

COSAN S.A.

NIRE 35.300.177.045

CNPJ/ME nº 50.746.577/0001-15

ATA DE REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

REALIZADA EM 14 DE SETEMBRO DE 2022

1. **DATA, HORA E LOCAL:** Em 14 de setembro de 2022, às 9:00 horas, na sede da Cosan S.A. (“Companhia”), na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 4.100, 16º andar, Sala 1, Itaim Bibi CEP 04538-132.
2. **PRESENCAS:** Presentes todos os membros do Conselho de Administração da Companhia, Srs. Rubens Ometto Silveira Mello, Presidente do Conselho de Administração; Marcelo Eduardo Martins, Vice-Presidente do Conselho de Administração; Burkhard Otto Cordes, Luis Henrique Cals de Beauclair Guimarães, Pedro Isamu Mizutani, Dan Ioschpe, Vasco Augusto Pinto da Fonseca Dias Júnior, José Alexandre Scheinkman e Ana Paula Pessoa, Membros do Conselho de Administração. Todos os membros participaram da reunião mediante conferência telefônica, conforme permissão do parágrafo único do artigo 19 do Estatuto Social da Companhia.
3. **CONVOCAÇÃO:** Dispensada em face da presença de todos os membros do Conselho de Administração.
4. **COMPOSIÇÃO DA MESA:** Presidente: RUBENS OMETTO SILVEIRA MELLO; e Secretário: JEFFERSON DE VASCONCELOS MOLERO.
5. **ORDEM DO DIA:** Deliberar sobre (i) a criação do Comitê de Compliance da Companhia, bem como a eleição dos seus membros; (ii) a aprovação do Regimento Interno do Comitê de Compliance; e (iii) a aprovação da Política Antiassédio e Antidiscriminação da Companhia.

6. **DELIBERAÇÕES**: Instalada a reunião e após análise das matérias constantes da ordem do dia, os membros do Conselho de Administração, aprovaram por unanimidade de votos e sem ressalvas:

6.1. A criação do Comitê de Compliance da Companhia, bem como a eleição dos seus membros, quais sejam:

- a) **WAGNER DE CICCO**, brasileiro, casado, administrador, portador da cédula de identidade RG/SSP/SP nº 15.504.316-X e inscrito no CPF/ME nº 086.181.378-20, residente e domiciliado na Cidade e Estado de São Paulo, com endereço comercial na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100, 16º andar, CEP 04538-132, para ocupar o cargo de Presidente do Comitê de Compliance;
- b) **RICARDO LEWIN**, brasileiro, casado, engenheiro, portador da cédula de identidade RG/SSP/SP nº 11.102.948 e inscrito no CPF/ME nº 246.301.388-54, residente e domiciliado na Cidade e Estado de São Paulo, com endereço comercial na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100, 16º andar, CEP 04538-132, para ocupar o cargo de membro do Comitê de Compliance;
- c) **MARIA RITA DE CARVALHO DRUMMOND**, brasileira, casada, advogada, portadora da cédula de identidade RG/SSP/SP nº 60.990.387-1 e inscrita no CPF/ME nº 052.815.287-42, residente e domiciliado na Cidade e Estado de São Paulo, com endereço comercial na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100, 16º andar, CEP 04538-132, para ocupar o cargo de membro do Comitê de Compliance;
- d) **IRINA FORTES CATTÀ PRETA**, brasileira, solteira, química, portadora da cédula de identidade RG/SSP/SP nº 30.482.196-2 e inscrita no CPF/ME nº 344.981.068-57, residente e domiciliado na Cidade e Estado de São Paulo, com endereço comercial na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100, 16º andar, CEP 04538-132, para ocupar o cargo de membro do Comitê de Compliance; e

e) **RODRIGO FIORESE CASTALDELI**, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/SP sob o nº 207.614, CPF sob o nº 280.833.578-47 residente e domiciliado na Cidade e Estado de São Paulo, com endereço comercial na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 4.100, 16º andar, CEP 04538-132, para ocupar o cargo de membro do Comitê de Compliance.

6.2. A aprovação do Regimento Interno do Comitê de Compliance, que rubricado pelo Presidente da Mesa, foi arquivado na sede da Companhia.

