nome da Raízen em determinadas circunstâncias podem ser monitorados e analisados pela ou em nome da Raízen;
- Os dados pessoais devem ser protegidos por garantias razoáveis de segurança contra riscos como perda ou destruição ou acesso não autorizado ou uso não autorizado, modificação ou divulgação de dados;
- Se tiver alguma dúvida sobre o manuseio de dados pessoais, consulte seu assessor jurídico ou de outra área de suporte aplicável.

## **Gestão de Registros**

**É importante que cada um que trabalhe para a raízen reconheça que os registros são bens valiosos da empresa que devem ser apropriadamente gerenciados.**

A Raízen deve ser capaz de recuperar seus registros de forma rápida e confiável. Quando o período de retenção de cada registro se expira, a eliminação adequada é necessária.

Os padrões de Gestão de Registros e as Diretrizes de Gerenciamento de Registros exigem que os registros devam ser geridos de forma segura em todo o seu ciclo de vida de acordo com sua importância para a Raízen e para o cumprimento de obrigações legais, contábeis, tributárias, regulatórias e necessidades de retenção de cada negócio. A Raízen aplica uma abordagem

baseada em risco para o gerenciamento de registros que identifica as áreas de maior exposição e garante gestão consistente e auditável de registros.

### **Compreendendo o que é um registro**

Os Padrões de Gestão de Registros definem um registro como um subconjunto de informações produzidas ou recebidas como prova de uma atividade profissional ou necessária para fins legais, fiscais, de regulamentação ou de contabilidade, ou importantes para os negócios da Raízen ou sua memória corporativa. Alguns exemplos de registros são: contratos, relatórios de auditoria; informação financeira; especificações dos produtos, políticas corporativas, diretrizes e procedimentos e atas de reuniões.

### **Como a Raízen trata os registros eletrônicos?**

Os registros eletrônicos (incluindo imagens, mensagens instantâneas, mensagens de e-mail, gravações de voz ou arquivos eletrônicos) devem ser tratados da mesma forma como registros em qualquer outro formato. Isto porque é o conteúdo que determina um registro, e não o seu formato.

### **Planejamento de Arquivos**

Os registros são classificados e armazenados com referência a um plano de arquivo local. Um plano de arquivo é uma lista dos diferentes tipos de registros criados ou recebidos por um departamento ou grupo de trabalho, juntamente com instruções sobre como cada tipo de registro deve ser gerenciado. O plano de arquivo fornece informações sobre a localização física de um registro e seu formato e associa o registro com a política da Raízen sobre períodos de retenção visando a consistente aplicação dos períodos de retenção.

### **Informações de valor temporário**

Algumas das informações produzidas no decurso das suas atividades profissionais na Raízen tem apenas valor temporário e de-

vem ser eliminadas assim que não sejam mais necessárias. Determinar se a informação só tem valor temporário é uma questão de julgamento e, se um indivíduo estiver em dúvida sobre se algo é ou não um registro, deve consultar as Diretrizes de Gerenciamento de Registros.

## **Comunicação Empresarial e o Código de e-mail**

### **Qualquer comunicação de um funcionário da raízen ou pessoal contratado reflete sobre a Raízen.**

Todos os funcionários e contratados são obrigados a tomar cuidado ao se comunicarem internamente e externamente e, particularmente, quando a comunicação é um documento escrito (incluindo e-mail). Comunicações inadequadas, imprecisas, descuidadas podem criar sérias responsabilidades e riscos de conformidade para a empresa.

### **E-mail**

Os e-mails, em particular, são muitas vezes pontos centrais de litígios e investigações regulatórias. Eles frequentemente fornecem um franco relato de eventos dentro de uma organização e são virtualmente indestrutíveis. Também é verdade que eles podem facilmente ser mal interpretados, colocados fora de seu contexto ou passar uma impressão errônea.

