

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022





Sumário

03 MENSAGEM DO CEO

06 PERFIL INSTITUCIONAL

Sobre este Relatório

Quem somos

Mapa de atuação

17 GESTÃO ESG

Visão ESG 2030 Cosan

Temas materiais

Engajamento com *stakeholders*

28 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura administrativa

Políticas e compromissos

Ética e *Compliance*

Controles fiscais

Gestão de riscos

**46 DESEMPENHO
ECONÔMICO-FINANCEIRO**

Resultados 2022

50 IMPACTO AMBIENTAL E SOCIAL

Gestão socioambiental

Gestão ambiental

Atuação social

65 GESTÃO DE PESSOAS

Perfil dos colaboradores

Diversidade, Equidade e Inclusão

Treinamento e desenvolvimento

Segurança, saúde e bem-estar

79 SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Anexos

Carta de asseguração

Créditos

MENSAGEM DO CEO

Um ano de investimentos consistentes

GRI 2-22, 2-24

É com grande satisfação que apresento nosso **Relatório Anual de Sustentabilidade**. Tivemos, em 2022, mais um ano desafiador, o que não nos impediu de alcançar a consolidação das promessas feitas pelo Grupo.

Estamos falando do agronegócio mais eficiente do mundo – que precisa de logística competente sobre trilhos para ser transportado –, e da *expertise* nacional na produção de uma energia renovável e limpa, incluindo biocombustíveis e bioenergia viabilizados pela economia circular e pelo aprimoramento de tecnologias. Referimo-nos também à segurança energética promovida pelo pré-sal, cujo óleo e gás são fontes ainda fundamentais para sustentar o processo de transição energética, e à riqueza mineral brasileira e suas jazidas de ferro, com teor de pureza superior ao de outros lugares do mundo. E, por último, citamos a altíssima capacidade do Brasil ser o protagonista absoluto em gerar créditos de carbono, o que só é possível por contarmos com a maior floresta do planeta e programas de incentivo a descarbonizar diferentes modais de mobilidade.

O ano que passou foi possivelmente um marco na expansão e consolidação de nosso portfólio. A **Raízen** seguiu firme no avanço da produção do etanol de segunda geração, uma solução competitiva para redução da pegada de carbono de nossos clientes e reconhecido globalmente como um produto de alto valor agregado.

A **Rumo** deu início à execução da Ferrovia Senador Vicente Emílio Vuolo. Com mais de 700 km de extensão, a nova ferrovia será um importante corredor logístico, que ligará os municípios de Rondonópolis, Lucas do Rio Verde e Cuiabá no estado do Mato Grosso. No primeiro semestre de 2023 serão feitos os primeiros serviços de drenagem e terraplanagem em um trecho de 26 quilômetros da nova ferrovia. Além disso, para essa primeira fase, estão previstos 211 quilômetros até Campo Verde, onde será construído o primeiro terminal rodoferroviário.

A **Moove** finalizou a compra da PetroChoice, o que nos fortalecerá ainda mais para atuar como um relevante *player*



MENSAGEM DO CEO

global e acelerar a nossa estratégia de crescimento com portfólio robusto e posição diferenciada nos mercados das Américas e da Europa.

A **Compass** assumiu a gestão da Sulgás, distribuidora de gás canalizado do Rio Grande do Sul adquirida em processo de

privatização em 2021, e concluiu a aquisição do controle da Gaspetro, agora Commit, *holding* com participações em distribuidoras de gás canalizado em diferentes regiões do país. Além disso, a Compass continua com os investimentos na construção do terminal de regaseificação de São Paulo, que devera iniciar suas operações ainda em 2023.

Já a **Cosan Investimentos** concluiu a compra do Porto de São Luís, que deve vir a se tornar um importante *hub* de exportação de minério, e adquiriu a participação adicional na Tellus e Janus, *holdings* detentoras de terras produtivas no Brasil. Também prosseguiu com nossos investimentos no Fifth Wall, um *climate tech fund*, fundo que promete buscar tecnologias disruptivas rumo à economia de baixo carbono, como o uso de hidrogênio como combustível.

Em outubro, anunciamos a compra de 4,92% (em 31/12/2022) das ações da **Vale** na Cosan, pelo valor de aproximadamente 16 bilhões de reais. Esse investimento reforça nossa crença no papel da mineração para a transição energética e na capacidade do Brasil produzir minérios de alta qualidade. Neste sentido, fico particularmente satisfeito, pois passamos também a integrar o Conselho de Administração da Companhia, já a partir de 2023, o que reforça a nossa disposição de colaborar em sua gestão e participar de discussões coletivas envolvendo diferentes visões que se complementam, tudo com um único objetivo: aprimorar os processos e *performance* da Vale, um ativo irreplicável que se encaixa nos princípios norteadores do nosso portfólio.

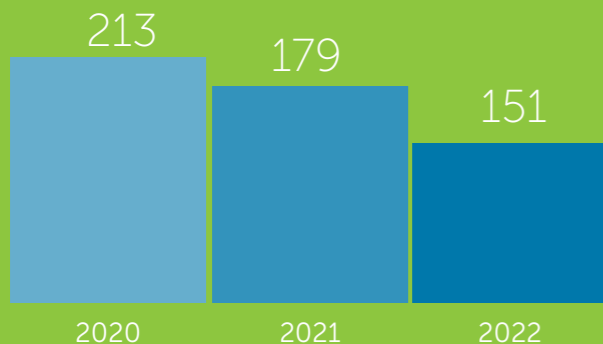
Seguimos com a nossa usual disciplina de capital, buscando otimizar o CAPEX e aumentar as sinergias de custos e suprimentos no portfólio. Alocamos capital de forma responsável – distribuímos aos nossos acionistas R\$ 800 milhões em dividendos e realizamos recompra de ações (inclusive via instrumento de *total return swap*), atingindo quase R\$ 380 milhões em 2022. Isto tudo sem deixar de investir nos projetos estratégicos que vão garantir a perenidade dos nossos negócios, ao mesmo tempo que a alavancagem financeira permanece dentro dos níveis ideais para o Grupo.

Assim, nosso EBITDA *pro forma* ajustado (incluindo 50% de Raízen) atingiu R\$ 15,8 bilhões em 2022, um aumento de 33% quando comparado com o mesmo período do ano anterior, comprovando a capacidade de execução dos nossos times. Nossos resultados foram alavancados pela realização dos projetos-chave mencionados acima, além de nos beneficiarmos do volume recorde de transportes na Rumo, expansão geográfica na Compass e na Moove, preços mais favoráveis de açúcar na Raízen, além de ganhos com a valorização das nossas terras agrícolas.

São resultados consistentes concretizados mesmo diante dos desafios complexos dos últimos tempos, - juros altos, risco de inflação e ameaça de recessão global – e, principalmente, sem abrir mão do que é mais importante para nós: a segurança das pessoas, das operações e das informações.



Redução nas emissões de gases de efeito estufa (GEE) na comparação com o EBITDA ajustado *pro forma*:



* Em toneladas de gás carbônico equivalente divididas pelo valor em reais (tCO₂e/R\$)

* Cálculo com escopo de Cosan, Raízen, Compass, Moove e Rumo

* Atualizados dados 2021 devido dos resultados auditados do Inventário GEE de Raízen para a Safra 21'22

* Resultado de 2022 considera dados não auditados do Inventário de GEE de Raízen, o processo está em andamento para o ciclo 22'23.



MENSAGEM DO CEO

Em qualquer que seja nosso setor de atuação, a segurança dos colaboradores é um valor inegociável. Seguimos dedicados a reduzir a zero nossos acidentes e, a exemplo do que vem ocorrendo nos últimos anos, atingimos, mais uma vez, resultados notáveis em segurança operacional.

Continuamos firmes na jornada de ampliação da diversidade, equidade e inclusão em nossa organização. Na Cosan, além de manter 40% de mulheres nas posições de liderança (acima da meta de 30%, prevista para 2025), as empresas do portfólio registraram avanços nesse indicador: 21% na alta liderança da Raízen, 36% na Compass, 28% na Moove e 23% na Rumo. Seguimos atuando para incluir, em nossas empresas, outros grupos ainda subrepresentados em nossa sociedade, e sabemos que temos um longo caminho pela frente para superar este desafio.

Observamos, ainda, importante avanço no nosso compromisso com o meio ambiente, com a redução nas emissões de gases de efeito estufa (GEE) na comparação com o EBITDA ajustado *pro forma*: esse número, que já tinha caído de 213 em 2020 para 183 em 2021, ficou em 151 em 2022 (16% a menos que no ano anterior).

Nossas ações de transparência também seguem evoluindo. A Cosan é signatária do Pacto Global, assim como Raízen, Rumo, Moove e Compass (por meio da Comgás), a iniciativa lançada pela Organização das Nações Unidas conta com compromissos empresariais de sustentabilidade nos negócios. Já em 2023, reforçando nosso posicionamento de adotar as melhores práticas de governança adicionais às obrigações legais, assinamos a carta-

compromisso do Movimento Transparência 100%, que busca engajar as empresas no combate à corrupção com vistas a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Quanto à *performance* nos índices de mercado, a Cosan e a Rumo permanecem na carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e Raízen, um ano após abrir seu capital, também passou a compor esse índice. Por fim, mais uma vez, respondemos ao questionário de mudanças climáticas do Carbon Disclosure Project (CDP), principal plataforma global de demonstração de resultados sobre a gestão de emissões.

Ainda em 2022, criamos e cumprimos o calendário de encontros do Comitê de Estratégia e Sustentabilidade, diretamente subordinado ao Conselho de Administração e dirigido por uma conselheira independente. Entre os objetivos deste comitê, está o acompanhamento de estratégias, metas e compromissos de Sustentabilidade da Companhia e dos negócios do Grupo, levando em conta o desempenho nos critérios ESG.

Para embasar ainda mais nossa tomada de decisão, nosso time de ESG coordenou a construção da Visão ESG 2030 da Cosan, importante ferramenta que fortalece ainda mais o olhar estratégico do Grupo para a agenda da sustentabilidade e governança. Além disso, este instrumento estabelece objetivos e direcionadores para todas as empresas em cinco temas materiais prioritários.