6.3. A aprovação da Política Antiassédio e Antidiscriminação da Companhia, que rubricada pelo Presidente da Mesa, foi arquivada na sede da Companhia.

7. **ENCERRAMENTO**: Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrando-se a presente ata, que, depois de lida, conferida e achada conforme, foi por todos assinada. São Paulo (SP), 14 de setembro de 2022. (aa) Rubens Ometto Silveira Mello – Presidente da Mesa e do Conselho de Administração; Jefferson de Vasconcelos Molero – Secretário da Mesa; Marcelo Eduardo Martins, Vice-Presidente do Conselho de Administração, Burkhard Otto Cordes, Luis Henrique Cals de Beauclair Guimarães, Pedro Isamu Mizutani, Dan Ioschpe, Vasco Augusto Pinto da Fonseca Dias Júnior, José Alexandre Scheinkman e Ana Paula Pessoa – Conselheiros.

Declaro que a presente é cópia fiel da ata original lavrada em livro próprio.

São Paulo (SP), 14 de setembro de 2022

JEFFERSON DE VASCONCELOS MOLERO

Secretário da Mesa

Anexo I à reunião do Conselho de Administração da Cosan S.A., realizada em 14 de setembro de 2022.

POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

DA

COSAN S.A.

Aprovado na reunião do Conselho de Administração da Companhia realizada em 14 de setembro de 2022.

1. OBJETIVO

1.1. A Política Antiassédio e Antidiscriminação visa estabelecer regras e diretrizes que devem guiar a conduta ética dos Colaboradores para a criação de um ambiente de trabalho com dignidade, decência, respeito, livre de assédio e discriminação (Política).

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

2.1. A Política aplica-se a todos os Colaboradores do Grupo Econômico Cosan, bem como a Terceiros.

3. DIRETRIZES

3.1. DISCRIMINAÇÃO

3.1.1. O Grupo Econômico Cosan preza pelo respeito aos direitos fundamentais e a diversidade de seus Colaboradores. Desta forma, caracterizam-se como violações da Política, da Política de Direitos Humanos e do Código de Conduta do Grupo Econômico Cosan qualquer ato: (1) de discriminação na provisão de oportunidades de emprego ou benefícios; (2) que crie condições de trabalho discriminatórias; ou (3) que utilize padrões avaliativos discriminatórios no emprego se a base desse tratamento discriminatório for, no todo ou em parte, advindo de origem social ou geográfica, de deficiências físicas e mentais, de ideias, de cor, raça e etnia, religião, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, formação acadêmica, corpo ou aparência.

3.1.2. Discriminações em violação desta Política, da Política de Direitos Humanos e do Código de Conduta do Grupo Econômico Cosan estarão sujeitas a medidas disciplinares, de acordo com a Política de Medidas Disciplinares.

3.2. ASSÉDIO

3.2.1. O Grupo Econômico Cosan repudia toda forma de assédio e tomará medidas apropriadas e imediatas em resposta a reclamações ou conhecimento de violações desta Política.

3.2.2. Para os fins desta Política, o assédio é qualquer conduta verbal ou física projetada para ameaçar, intimidar ou coagir um Colaborador ou qualquer pessoa que trabalha para ou em nome do Grupo Econômico Cosan.

3.2.3. Os exemplos de assédio a seguir são meramente exemplificativos e não são exaustivos:

- **Assédio Verbal** inclui comentários que são ofensivos ou indesejados em relação à origem social ou geográfica, deficiências físicas e mentais, ideias, cor, raça e etnia, religião, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, formação acadêmica, corpo ou aparência, incluindo insultos e estereótipos negativos;
- **Assédio Não Verbal** inclui distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico que ridiculariza, prejudica, insulta, deprecia ou demonstra hostilidade, aversão ou desrespeito a um indivíduo ou grupo devido à origem social ou geográfica, deficiências físicas e mentais, ideias, cor, raça e etnia, religião, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, formação acadêmica, corpo ou aparência.