### **O padrão de comunicações de negócios**

Os padrões de comunicação da Raízen (o “Padrão de Comunicação de Negócios”) definem as regras e princípios que devem ser aplicadas às suas comunicações empresariais tanto com outros funcionários da Raízen como com terceiros. Estas regras e princípios foram concebidos para minimizar riscos de responsabilização da empresa e quebra de conformidade. Eles se aplicam a comunicações em qualquer formato ou meio, incluindo documentos, mensagens instantâneas, sites, publicações de qualquer site da intranet da Raízen, documentos em papel, mensagens de fax e telex e gravações de mensagens de voz.

## **Código de e-mail**

Regras e melhores práticas concebidas especificamente para ajudar os funcionários da Raízen a se comunicarem via e-mail são definidas no código de e-mail da Raízen (o “Código de E-mail”).

A Raízen desenvolveu o código de e-mail porque não obstante o uso generalizado da ferramenta nas comunicações comerciais, muitas pessoas tendem a adotar uma abordagem mais casual e indiferente ao seu conteúdo do que quando usam métodos mais tradicionais de comunicação empresarial. Empregados da Raízen devem ler o Padrão de Comunicação de Negócios e o Código de E-mail, os quais contêm disposições imperativas.

## **Uso pessoal de TI e Comunicações**

**A Raízen geralmente aceita o uso limitado de suas instalações de comunicação e TI por seus empregados para propósitos pessoais.**

A Raízen espera que os funcionários que usam suas instalações de TI para motivos pessoais aplicarão elevados padrões éticos e apoiarão os requisitos de suporte de segurança de informação da Raízen. É importante também que o uso pessoal das facilidades de TI e de comunicações da Raízen não gere custos substanciais, ou afete negativamente a produtividade. TI e meios de comunicação incluem computadores de escritórios e portáteis, telefones celulares e assistentes pessoais digitais, como o BlackBerry.

## **Os padrões éticos da Raízen**

Os funcionários que fazem uso pessoal das facilidades de TI e de comunicação da Raízen são obrigados a fazê-lo em conformidade com os padrões éticos da Raízen e em consonância com todos os códigos legais, regulamentares, éticos, culturais ou sociais que prevalecem no local de trabalho. Além disso, é importante lembrar que as facilidades de TI e de comunicação da Raízen são cada vez mais de natureza global e os dados podem ser proces-

sados e armazenados em outro país onde códigos diferentes e mais rigorosos podem ser aplicados. Todos os funcionários da Raízen devem reconhecer o impacto negativo que o uso indevido das facilidades de TI e meios de comunicação da Raízen podem ter sobre sua própria reputação e sobre a reputação da Raízen.

## **Segurança**

O uso pessoal de TI e meios de comunicação nunca deve comprometer a segurança das informações da Raízen. Sites pornográficos e de apostas estão cada vez mais sendo usados para espalhar vírus e outros softwares maliciosos projetados para explorar vulnerabilidades em computadores pessoais e redes de informática. A instalação não autorizada de software pode também pôr em perigo a segurança da informação.

A política de TI da Raízen exige que os funcionários nunca utilizem as instalações da empresa para visitar sites inadequados ou instalar software sem autorização.

## **Registro e acompanhamento**

O uso das facilidades de TI e meios de comunicação da Raízen é registrado. Ele também é monitorado para fins de segurança da informação, gestão operacional, e crime cibernético, e para garantir que ele é compatível com as leis, regulamentos e políticas da Raízen.

Além disso, segundo as regras que permitem acesso, em investigações judiciais e criminais, incluindo inquéritos e procedimentos de busca e apreensão, os dados sobre o uso de TI e instalações de comunicações e dados armazenados por essas instalações podem ser divulgados e acessados. A Raízen irá denunciar qualquer utilização ilegal encontrada através de tal monitoramento às autoridades competentes.

# Anotações

# Anotações

# Anotações

**Área responsável**

Vice Presidência Jurídica

**Gestão**

Coordenador de Código de Conduta

**Coordenação**

Comunicação Interna

**Revisão técnica**

Coordenador de código de conduta

**Produção e diagramação**

Supera Comunicação

**Versão**

Julho 2011

**Contato Canal de Ética**

Telefone: 0800 772 4936

e-mail: [canaldeetica@raizen.com](mailto:canaldeetica@raizen.com)

3