Acreditamos que o Brasil tem a oportunidade de se tornar o primeiro país neutro em carbono e, assim, liderar mundialmente

a economia do futuro, baseada em baixas emissões. Para isso, o caminho é valorizar a economia que mantém a floresta em pé, promover a agricultura sustentável e descarbonizar o setor de energia, iniciativas em que a Cosan está estrategicamente posicionada para ser protagonista. O avanço das tecnologias de baixo carbono é a melhor forma de obter cortes significativos nas emissões de gases de efeito estufa e queremos seguir entre as empresas que lideram esse processo.

Em 2022 fomos resilientes, demonstramos nossa força e finalizamos o ano como uma empresa ainda mais sólida. Fica aqui meu agradecimento aos nossos colaboradores que, com muita determinação, entregaram resultados e impulsionaram nossos negócios; às diferentes esferas da administração pública, que nos proveram segurança jurídica e regulatória suficientes para darmos continuidade aos nossos investimentos; à imprensa, que através de seu profissionalismo e visão crítica fortaleceu nossa relação de transparência; aos nossos investidores, que confiaram no potencial da Cosan como gestora de portfólio, e ainda a todos aqueles que acreditam no nosso crescimento sustentável e colaboraram na entrega de resultados consistentes.

Seguiremos superando obstáculos com a determinação de que podemos ir além, transformando estratégia em execução.

Espero que gostem da leitura.

Muito obrigado e forte abraço a todos!

Luis Henrique Guimarães
CEO da Cosan



PERFIL INSTITUCIONAL

NESTE CAPÍTULO:

- > SOBRE ESTE RELATÓRIO
- > QUEM SOMOS
- > MAPA DE ATUAÇÃO

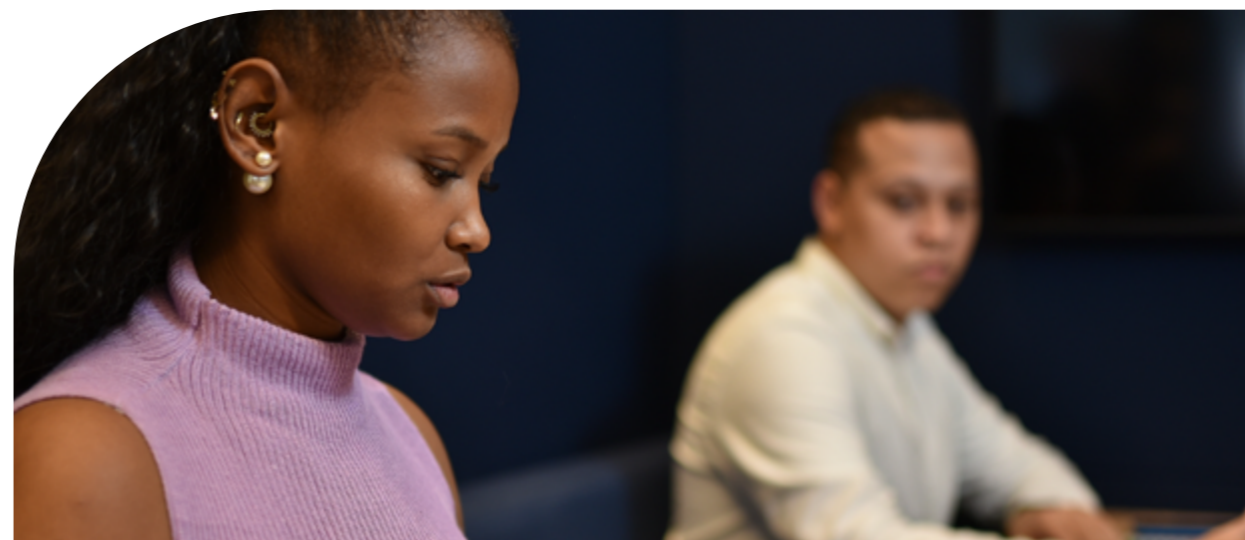


SOBRE ESTE RELATÓRIO

Compromisso com a transparência

GRI 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

A Cosan apresenta sua *performance* e os avanços de 2022 na direção das melhores práticas ESG



Este é o **Relatório Anual de Sustentabilidade da Cosan S.A.** Aprovado pela Diretoria Executiva da Cosan, o documento apresenta nossas principais iniciativas, com informações sobre nossa atuação em termos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês). O conteúdo deste documento considera nosso resultado econômico consolidado em base *pro forma*¹ e o desempenho de nossos negócios², referentes aos temas materiais, no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022³ – com exceção de alguns indicadores cujo escopo é explicado em notas de rodapé.

¹ Considera a consolidação de 50% dos resultados da Raizen S.A. e de 100% das demais operações.

² Raizen, Compass, Moove, Rumo e Cosan Investimentos.

³ Os resultados financeiros são auditados por empresa independente.

O texto foi elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e também considera as diretrizes do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (SASB, em inglês). Além disso, a estrutura do relatório se inspira nos princípios do Relato Integrado, editados pelo Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC, na sigla em inglês).

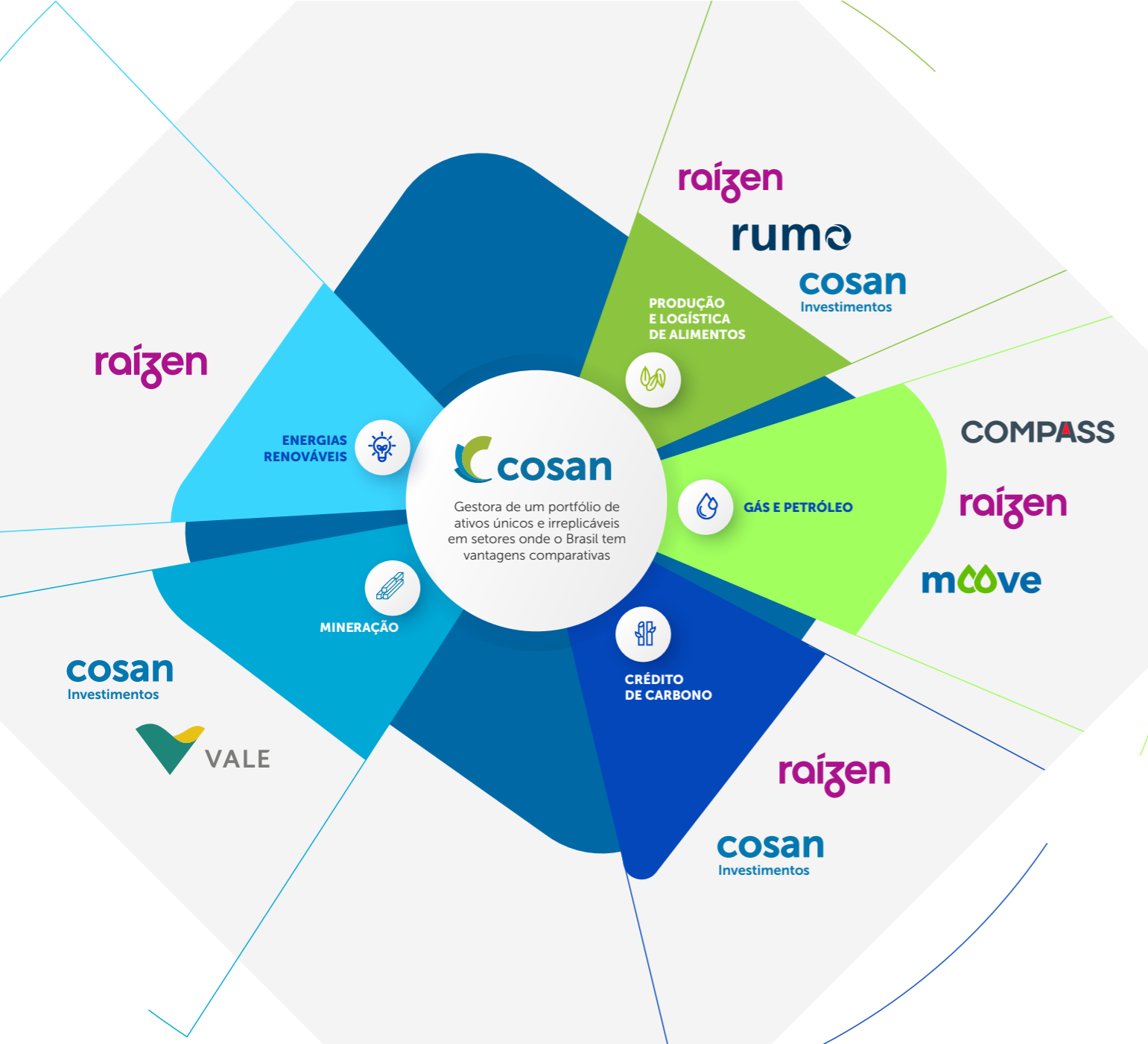
Os resultados financeiros são baseados na IFRS Foundation, enquanto as informações não financeiras, relativas aos temas ESG, refletem nosso compromisso com a transparência e nossas políticas e procedimentos corporativos, além de refletir as recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, também na sigla em inglês).

A asseguuração do Relatório de Sustentabilidade da Cosan e de seus indicadores é realizada pela Ernst & Young, ao passo que as informações das empresas do Grupo são verificadas por auditorias independentes em seus respectivos Relatórios de Sustentabilidade, garantindo a integridade das informações e a conformidade com as normas GRI e SASB.

Dúvidas ou sugestões sobre este Relatório podem ser enviadas por meio do e-mail ri@cosan.com.

Boa leitura!