3.3. ASSÉDIO SEXUAL

3.3.1. O Assédio Sexual é uma forma de discriminação ilegal no emprego e é proibida pela presente Política e pelo Código de Conduta do Grupo Econômico. De acordo com a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC), o Assédio Sexual é definido como *avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual... quando... submissão ou rejeição de tal conduta é usado como base para decisões de emprego ... ou tal conduta tem o propósito ou efeito de ... criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo.*

3.3.2. O Assédio Sexual ocorre quando há avanços sexuais não solicitados e indesejados, pedidos de favores sexuais ou outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, nas seguintes situações:

- é feito explicitamente ou implicitamente um termo ou condição de emprego;
- é usado como base para uma decisão de emprego;
- quando interfere no desempenho do trabalho de um Colaborador ou cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo.

3.3.3. Os exemplos de Assédio Sexual a seguir são meramente exemplificativos e não são exaustivos:

- **Assédio Sexual Verbal** inclui insinuações, comentários sugestivos, piadas de natureza sexual, proposições sexuais, comentários obscenos e ameaças; pedidos de qualquer tipo de favor sexual (isso inclui pedidos repetidos e indesejados de encontros românticos); e abuso verbal ou “brincadeira” que é orientado para uma forma proibitiva de assédio, incluindo o que é sexual por natureza e não é bem-vindo;
- **Assédio Sexual Não-Verbal** inclui a distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico, incluindo calendários, pôsteres e desenhos animados que sejam sexualmente sugestivos ou mostrem hostilidade em relação a um indivíduo ou grupo em razão de seu gênero; sons sugestivos

ou insultantes; olhar malicioso; assobio; gestos obscenos; conteúdo em letras, notas, e-mails, fotos, mensagens de texto, mensagens em redes sociais, internet ou aplicativos de envio de mensagens instantâneas de smartphones; ou outras formas de comunicação que são de natureza sexual e ofensiva;

▪ **Assédio Sexual Físico** inclui contato físico indesejado, inclusive, mas não se limitando a, tocar, fazer cócegas, apertar, acariciar, roçar-se contra, abraçar, beijar e ter relações sexuais forçadas ou agressão sexual propriamente dita.

3.3.4. Interações corteses, respeitosas, agradáveis e não coercitivas entre os Colaboradores e que são apropriados no local de trabalho, quando aceitas e bem-vindas por ambas as partes, não são consideradas assédio, incluindo Assédio Sexual.

3.4. RELACIONAMENTOS ROMÂNTICOS

3.4.1. O Grupo Econômico Cosan desencoraja fortemente relacionamentos românticos ou sexuais entre um Colaborador em cargo de gestão ou Colaborador supervisor com um membro de sua equipe (um Colaborador que responda direta ou indiretamente a essa pessoa), pois tais relacionamentos tendem a dar a impressão de que a lealdade e objetividade do Colaborador estejam comprometidas para o desempenho de suas funções, isto é, criar conflitos de interesses comprometedores ou a aparência de conflitos de interesses, vide Política de Partes Relacionadas e Conflito de Interesses.

3.4.2. Tais relacionamentos podem dar origem à percepção por outros de que há favoritismo ou viés nas decisões de emprego que afetam o Colaborador. Além disso, dado o desequilíbrio de poder dentro de tais relacionamentos, o consentimento do Colaborador pode ser visto como resultado de coerção ou intimidação.

3.4.3. Se algum Colaborador do Grupo Econômico Cosan se envolver em um relacionamento consensual romântico ou de natureza sexual com um membro de sua equipe (um Colaborador que se reporta direta ou indiretamente a ele), ou se uma das partes estiver em um cargo de supervisão no mesmo departamento em que a outra parte trabalha, as partes devem notificar o Time de Gente e o Compliance Jurídico. Esse requisito não se aplica a Colaboradores que não trabalham no mesmo departamento ou a partes em que nenhum deles supervisiona ou gerencia as responsabilidades do outro.

4. PENALIDADES

4.1. A violação à Política pode resultar em responsabilização civil e administrativa ao Grupo Econômico Cosan, bem como em responsabilização criminal, civil e administrativa para as pessoas naturais envolvidas, por ação ou omissão relevante, em fatos ilícitos.