QUEM SOMOS



Impulsionamos as fortalezas do Brasil

GRI 2-1, 2-6

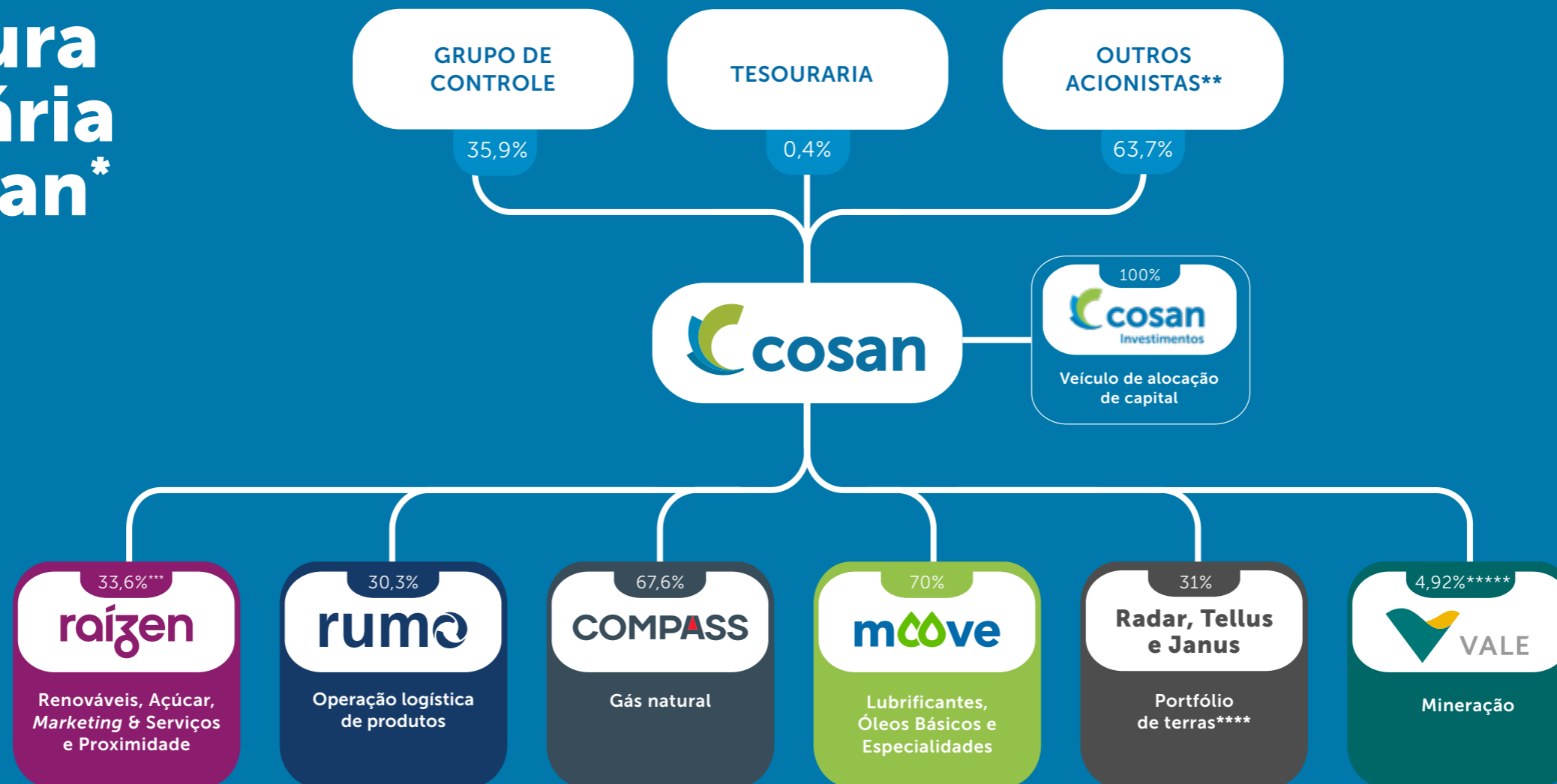
Somos a Cosan, uma *holding* comprometida com o desenvolvimento do Brasil e que investe em ativos irreplicáveis, atuando em setores onde o país tem clara vantagem competitiva e comparativa. Fazem parte do nosso portfólio: **Raízen** (*joint venture* com a Shell), **Rumo**, **Compass**, **Moove**, **Cosan Investimentos** (Radar, Tellus e Janus) e, em outubro de 2022, concluímos a aquisição de participação minoritária na **Vale**.

Com atenção à sustentabilidade de nossas operações, entregamos resultados consistentes e geramos valor para todos os nossos *stakeholders*. As empresas que fazem parte de nosso portfólio são líderes em seus respectivos setores, empregam mais de 50 mil profissionais* e operam em países da América Latina, América do Norte e Europa.

* Considera o quadro de funcionários de Cosan, Raízen, Rumo, Moove e Compass.

QUEM SOMOS

Estrutura societária da Cosan*



* Dados relativos a 31 de dezembro de 2022.

** Inclui administradores.

*** Após a contribuição da Raízen para a Cosan Nove e da Compass para a Cosan Dez, a Cosan passou a deter de forma direta e indireta 33,63% das ações da Raízen e de forma indireta 67,58% das ações da Compass. Para mais informações e detalhes acessar nota 1.2.6 das Demonstrações Financeiras de 2022.

**** 31% consolidado do portfólio de terras, sendo 50% da Radar, 20% da Tellus e 20% da Janus.

***** Participação em 31/12/2022.

QUEM SOMOS



Redefinindo o futuro da energia

Com o propósito de redefinir o futuro da energia a partir de um amplo portfólio de soluções renováveis, a Raízen, nossa *joint venture* com a Shell criada em 2011, possui um modelo de atuação único e irreplicável, sendo protagonista em todos os setores em que atua e liderando a transição energética.

Por meio de seu ecossistema e suas tecnologias avançadas e proprietárias, a Raízen tem ampliado seu portfólio de energias renováveis, como o etanol de segunda geração (E2G), etanol de primeira geração para diversas aplicações, bioeletricidade de fontes 100% limpas e o biogás. A Raízen tem ainda como um de seus objetivos ser a melhor parceira na descarbonização – por isso, assumiu a meta de ter 80% do EBITDA ajustado de negócios e fontes renováveis até 2030.

A empresa atualmente possui 35 parques de bioenergia, com capacidade instalada para moagem de 105 milhões de toneladas de cana com cerca de 1,3 milhão de hectares de áreas agrícolas cultivadas com tecnologia de ponta e colheita totalmente mecanizada.

DESTAQUES 2022

- Produção recorde de E2G na planta em operação: **30 milhões de litros** (acumulados em março de 2023)
- Execução do planejamento apresentado ao mercado, dando forte tração à assinatura de contratos para comercialização do **E2G**
- Revisão de seus compromissos públicos de Sustentabilidade para torná-los **mais ambiciosos na temática de Mudanças Climáticas**
- **1200 lojas** Shell e mais de **300 mercados** Oxxo
- Avanço na construção de **três novas plantas de E2G**. Outras cinco serão construídas e inauguradas entre 2025 e 2027, com investimento aproximado de R\$ 6 bilhões, para atender a carteira de demanda contratada que já totaliza 4 milhões de m³ em contratos de longo prazo com clientes em todo o mundo
- Expansão da base de clientes no segmento de energia, que já conta com mais de **24 mil unidades consumidoras**
- **8 mil postos revendedores** com marca Shell no Brasil e **1500 lojas de conveniência** Shell Select e Mercados OXXO

Por meio de uma rede de mais de 8 mil postos revendedores que estampam a marca Shell no Brasil, na Argentina e também, desde 2022, no Paraguai, atende milhões de consumidores diariamente. Pelo Grupo Nós (*joint venture* com a FEMSA Comercio), atua no varejo de conveniência e proximidade com mais de 1.200 lojas Shell Select e mais de 300 mercados OXXO.

A Raízen também adquiriu a Payly, *fintech* que atua para expandir o ecossistema de serviços financeiros e dá suporte à Shell Box, que tem foco em soluções de capital de giro.



QUEM SOMOS



Ações que movimentam o Brasil

A Rumo é hoje a maior operadora logística com base ferroviária independente do Brasil. A empresa nasceu em 2008 com foco principal de ser o braço logístico da Cosan para exportação de açúcar e, em 2015, se fundiu à antiga ALL - América Latina Logística.

Nosso negócio oferece uma gama completa de serviços, com mais de 1,4 mil locomotivas e cerca de 35 mil vagões, administrando mais de 13,5 mil km de ferrovias, que passam por nove estados brasileiros, interligando centros de produção, polos consumidores e portos marítimos. As concessões ferroviárias atendem relevantes corredores de exportação de *commodities* agrícolas, abrangendo uma área responsável por aproximadamente 80% do PIB brasileiro e por quase 70% do total de soja e milho produzidos no país.

A Rumo tem investido bilhões de reais no desenvolvimento da infraestrutura logística que contribui para tornar o agronegócio brasileiro cada vez mais competitivo e para reduzir emissões. Desde 2015, com os ganhos de eficiência no transporte da Rumo, foram evitadas mais de 2,2 milhões de toneladas de CO₂ na atmosfera, reforçando seu compromisso com a transição energética e com a descarbonização.



DESTAQUES 2022

- Início das obras da Ferrovia de Integração Estadual de Mato Grosso, primeira ferrovia estadual do país que terá mais de 700 km e irá reforçar o papel da Rumo na infraestrutura de **abastecimento de grãos e insumos para a cadeia alimentar global**, conectando o terminal rodoferroviário de Rondonópolis a Cuiabá e Lucas do Rio Verde (MT), cruzando 16 municípios do estado. A expectativa é iniciar as operações no Terminal de Campo Verde em 2026 e seguir com os trilhos rumo a Lucas do Rio Verde
- Melhora no desempenho de segurança ferroviária, com **redução de 25%** da gravidade de acidentes
- **Recorde de utilização de capacidade** da empresa, com volume transportado de 74,9 bilhões de TKU (tonelada por quilômetro útil), número 17% superior ao de 2021
- Antecipação no atingimento da meta de **redução de 15% de emissões por TKU de GEE**, inicialmente prevista para 2023, chegando à redução de 17% nos últimos três anos
- **Início das primeiras operações** de fertilizantes em Rio Verde (GO) e no mercado de açúcar em Iturama (MG)
- **Crescimento de 13% em 2022** no volume da Operação de Contêineres, superando pela primeira vez a marca de 100 mil contêineres movimentados no ano
- Investimento de **R\$ 4,3 milhões** em comunidades e a atuação no primeiro ano do Instituto Rumo para geração de impacto social positivo nas regiões de atuação

QUEM SOMOS

COMPASS

Construindo um futuro mais sustentável

A Compass foi criada em março de 2020 com o propósito de oferecer opções para um mercado de gás e energia cada vez mais livre no Brasil. Em quase três anos de atuação, já foram mais de R\$ 9 bilhões em investimentos comprometidos com o mercado brasileiro de gás natural.

No último ano, a estratégia de negócios da Companhia evoluiu e a partir de agora, as operações serão agrupadas em dois segmentos: Distribuição de Gás e Marketing & Services.

O primeiro contempla as operações de distribuição de gás canalizado. A Compass possui atualmente participação em 12 distribuidoras e gerencia esses negócios por meio de dois veículos: a Comgás, maior distribuidora de gás natural do país, e a Commit, uma *joint venture* entre a Compass e o conglomerado japonês Mitsui, que nasceu a partir da aquisição de 51% no capital social da Gaspetro. Entre os ativos gerenciados pela Commit, temos a Sulgás, cujo controle operacional foi adquirido pela Compass no início de 2022, e a GasBrasiliano que é controlada diretamente pela Commit.

Já o segundo segmento, de Marketing & Services, contempla os negócios que têm como objetivo a originação e comercialização do gás natural, visando criar uma alternativa eficiente e



competitiva para o mercado brasileiro, suprindo clientes dos mercados cativo e livre conectados à rede de distribuição e consumidores não conectados (*off-grid*) por intermédio de outros modais. Neste segmento, a Compass possui a Comercialização, o Terminal de Reaseificação de São Paulo (TRSP) e o Rota 4. O TRSP, que está em fase final de construção e deverá entrar em operação em 2023, conectará a oferta mundial de gás natural liquefeito (GNL) ao mercado brasileiro. Já o Rota 4, atualmente em fase de licenciamento, consiste numa infraestrutura de escoamento de gás natural do pré-sal, trazendo o energético produzido nos campos *offshore* até a costa.

Com base na evolução do seu portfólio de negócios, a Compass revisou a sua estratégia ESG e definiu três pilares de atuação:

- Viabilizar uma transição energética segura e eficiente
- Desenvolver as pessoas e a sociedade
- Promover um mercado de gás amplo, transparente e competitivo.

A Compass definiu ainda seus compromissos de ESG para 2030, que podem ser consultados no Relatório de Sustentabilidade da Compass.

DESTAQUES 2022

- Conclusão da aquisição de 51% no capital social da Gaspetro com **investimento de R\$ 2 bilhões**, nascendo a Commit, empresa que hoje possui participação em 11 distribuidoras de gás natural
- No primeiro ano de operação Commit, realizamos o 1º Inventário de Emissões de GEE da Sulgás e GasBrasiliano. A Comgás continua na sua trajetória de **diminuição de emissões**, tendo reduzido 38% em 2022 e 63% desde 2019 (nos escopos 1 e 2)
- **Primeiro ano de gestão da Sulgás**, distribuidora de gás natural do Rio Grande do Sul, cujo controle adquirimos no início de 2022
- Avanço da construção do Terminal de Regaseificação de São Paulo, com **investimentos de R\$ 1 bilhão** na Baixada Santista
- Obtenção do **score A- no CDP Climate Change**, passando a fazer parte do grupo de empresas líderes em mudanças climáticas no setor
- 36% dos cargos de liderança sendo **ocupados por mulheres** nos nossos negócios

QUEM SOMOS



Referência global em lubrificantes

A Moove, nossa multinacional, foi criada em 2008, após adquirirmos os ativos da ExxonMobil no Brasil. Hoje, a empresa é líder no mercado de lubrificantes *premium* do país, e também atua globalmente na produção e distribuição de graxas, fluidos e especialidades de diversas marcas, como Mobil, Comma e marcas profissionais, desenvolvendo produtos e serviços especializados que são essenciais para movimentar e propiciar maior eficiência em equipamentos industriais e veículos comerciais e de passageiros.

A Moove tem presença na América do Sul (Brasil, Argentina, Bolívia, Paraguai e Uruguai), Europa (Reino Unido, Portugal, França e Espanha) e na América do Norte (Estados Unidos), onde em 2022 ampliou sua operação com a aquisição da PetroChoice, uma das maiores distribuidoras de lubrificantes dos Estados Unidos. A empresa conta com uma extensa oferta de produtos de alta qualidade, incluindo os lubrificantes Mobil e também produz e distribui marcas proprietárias. Com sede na Pensilvânia, opera duas plantas fabris e mais de 50 centros de distribuição estrategicamente localizados em 25 estados, alcançando aproximadamente 70% do mercado americano.



DESTAQUES 2022

- > Aquisição da **PetroChoice**, uma das maiores distribuidoras e produtoras de lubrificantes dos Estados Unidos, operando em mais de 50 centros de distribuição estrategicamente localizados em 25 estados, alcançando aproximadamente **70% do mercado norte-americano**
- > Aquisição da **Tirreno**, indústria brasileira de especialidades químicas para veículos e indústrias, que traz um portfólio complementar com grande sinergia em termos de **capilaridade de distribuição e potencial de expansão**

QUEM SOMOS



Nosso veículo de alocação de capital

A Cosan Investimentos nasceu em 2021 para fomentar novos negócios e destravar valor no portfólio do nosso Grupo.

Os principais ativos deste portfólio são a Radar, a Tellus e a Janus, da qual possuímos 31% de participação. A Radar reúne propriedades agrícolas em São Paulo, Maranhão e Mato Grosso que possuem certificações referências de sustentabilidade e pelas quais temos muito a contribuir para o desenvolvimento do agronegócio brasileiro e para a conservação florestal.

A Tellus e a Janus são empresas gestoras de um portfólio de terras que investe em ativos com alto potencial produtivo no Brasil. Somado ao portfólio já existente da Radar, a Cosan consolida seu portfólio de terras, administrando cerca de aproximadamente 320 mil hectares dedicados ao cultivo de cana, soja, algodão, milho e outras *commodities* em diversos estados do Brasil.



Também adquirimos 100% da participação acionária do Terminal de Uso Privado (TUP) Porto São Luís e formamos a Ligga, onde pretendemos ter um projeto integrado de minério de ferro, olhando também para oportunidades de descarbonização. Investimos ainda em um fundo da Fifth Wall, o Climate Tech Fund, que foca em investimento *early stage* no *edge* de tecnologia de desenvolvimento de baterias e produção de hidrogênio.

DESTAQUE 2022

➤ Anunciamos a aquisição da participação adicional de 13% na Tellus e na Janus, com investimento de aproximadamente **R\$ 1 bilhão**

QUEM SOMOS



Aquisição de participação na Vale

Em outubro, na maior operação desse tipo já realizada no Brasil, concluímos a aquisição de 4,92%* no capital da Vale. Além disso, uma segunda operação, que corresponde a uma exposição financeira adicional de 1,6%, foi estruturada e poderá ser convertida em participação direta na Vale. Com isso, nos tornamos o quinto maior acionista (em outubro/22) desta que é a principal mineradora do país.

Há anos, atuamos de maneira consistente para nos tornar um *player-chave* no segmento de recursos naturais. Por isso, esse é um movimento que tem total aderência à nossa estratégia de alocação de capital e diversificação de portfólio: investir em ativos irreplicáveis com grande potencial de geração de valor e setores onde o Brasil tem vantagem competitiva e comparativa; aumentar a nossa exposição internacional à moeda forte; e contribuir para posicionar o país como um ator fundamental na transição energética.

Por isso, nosso interesse de vários anos em atuar com mineração. Sabemos que os produtos da Vale têm um papel essencial na transição energética, rumo a um mundo mais sustentável - e é isso que nos inspira a fazer um investimento tão relevante. Do ponto de vista da chamada engenharia financeira, foi feita uma combinação de investimentos:

* Valor da posição da Cosan em 31/12/2022



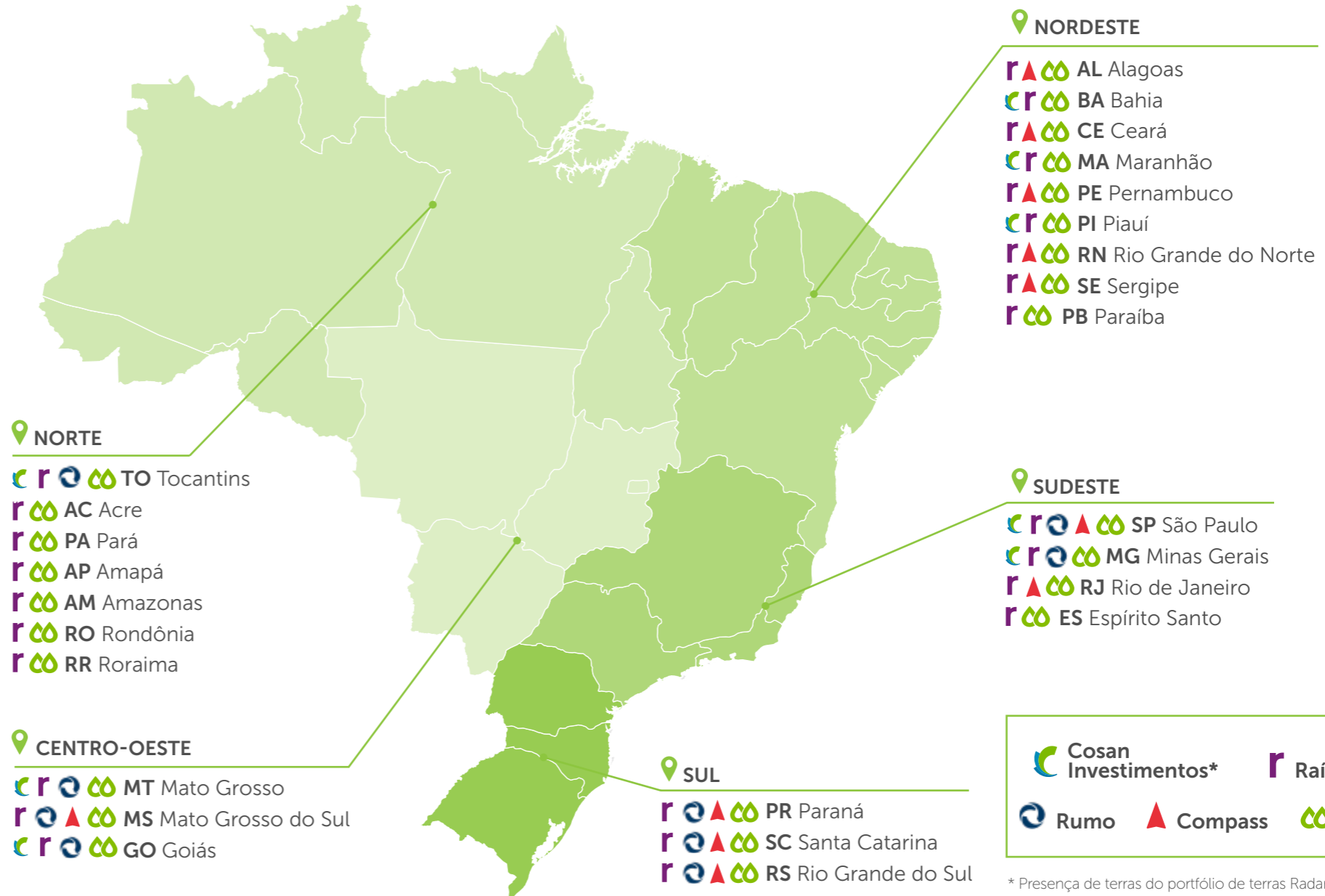
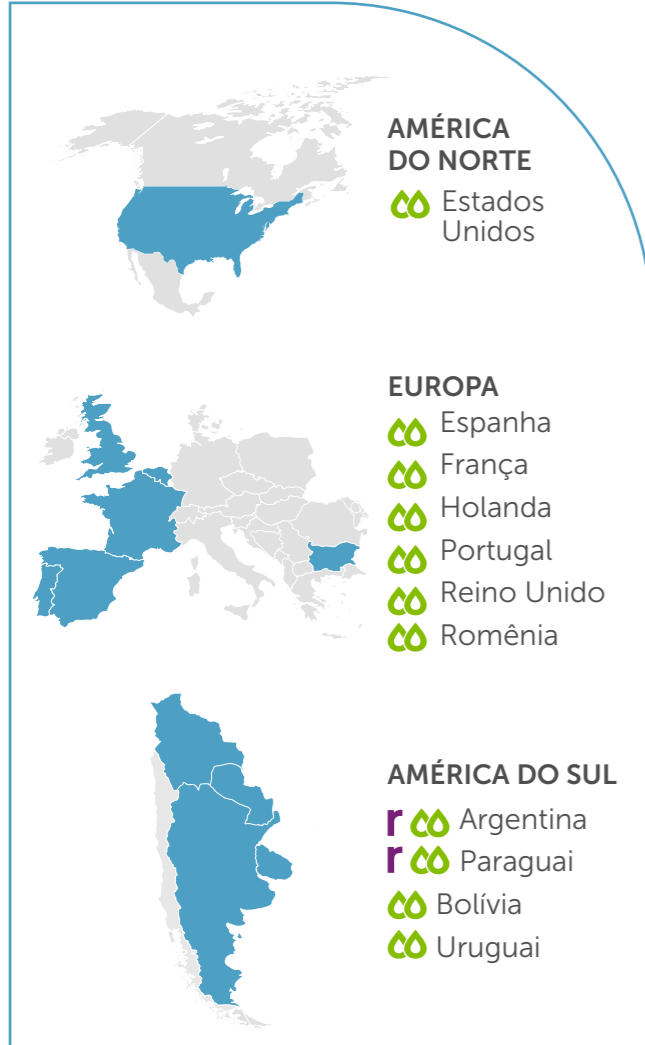
Entendemos a Vale como um ativo único e irreplicável. A qualidade das reservas de minério de ferro e de metais básicos (sobretudo níquel e cobre) é imprescindível para viabilizar a produção de tecnologias limpas e a construção da infraestrutura renovável, como energia eólica, hidrogênio verde e eletrificação. Esse enorme potencial de participar ativamente no processo de descarbonização da economia, promovendo a substituição dos combustíveis fósseis por fontes renováveis de geração, armazenamento e distribuição de energia, rumo a uma economia de baixo carbono, conecta-se diretamente com nossas operações. Daí a razão por que acreditamos que há grandes oportunidades de intercâmbio entre Cosan e Vale. Queremos nos tornar um acionista relevante, capaz de contribuir com a jornada de sustentabilidade da empresa.



Vitor Nogueira/Vale

MAPA DE ATUAÇÃO

Nosso caminho do Brasil para o mundo GRI 2-1



Cosan Investimentos* Raízen

Rumo Compass Moove

* Presença de terras do portfólio de terras Radar, Tellus e Janus.



GESTÃO ESG

GRI 2-22, 2-29, 3-1

NESTE CAPÍTULO:

- > VISÃO ESG 2030 COSAN
- > TEMAS MATERIAIS
- > ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*



ESG como parte da estratégia

GRI 2-22, 2-23, 2-24



Implementar uma agenda ESG vem se mostrando um imenso desafio, dada a complexidade e quantidade crescente de diferentes atores envolvidos e engajados nesta temática. Para nós da Cosan, este é um cenário de oportunidades, já que atuar de maneira sustentável sob o ponto de vista ambiental e social sempre foi parte integrante da nossa cultura.

O nosso portfólio está comprometido com o Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando nossa atuação nos campos dos direitos humanos e trabalhistas, meio ambiente e práticas anticorrupção.

Nossas empresas também contam com suas próprias estratégias ESG e compromissos públicos e têm áreas totalmente dedicadas à Sustentabilidade. Além disso, incorporam indicadores de *performance* (KPIs) ESG em seus *scorecards* (tabelas de desempenho) corporativos e nas metas de seus executivos, e mantêm Comitês de Sustentabilidade para discutir estratégia e suportar decisões em torno do tema.

Ter a oportunidade de seguir evoluindo na jornada da sustentabilidade, acompanhando as tendências e atendendo as demandas de nossos *stakeholders*, demonstra a nossa crença de que ter um bom desempenho nessa agenda significa sustentação na entrega de resultados financeiros.

Por isso, reconhecendo que a nossa *performance* financeira e nossos novos ciclos de crescimento dependerão obrigatoriamente de uma excelente *performance* ESG, decidimos estruturar uma visão de longo prazo na Cosan para o tema e, assim, formalizar para o mercado nosso compromisso com a agenda, deixando clara a mensagem de que iremos evoluir continuamente e alinhados à nossa Política de Sustentabilidade (aprovada por nosso Conselho de Administração e disponível em nosso [site](#)).

Avançamos significativamente no segundo semestre de 2022 na estruturação da gestão dos temas ESG no Grupo, com a cocriação entre as equipes da *holding* e dos negócios de nossa **Visão ESG 2030 Cosan**, que reúne nossos Objetivos e Direcionadores,

VISÃO ESG 2030 COSAN

conjunto de diretrizes que vai nortear a *performance* ambiental, social e de governança de todo o Grupo para os próximos anos. Ao mesmo tempo, reafirmamos e formalizamos a governança desses temas, de maneira a garantir que nossos objetivos se tornem realidade e nossa evolução possa ser acompanhada por nossos *stakeholders* e pelo mercado.

Como base desse processo, revisamos a materialidade, estudo que procura identificar tudo aquilo que é relevante para o sucesso dos negócios, segundo os públicos de interesse da empresa. Esse trabalho leva em conta fatores sociais, econômicos, ambientais, políticos e geográficos e valoriza especialmente os impactos que as ações da Companhia têm em cada um desses aspectos.

O projeto, conduzido em parceria com a GlobeScan, consultoria internacional independente, partiu de análises sobre as melhores práticas no mundo de *holdings* investidoras no campo da sustentabilidade e contou com entrevistas de 36 executivos e colaboradores da Cosan e das empresas investidas, mais conversas com 25 investidores, associações, ONGs e especialistas diversos. Ao capturar as visões e expectativas de nossos principais *stakeholders*, definimos o modelo de atuação da *holding* nesta agenda.

Nossa responsabilidade é refletir sobre nossa atuação em relação aos temas que são transversais e constituem nossa vocação empresarial. A partir daí, temos três atribuições

principais na gestão ESG: **direcionar** as ações dos negócios do portfólio; **facilitar** ao promover intercâmbios e sinergias entre elas, sobretudo em temas ambientais e sociais; e **consolidar** as informações sobre o desempenho ESG, comunicando nossa *performance* com transparência aos *stakeholders*. No dia a dia, as equipes das empresas definem como conduzirão as operações e as evoluções necessárias para alcançarem as metas e objetivos, tendo, assim, autonomia para executar as diretrizes acordadas com a alta direção do Grupo.

Esta estruturação vai permitir que busquemos ativamente adotar as melhores práticas e, assim, nos tornarmos referência nos temas ESG. A realidade atual e futura do Grupo mostra que nossas iniciativas contribuem para o uso racional e eficiente dos recursos naturais, atuando de forma clara para uma produção mais sustentável.

Por fim, formamos a Comissão de Sustentabilidade, importante instância de governança formada pelas equipes e lideranças de sustentabilidade da *holding* e dos negócios. A Comissão é responsável por implementar e monitorar os compromissos e as metas assumidas, apresentar o *status* de cada uma delas à alta direção do Grupo, promover o debate sobre tendências da agenda ESG – dialogando com diferentes atores e propor pautas a serem levadas ao Comitê de Estratégia e Sustentabilidade da Cosan, bem como identificar sinergias e promover troca de experiências entre as empresas do portfólio.