4.2. A suspeita de não observância dos procedimentos desta Política por Colaboradores ou Terceiros será apurada pelo Comitê de Compliance e avaliada pelo Comitê de Auditoria ou equivalente, conforme previsto em seus respectivos regimentos.

4.3. Colaboradores eventualmente infratores estarão sujeitos às sanções disciplinares previstas na Política de Medidas Disciplinares e no Código de Conduta, sem prejuízo do Grupo Econômico Cosan adotar as medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.

4.4. Terceiros eventualmente infratores estarão sujeitos às sanções comerciais contratuais cabíveis, incluindo a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.

5. REPORTE E DÚVIDAS

5.1. É responsabilidade dos Colaboradores e Terceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política ou do Código de Conduta poderão ser reportados à sua liderança direta, Compliance Jurídico ou Time de Gente, por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis (0800 725 0039 ou www.canaldeetica.com.br/cosan).

5.2. O Grupo Econômico Cosan não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

5.3. Todas as reclamações e investigações são tratadas de maneira confidencial e a identidade do denunciante preservada na medida cabível dentro do processo de investigação. Todas as informações relativas a uma reclamação ou investigação sob esta Política serão mantidas em segurança dentro do Canal de Denúncia do Grupo Econômico Cosan.

6. PENALIDADES

6.1. Com relação aos Colaboradores, a não observância dos procedimentos desta Política será examinada pelo Comitê, com a consequente submissão de um parecer com recomendações, que poderá sujeitar o infrator a sanções disciplinares adequadas, de acordo com as regras internas do

Grupo Econômico Cosan dispostas na Política de Medidas Disciplinares e no Código de Conduta, sem prejuízo do Grupo Econômico Cosan adotar eventuais medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.

6.2. Com relação a Terceiros, o descumprimento desta Política ou da Legislação em vigor poderá ensejar a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração, conforme disposto no Estatuto Social.

7.2. Esta Política será submetida a revisões periódicas, para eventuais melhorias e aprimoramentos, podendo, ainda, ser alterada sempre que o Grupo Econômico Cosan entender necessário e/ou quando houver alteração na legislação aplicável. Eventuais modificações nesta Política serão prontamente divulgadas.

7.3. Esta Política, suas alterações e atualizações serão amplamente divulgadas e disponibilizadas nos canais internos de comunicação do Grupo Econômico Cosan, em versão eletrônica.

7.4. A presente Política será arquivada na sede da Companhia, podendo ser substituída ou revogada por decisão do Conselho de Administração.

7.5. A presente Política revoga todas as disposições em contrário.

8. DEFINIÇÕES

Assédio Moral Horizontal: Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência.

Assédio Moral Misto: Praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e pessoas de mesma hierarquia

Assédio Moral Vertical Ascendente: É o assédio praticado por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico.

Assédio Moral Vertical Descendente: Ocorre quando o empregador (ou seus prepostos) pratica a conduta abusiva, tendo como resultado o constrangimento dos subordinados. Não se deve confundir o correto exercício do poder disciplinar com práticas de Assédio Moral e Violência Psicológica no Trabalho.

Assédio Sexual: Segundo o artigo 216-A do Código Penal, Assédio Sexual é o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Co-Controladas: empresas em que a Cosan mantém controle societário compartilhado.

Colaborador(es): pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com o Grupo Econômico Cosan. São os integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária, bem como todos os funcionários em tempo integral e temporário, empregados terceirizados e estagiários.

Compliance: significa a área de compliance interna da Companhia, constituída por meio da Política de Conformidade.

Controladas: empresas que a Cosan detém o controle de forma direta ou indireta.

Grupo Econômico Cosan: Cosan. S.A. e suas controladas, coligadas e afiliadas.

Terceiro(s): os clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, do Grupo Econômico Cosan, bem como seus acionistas.

9. REFERÊNCIAS

Código de Conduta da Cosan;

Código Penal;

Política de Direitos Humanos;

Política de Medidas Disciplinares da Cosan;

Política de Transações entre Partes Relacionadas e Conflito de Interesses.