Desta maneira, na próxima página, apresentamos os nossos cinco pilares de atuação junto com os respectivos Objetivos e Direcionadores, formando a Visão ESG 2030 Cosan.



VISÃO ESG 2030 COSAN

**Objetivos**

Atender às melhores práticas de governança e de transparência

Ser referência em Gestão e Comunicação ESG

Gerir e reduzir as emissões de gases de efeito estufa e oferecer caminhos para a transição energética segura

Realizar análise de cenários e plano de adaptação aos riscos climáticos

Fomentar um ambiente seguro de trabalho diverso, equitativo e inclusivo

Garantir a evolução contínua na agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão

Gerar impacto social positivo nas comunidades e na sociedade

Promover Investimento Social

Promover a segurança das pessoas envolvidas nas operações

Ser referência no tema

Direcionadores

Formalizar a adoção de **critérios ESG nas decisões de alocação de capital** até 2024

Atrelar a **remuneração variável** de todos os colaboradores a metas ESG a partir de 2024

Adotar, gradualmente, reporte de acordo com o **TCFD** a partir de 2023

Estabelecer **metas de redução de emissões GEE** nos escopos 1 e/ou 2 até 2024

Ter e manter nível de liderança no **CDP** até 2030

Ter e manter os **programas para promoção** da inclusão de pessoas de comunidades sub-representadas a partir de 2024

Ter ao menos uma mulher e um membro de comunidade sub-representada como membros efetivos dos **Conselhos de Administração ou Diretoria Estatutária** até 2026 (companhias listadas na categoria "A")

Ter e/ou manter 30% de **mulheres em cargos de liderança** até 2030

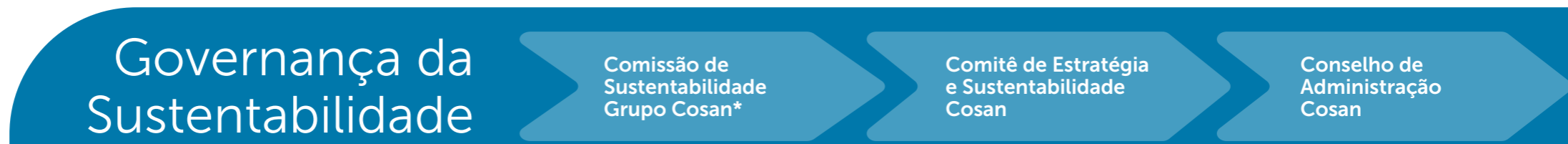
Estabelecer Diretrizes Corporativas para o **Relacionamento com as Comunidades** adjacentes, (de acordo com a matriz de risco) até 2024

Elaborar uma Estratégia e um Plano de Gestão de **Investimento Social Privado** com indicadores de impacto até 2025

Anualmente perseguir **zero acidentes**

Anualmente promover **campanhas** e monitorar os **indicadores** de segurança considerando as pessoas envolvidas e/ou impactadas pelas operações

Válido para Cosan holding e os negócios, com ano base 2022 (Raizen; Rumo; Compass - empresas controladas; Moove - operação Ilha do Governador/RJ - BR). Novas aquisições serão incorporadas com tempo de adaptação e serão informadas nas próximas publicações.



*Comissão composta por lideranças e times ESG do portfólio Cosan que terão, entre suas responsabilidades, monitorar a performance dos direcionadores da Visão ESG 2030 e contribuir para o reporte ao Comitê e Conselho.

A bússola de nossa atuação ESG GRI 3-1, 3-2, 3-3

Em paralelo com a estruturação da estratégia Visão ESG 2030 Cosan, revisamos nossa matriz de materialidade. Esse trabalho deve ser feito regularmente para permitir que a Companhia foque sua gestão nos aspectos mais relevantes da sustentabilidade ligados à operação: os chamados temas materiais. Um estudo de materialidade é a base para a construção de uma estratégia de sustentabilidade, já que direcionadores, metas e a própria aspiração devem estar alinhados aos temas materiais. Além disso, a materialidade também é uma forma de engajar *stakeholders* e construir uma mobilização interna em qualquer companhia.

Na definição da nova matriz, seguimos o conceito de dupla materialidade, proposto pela primeira vez pela Comissão Europeia em 2019, nas Diretrizes para Relatórios Não Financeiros (Guidelines on Non-financial Reporting). Esta abordagem valoriza tanto os impactos internos quanto externos. O primeiro grupo reflete como as questões ambientais e sociais afetam o desempenho dos negócios e a geração de valor da Companhia, enquanto o segundo foca em como as atividades da empresa interferem positiva e negativamente na sociedade ou no meio ambiente. Por isso, é necessário avaliar a interconectividade desses dois impactos: no negócio e, ao mesmo tempo, na sociedade e na natureza.

Foram **três** as etapas até a definição dos temas materiais:



Benchmarking, análise de ratings, rankings e frameworks ESG

Nove grandes *holdings* empresariais com atuação no Brasil e no Exterior foram avaliadas com base em participação em índices de mercado (Sustainalytics, Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 e Dow Jones Sustainability Index, entre outros), adesão a iniciativas internacionais (Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), bem como identificação das melhores estratégias e métricas de sustentabilidade e comparação das matrizes de materialidade.



Entrevistas

Com 60 *stakeholders* internos e externos, sendo 36 diretores e colaboradores da Cosan e das empresas do Grupo e outros 25 especialistas de ONGs, bancos e fundos de investimento e representantes da academia e de associações setoriais.



Priorização dos temas e plotagem na matriz

Ao final do processo, cinco temas se destacaram em nossa matriz (como se pode ver na próxima página). Eles são "agregadores" de uma série de outros tópicos da lista original, demonstrando a interdependência entre os temas e refletindo a necessária visão holística para se compreender e atuar diante da agenda do desenvolvimento sustentável.

TEMAS MATERIAIS

**Temas materiais****Ambição e escopo****Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)****Princípios do Pacto Global****Mudanças Climáticas**

É o grande destaque global em sustentabilidade e possui peso relevante na avaliação de *stakeholders* e de *frameworks* da sociedade civil e dos investidores. Em nossa materialidade, outros dois tópicos estão fortemente associados: Energia Limpa e Renovável e Transição Energética.



8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

**Governança Corporativa e Transparência**

É de especial relevância para uma *holding*, pois agrega sua maior contribuição para o desempenho dos negócios. Inclui transparência econômica e práticas justas de mercado, assim como gestão do portfólio, ética e integridade.



10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

**Impacto Social Positivo**

É o guarda-chuva que abrange nosso relacionamento com as comunidades, o investimento social privado e as questões ligadas ao combate às desigualdades sociais e à valorização dos direitos humanos.



4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
5. Abolir efetivamente o trabalho infantil.

**Segurança das Pessoas**

Engloba nossa atenção à saúde e ao bem-estar de todos, sejam eles colaboradores do Grupo, clientes, fornecedores ou pessoas no entorno das nossas operações. É essencial para garantir a perenidade dos nossos negócios, bem como a segurança de nossos ativos.



1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

**Diversidade, Equidade e Inclusão**

Permanece em destaque num país ainda tão desigual quanto o Brasil. Assim como em Impacto Social Positivo, também aqui há a preocupação com a valorização dos direitos humanos e o combate às desigualdades sociais que estão presentes e merecem nossa atenção.



1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
6. Eliminar a discriminação no emprego.

TEMAS MATERIAIS

A MATERIALIDADE DAS EMPRESAS DO GRUPO

Confira aqui os temas materiais de cada negócio do Grupo. O detalhamento de cada tema das empresas pode ser encontrado nos Relatórios divulgados por cada uma delas.



- > Mudanças Climáticas
- > Diversidade, Equidade e Inclusão
- > Impacto Social Positivo
- > Segurança das Pessoas
- > Governança Corporativa e Transparência



- > Mudanças Climáticas e Gestão de Emissões
- > Gestão Agrícola & Biodiversidade
- > Gestão Hídrica
- > Direitos Humanos e Bem-estar
- > Relacionamento com Comunidades
- > Governança, Ética e *Compliance*
- > Compras Sustentáveis

[Confira relatório completo](#)



- > Mudança Climática e Transição Energética
- > Eficiência e Segurança Energética
- > Responsabilidade e Impacto Social Positivo
- > Diversidade, Equidade e Inclusão
- > Saúde e Segurança das Pessoas e das Operações
- > Ética, *Compliance* e Governança Corporativa
- > Geração e Distribuição de Valor

[Confira relatório completo](#)



- > Combate às Mudanças Climáticas
- > Gestão de Impactos em Direitos Humanos
- > Segurança Operacional
- > Boas Práticas Trabalhistas na Operação
- > Saúde e Segurança no Trabalho
- > Diversidade, Igualdade e Não Discriminação
- > Relacionamento com o Cliente
- > Estrutura de Governança de Conformidade e Integridade
- > Conduta Ética
- > Boas Práticas Socioambientais na Cadeia de Fornecedores
- > Estrutura de Boas Práticas de Gestão de Riscos

[Confira relatório completo](#)



- > Gestão Ambiental
- > Saúde e Segurança
- > Desenvolvimento de Pessoas e Cultura
- > Relacionamento com Comunidades Locais
- > Eficiência e *Performance*

[Confira relatório completo](#)

TEMAS MATERIAIS

Performance ESG em scores do mercado

Assim como a Cosan, Rumo e Raízen também pertencem à carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, que seleciona as empresas listadas que mais se destacam em sustentabilidade

Na Cosan, estamos em uma jornada para aprimorar nossa *performance* ESG, desenvolver as melhores práticas e atender aos diversos índices e *ratings*, que possuem metodologias e formas de avaliação distintas entre si. Por isso, anualmente revisamos nosso *framework* de ações para garantir que o que estamos planejando e executando esteja endereçando nossos *gaps* nesses reportes.

O modelo de gestão deste processo envolve todos os times da Cosan e considera o estabelecimento de indicadores de *performance* corporativos e individuais, garantindo assim que todas as áreas estejam engajadas na melhoria de *performance* ESG da Companhia.

Em 2022, apresentamos bons resultados nessa agenda. Avançamos 13 pontos no reporte ao Índice de Sustentabilidade Dow Jones, índice que estamos trabalhando ativamente para assegurar nossa participação na carteira

de mercados emergentes. Além disso, pelo terceiro ano consecutivo, fomos selecionados para compor a carteira do ISE da B3, mantivemos a ótima nota no questionário de clima do CDP e evoluímos de A para AA no MSCI – posicionando a Cosan como líder em seu setor de atuação.

	2021	2022
S&P Dow Jones Indices <small>A Division of S&P Global</small>	50	63
ISEB3	74,58	76,32
CDP <small>DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES</small>	A-	A-
MSCI	A	AA



AUDITORIA INTERNA ESG

Entre maio e julho de 2022, realizamos uma auditoria interna com foco em temas ESG, para revisar processos e controles. O trabalho foi realizado por meio de entrevistas com colaboradores, mapeamento de processos, testes de controles e classificação de riscos. Os pilares ESG são supervisionados diretamente pelos Conselhos de Administração de cada negócio e pelo Comitê de Estratégia e Sustentabilidade. Todas as empresas têm gerências dedicadas aos temas ESG. Após análise dos riscos relacionados às deficiências identificadas e seus efeitos potencializadores, a classificação final foi de que os controles e processos analisados são satisfatórios.

TEMAS MATERIAIS

Gestão das Mudanças Climáticas

Diretamente ligado à Visão ESG 2030, tema oferece caminhos para uma transição energética mais segura

O tema de mudanças climáticas está diretamente conectado a nossa Visão ESG 2030. Por meio dela, definimos objetivos e direcionadores focados em gerir nossas emissões de gases de efeito estufa, bem como em oferecer caminhos para a transição energética segura por meio de nosso portfólio de negócios.

Comprometidos com a transparência em relação às nossas práticas climáticas, seguimos evoluindo em nosso reporte às recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD), *framework* desenvolvido para compreender como é realizada a governança, estratégia, gestão de riscos e metas e métricas que regem a atuação de uma empresa na questão das mudanças climáticas.

DIRETRIZES TCFD



Por meio da Visão ESG 2030, desenvolvemos uma camada adicional de governança para gestão ESG no âmbito das empresas controladas e cocontroladas da Cosan. Dessa forma, a gestão da agenda climática é supervisionada diretamente pelo Conselho de Administração da Cosan por meio do Comitê de Estratégia e Sustentabilidade. Além disso, contamos também com a Comissão de Sustentabilidade, composta por lideranças e times ESG do portfólio, e uma gerência executiva dedicada, com reporte direto ao CEO, que acompanha a elaboração e o desenvolvimento de estratégias e ações para promover a agenda.

Mais informações sobre a governança estão disponíveis na [página 29](#).

Em 2022, iniciamos um projeto para aprimoramento da matriz de riscos e oportunidades da Cosan. Dessa forma, a descrição dos riscos e oportunidades climáticas, seu impacto em nosso planejamento, os cenários estabelecidos e horizonte temporal do estudo serão reportados ao longo de 2023 em documento específico. O trabalho está atrelado à Visão ESG 2030, onde mudanças climáticas figuram como um tema material para a Cosan e suas investidas.

Mais informações sobre a estratégia estão disponíveis na [página 41](#).

Os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas estão em fase de aprimoramento e serão divulgados ao longo de 2023, juntamente com os requisitos da estratégia em documento específico. Apresentamos aqui um resumo do trabalho realizado.

Por meio do Visão ESG 2030, definimos direcionadores externos e internos com foco em monitorar e desenvolver a agenda climática no Grupo Cosan. Além disso, reportamos anualmente as emissões de escopo 1, 2 e 3 da Cosan e de nossos negócios: Raizen, Rumo, Moove e Compass.

Mais informações sobre a estratégia estão disponíveis nas [páginas 43, 52 e 54](#).



ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS




Diálogo constante GRI 2-29

Mantemos um constante diálogo com os *stakeholders* que estão mais relacionados com as atividades da *holding*, em especial, investidores e agentes financeiros, parceiros de

negócios ou dos setores nos quais atuamos, associações empresarias ou ainda associações multisetoriais, como a rede brasileira do Pacto Global e o Carbon Disclosure



Project. Nosso objetivo é sempre ter uma escuta atenta para compreender as demandas e incorporá-las ao nosso processo de tomada de decisão, além de promover a colaboração.

Relacionamento com os diferentes públicos de interesse

Público	Tipo de Engajamento	Principais resultados de cada engajamento	Frequência	Tópicos e preocupações levantadas
 Bancos de investimento e de fomento	Constantes reuniões presenciais em grupo, <i>one-on-ones</i> , conferências, <i>conference calls</i> , atendimento por <i>e-mail</i> e telefone.	Aumento do relacionamento com a contraparte e melhor direcionamento de propostas e operações, além de eventuais oportunidades.	Diária	Informações societárias, aquisições de empresas, estratégia de endividamento, tópicos relacionados aos negócios e seus movimentos societários.
 Seguradoras e corretoras de seguros	Reuniões presenciais em grupo, <i>one-on-ones</i> , conferências, <i>conference calls</i> , atendimento por <i>e-mail</i> e telefone.	Aumento do relacionamento com a contraparte e melhor direcionamento de propostas e operações, além de eventuais oportunidades.	Diária	Informações societárias, demanda por cotação e contratação de seguros, tópicos relacionados aos negócios e seus movimentos societários e processos judiciais.
 Assets	Divulgação de informações públicas, reuniões <i>one-on-one</i> e em grupo, conferências, <i>calls</i> de resultados, atendimento por <i>e-mail</i> e telefone e atualização do <i>site</i> da Cosan.	Aumento do relacionamento com a contraparte e melhor direcionamento de propostas e operações, além de eventuais oportunidades.	Diária	Estratégia de alocação de capital, tese de investimentos, movimentos societários e de fusões e aquisições, dividendos, recompra de ações e tópicos relacionados aos negócios e seus respectivos setores.



Relacionamento com os diferentes públicos de interesse

Público	Tipo de Engajamento	Principais resultados de cada engajamento	Frequência	Tópicos e preocupações levantadas
 Agentes fiduciários, trustees, corretoras de câmbio e agências de rating	Conferências, <i>conference calls</i> , atendimento por <i>e-mail</i> e telefone.	Aumento do relacionamento com a contraparte, melhor direcionamento sobre operações e relatórios que são gerados pela contraparte, como as agências de <i>rating</i> .	Esporádica	Informações societárias, aquisições de empresas, estratégia de endividamento, tópicos relacionados aos negócios e seus movimentos societários.
 Acionistas e potenciais investidores nacionais e estrangeiros	Divulgação de informações públicas, reuniões <i>one-on-one</i> e em grupo, conferências, <i>calls</i> de resultados, atendimento por <i>e-mail</i> e telefone e atualização do <i>site</i> da Cosan.	Movimentação da base acionária, fomentando a liquidez das ações; alinhamento com os acionistas sobre nosso valor intrínseco.	Diária	Estratégia de alocação de capital, movimentos societários e de fusões e aquisições, dividendos, recompra de ações e tópicos relacionados aos negócios e seus respectivos setores.
 Público Interno Alta gestão e colaboradores da <i>holding</i> , das controladas e cocontroladas	Pesquisa <i>Você Fala</i> , campanhas de engajamento e comunicação interna.	Colaboradores engajados e ferramentas de comunicação cada vez mais objetivas. A pesquisa contou com adesão de 90% do público interno e evidenciou favorabilidade de 81%.	Diária (no caso de pesquisas, anual)	Eventos, processos internos e demais informações de acordo com as demandas de cada área. A pesquisa revelou interesse dos colaboradores em oportunidades de desenvolvimento, segurança para assumir riscos, conciliação de atividades pessoais e trabalho, <i>feedbacks</i> da liderança com regularidade e remuneração competitiva.
 Imprensa Jornalistas, colunistas e veículos de mídia nacional e internacional	Encontros de relacionamento, entrevistas, <i>releases</i> proativos, artigos, notas em ON, mapeamento de fóruns e <i>lives</i> , mapeamento de prêmios e <i>rankings</i> , monitoramento de matérias do Grupo por meio do <i>clipping</i> , relacionamento por mídia paga e campanhas setoriais.	Posicionar a Cosan como protagonista e inseri-la como porta-voz em pautas de agendas prioritárias, como sustentabilidade, além de construir um colchão reputacional para movimentos do Grupo.	Mensal	Posicionamento externo Cosan, agenda ESG, novo ciclo de investimentos, empresa com diferenciais para atração de talentos, alocação de capital, portfólio de empresas líderes de mercado e atuação em mineração, entre outros.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

NESTE CAPÍTULO:

- > ESTRUTURA ADMINISTRATIVA
- > POLÍTICAS E COMPROMISSOS
- > ÉTICA E *COMPLIANCE*
- > CONTROLES FISCAIS
- > GESTÃO DE RISCOS

Gestão transparente

GRI 3-3, 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17

Sabemos que para garantir uma boa governança temos de trilhar uma jornada longa e contínua. Por isso, estamos sempre muito atentos a todas as melhores práticas de mercado na área e valorizamos nosso próprio processo de amadurecimento interno. Nos últimos anos, fortalecemos nosso modelo de governança e o ano de 2022 foi chave para a consolidação e amadurecimento desta estrutura.

Para suportar a Administração da Companhia, instituímos Comitês que estão subordinados direto ao Conselho de Administração e contamos com uma estrutura sólida de gestão de riscos para identificar eventos que podem impactar negativamente a sustentabilidade dos nossos negócios, além de ter um time sênior, que atua de forma integrada com as áreas de negócios, pois sabemos que a boa governança é fundamental para a tomada correta de decisões.