Anexo II à reunião do Conselho de Administração da Cosan S.A., realizada em 14 de setembro de 2022.

REGIMENTO DO COMITÊ DE COMPLIANCE

Presidente: Gerente de Auditoria e Riscos.

Secretário: Membro do *Compliance* Jurídico.

Presidente: Responsável pela manutenção da estrutura e das diretrizes do Comitê de *Compliance* (Comitê), pela condução dos trabalhos, bem como pela indicação de um substituto do Secretário na sua ausência.

Secretário: Responsável pela operacionalização das atividades e Reuniões do Comitê de *Compliance* (Reuniões), tais como convocação das Reuniões, preparação e disponibilização das pautas das Reuniões e a administração do tempo para cada discussão, inclusive possuindo autonomia para deliberar sobre novos prazos de discussão, preparar e disponibilizar os materiais de apoio e formalizar as Atas das Reuniões (Atas). Em caso de ausência do Presidente caberá ao Secretário deliberar dentre os Membros Permanentes (Membros Permanentes) e presentes o suplente do Presidente.

1. OBJETIVO

A Cosan S.A. (Cosan) deverá manter um Comitê, não estatutário que se reportará ao Comitê de Auditoria. O objeto deste Comitê é consolidar as diretrizes do Programa Anticorrupção da Cosan (Programa Anticorrupção), de forma a prevenir, detectar e remediar riscos relacionados ao cumprimento de leis e regulamentos sob a perspectiva da ética e da integridade, bem como deliberar sobre questões que versem sobre a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) advindas dos Comitês de Ética das empresas controladas (Controladas). Adicionalmente, o Comitê deverá ter conhecimento, de forma concentrada, acerca de todas as denúncias que envolvam questões de ética e infrações ao Código de Conduta da Cosan, além daquelas relativas à corrupção, fraudes e desvios através do recebimento de relatórios anuais (Relatórios) elaborados pelos Comitês de Ética das Controladas. No mais, o Comitê deliberará sobre os seguintes temas: Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLDFT), Política de Antiassédio e Antidiscriminação e Política de Privacidade de Dados Pessoais.

2. ABRANGÊNCIA

Cosan e Controladas.

3. PERIODICIDADE

O Comitê se reunirá com periodicidade trimestral, preferencialmente 20 (vinte) dias antes da reunião do Comitê de Auditoria ou sob demandas extraordinárias.

4. PARTICIPANTES

Participarão do Comitê, como Membros Permanentes:

- (i) Vice-Presidente Jurídico da Cosan;
- (ii) Vice-Presidente Financeiro da Cosan;
- (iii) Gerente Executivo do Time de Gente da Cosan;
- (iv) Gerente Executivo do *Compliance* Jurídico;
- (v) Gerente de Auditoria e Riscos, Presidente do Comitê.

Além dos Membros Permanentes, as Reuniões contarão com a participação de Membros Extraordinários, sendo estes:

- (i) Representante indicado pelo Comitê de Ética das Controladas, desde que na pauta conste matéria a ser deliberada sobre a Controlada em questão;
- (ii) *Data Protection Officer* (DPO), quando a pauta da Reunião versar sobre proteção ou privacidade de dados pessoais.

Em caso de incidente e ou denúncia que envolva algum Membro do Comitê, o relato será abordado em Reunião Extraordinária sem sua participação.

Em casos sensíveis, o Presidente deliberará sobre a participação de membros específicos para determinada pauta, tendo em vista a confidencialidade do tema abordado.

5. COMPETÊNCIAS

O Comitê terá as seguintes competências:

- Aprovar as diretrizes e ações do Programa Anticorrupção e de suas Controladas;
- Receber os Relatórios dos Comitês de Ética das Controladas relativos às denúncias que envolvem questões de ética e infrações ao Código de Conduta, bem como infrações à Lei Anticorrupção;
- Deliberar sobre a realização de investigação externa que tenha sido recomendada pelos Comitês de Ética das Controladas, bem como sobre a contratação de investigações externas e ou investigações forenses para denúncias que envolvam questões relativas à corrupção, fraudes, desvios e demais temas abrangidos pela Lei Anticorrupção;
- Receber e dar encaminhamento às denúncias que envolvam questões de ética e infrações ao Código de Conduta da Cosan e suas Controladas;
- Receber e dar encaminhamento às denúncias que envolvam questões de discriminação e assédio, moral ou sexual;
- Deliberar sobre a contratação de consultoria especializada em questões éticas, integridade, discriminação, assédio, moral ou sexual, e outros temas relacionados;
- Receber e dar encaminhamento às denúncias que envolvem questões relativas à corrupção, fraudes, desvios e demais temas abrangidos pela Política Anticorrupção da Cosan e suas Controladas;
- Deliberar sobre todas as transações entre Partes Relacionadas e Conflitos de Interesse referentes a Cosan e suas Controladas;
- Aprovar as diretrizes e ações do Programa de PLDFT da Cosan e suas Controladas, bem como indicar o diretor responsável pelo cumprimento das obrigações da Política de PLDFT, o Diretor de PLDFT, quando aplicável.
- Receber relatório referente a aplicação dos mecanismos de PLDFT (Relatório de Efetividade), elaborado anualmente pela Área de Controles Internos.
- Deliberar sobre o Plano de Ação de Mitigação de Riscos (PAMR) elaborado pelo *Compliance* Jurídico Cosan, bem como deliberar privativamente sobre contratações de alto risco e muito alto risco;
- Deliberar sobre as diretrizes e ações do Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da Cosan e suas Controladas;
- Reportar ao Comitê de Auditoria da Cosan, de forma consolidada, as denúncias recebidas no trimestre, a indicação do status das medidas adotadas, com apontamento de eventuais repercussões decorrentes das denúncias, bem como os demais temas abordados no referido Regimento.

6. GARANTIA DE NÃO RETALIAÇÃO

A Cosan não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da Cosan ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

7. DAS REUNIÕES

O Comitê se reunirá em caráter ordinário, trimestralmente, e em datas e locais a serem estabelecidos por calendário anual apresentado na primeira reunião do exercício, conforme a disponibilidade de agenda, e, extraordinariamente, sempre que houver necessidade.

As Reuniões ocorrerão, preferencialmente, na Cidade de São Paulo, de forma presencial ou online, via teleconferência ou videoconferência, sendo admitida sua gravação e terão início impreterivelmente no horário estipulado pelo Secretário, com quórum de maioria simples, sendo no mínimo 3 (três) Membros Permanentes. Para fins de quórum a presença de Membros Extraordinários não serão computados.

As reuniões extraordinárias deverão ser convocadas com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, com exceção de assunto que exija apreciação urgente, por meio de notificação enviada a cada um dos Membros do Comitê, por endereço eletrônico, em conjunto com os documentos que instruírem a ordem do dia.

Nas reuniões que abordem casos sensíveis, o Presidente poderá solicitar que alguns membros deixem a sala, devido a confidencialidade do tema.

Todas as ausências deverão ser justificadas com antecedência, preferencialmente de 24 (vinte e quatro) horas, e constarão na Ata.

Todas as discussões, recomendações e decisões deverão ser compatíveis com as normas vigentes, estatutos sociais e legislação, conforme análise realizada pelo Secretário.

Todas as Atas deverão ser assinadas por todos os Membros Presentes, com rubricas nas demais páginas dos materiais que suportam o processo de recomendação e ou decisões.

Todas as atividades desenvolvidas pelo Comitê devem ser consideradas como confidenciais,

devendo seus Membros manterem o sigilo absoluto de todas e quaisquer informações relacionadas aos temas deliberados.

8. DA REVISÃO E APROVAÇÃO

REVISÃO 1	ETAPA	DATA	RESPONSÁVEL	CARGO/FUNÇÃO
	Elaboração	25/08/2022	Compliance	Coordenador
	Revisão			
	Revisão			
Aprovação				

ANEXO I – CRONOGRAMA

Reuniões Ordinárias:

Exercício	Sugestão de datas (20 dias antes do CAUD)
4ºT	quarta semana de janeiro;
1ºT	terceira semana de abril;
2ºT	terceira semana de julho;
3ºT	terceira semana de outubro.

ANEXO II – COMPETÊNCIAS