Revisitamos o escopo do Comitê Estatutário de Auditoria, aumentando o foco em Segurança da Informação e Cibernética, com o papel de reportar ao Conselho de Administração a nossa evolução no tema. Ampliamos o Comitê Estatutário de Pessoas para Comitê Estatutário de Pessoas e Nomeação, visando a sustentabilidade e diversidade

do *pipeline* de talentos da Companhia, bem como aumentar a independência e a diversidade do nosso Conselho. Constituímos também um Comitê de Compliance, com o objetivo de consolidar as diretrizes do Programa Anticorrupção da Cosan e concentrar todas as denúncias que envolvam questões de ética e infrações ao Código de Conduta.

E, para seguir nossa jornada de crescimento, adotamos um programa de sócios onde os nossos principais executivos viram sócios da Companhia e se dedicam a pensar estrategicamente para suportar a tomada de decisões como um todo. Num grupo tão grande e complexo como a Cosan, o time de governança precisa oferecer essa segurança sem perder a agilidade, que sempre foi a nossa marca.

O tema Governança Corporativa e Transparência foi reafirmado, em nossa nova matriz de materialidade, como um dos temas mais relevantes para a Cosan. Desde 2005, somos listados no Novo Mercado da B3, um compromisso público de que estamos empenhados em adotar as melhores práticas de governança, além do que é exigido pela lei brasileira e pela Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM) e dos Estados Unidos da América (U.S. Securities and Exchange Commission, ou SEC).

Ao longo de 2022 a Companhia trabalhou em diversos planos de ações, em resposta às *material weaknesses* relacionadas ao ambiente de TI reportada no relatório de certificação SOx anual de 2021. O plano de remediação foi conduzido pela área de Controles Internos em conjunto com consultoria externa que teve como objetivo mitigar as deficiências de controles que foram identificadas e reportadas pelo auditor externo no exercício de 2021. Durante o ano foram realizadas diversas frentes de trabalho em todos os negócios do Grupo como:

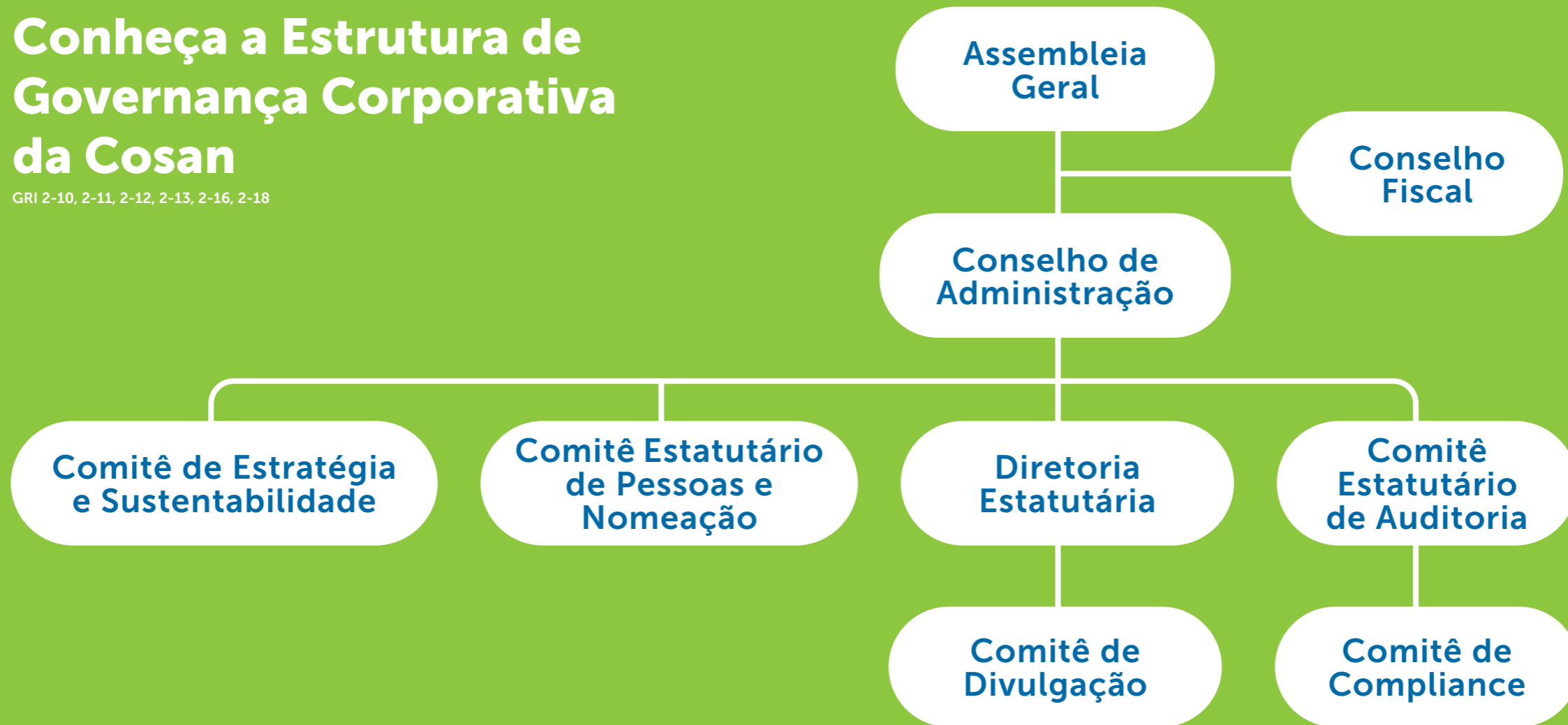
- i.** Criação de comitê com os CFO's de cada negócio para acompanhamento e reporte do programa de trabalho para tratamento das deficiências realizado quinzenalmente;
- ii.** Execução do plano de remediação para as deficiências; e
- iii.** Realização de *workshops* sobre as regras da Lei Sox abrangendo os conceitos básicos e específicos.

Para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022, identificamos fraquezas materiais em nosso controle interno sobre relatórios financeiros relacionados à execução de controles das transações não usuais significativas e complexas e combinações de negócio.

Apesar das *material weaknesses* descritas acima, a Companhia vem avançando fortemente nessa agenda de maturidade do ambiente de controles internos com o compromisso de tornar essa jornada um direcionador para nossos negócios.

Conheça a Estrutura de Governança Corporativa da Cosan

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 2-18





ESTRUTURA ADMINISTRATIVA



Conselho de Administração

Contamos com robusta estrutura de governança corporativa, por meio da qual estratégias e planos de ação são amplamente discutidos por profissionais diversos e competentes. Em 2022, evoluímos significativamente na avaliação de nossos conselheiros e, para 2023, elaboramos um plano de ação para seguirmos nessa jornada com foco em maximizar o processo de tomada de decisão e garantir o alinhamento entre nossas estratégias corporativas:

- Estipular prazo para aprovação do conselho via Boardvantage (três dias).
- Trazer um profissional do mercado para palestrar sobre um tema específico (uma vez por semestre).
- Reuniões bimestrais entre os conselheiros independentes e o CFO da Companhia para atualização dos negócios e resultados.
- A cada reunião trimestral, trazer um executivo dos negócios para reportes/apresentação da área.
- Conversa do CFO com conselheiros independentes de forma periódica para acompanhamento dos resultados financeiros. Continuidade do envio do material e o vídeo com pelo menos três dias de disponibilidade antes da reunião para tirar dúvidas.

O Conselho de Administração (CA) é nosso órgão máximo de governança e de deliberação colegiada. É responsável por definir as diretrizes e políticas gerais de negócios. Esta instância monitora a implementação dessas orientações, supervisiona a gestão das controladas e desempenha um papel de linha de frente no apoio e acompanhamento da transformação sustentável da Companhia. Deve ser composto por no mínimo cinco e no máximo vinte membros efetivos, eleitos pela Assembleia Geral de acionistas para mandatos de dois anos, permitida a reeleição.

Conforme definição do Regulamento do Novo Mercado da B3, no mínimo dois desses conselheiros (ou 20%, o que for maior) devem ser independentes*, sem atuação direta na *holding* ou nas empresas do portfólio. Reforçando a nossa governança, na Assembleia Geral Ordinária realizada em abril 2023, foram eleitos dez membros para cumprirem mandato até a Assembleia Geral Ordinária de 2025, sendo 50% qualificados como membros não independentes e 50% como membros independentes, uma mudança mais uma vez alinhada com a nossa agenda com foco em aumentar independência e diversidade. Essa composição contribuiu para a manutenção de um Conselho experiente e altamente qualificado no

que se refere à orientação geral dos negócios e tomada de decisão sobre questões estratégicas e, ainda, aumentando a proporção de membros independentes na composição do Conselho de Administração da Companhia. O Conselho reúne-se regularmente a cada três meses - e extraordinariamente sempre que necessário. Seu presidente não exerce função executiva no Grupo. Não há um processo formal de reporte de preocupações cruciais junto ao Conselho. Todavia, sempre que necessário, qualquer questão desse tipo é incluída na pauta das reuniões trimestrais para ciência e tomada de decisão.

Para aprimorar continuamente a efetividade e atuação do Conselho, é realizada uma vez por ano uma avaliação formal de seu desempenho.

* De acordo com a definição do Regulamento do Novo Mercado da B3.



ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

PERFIL DOS CONSELHEIROS

Nome/ Cargo	Eleição/ Mandato	1ª Eleição	ÁREAS DE ATUAÇÃO DO GRUPO COSAN					COMPETÊNCIAS FUNCIONAIS							
			Óleo e Gás	Biocom- bustíveis	Logística	Agro- negócio	Mineração	Economia e Finanças	Governança e Compliance	Gestão de Riscos	Gestão de Pessoas	Regulatório	ESG	Estratégia	Inovação
Rubens Ometto Silveira Mello Presidente do Conselho de Administração	27/04/23 2 anos	07/11/00 21 anos	●	●●	●	●●		●	●	●	●●	●	●	●●	
Luis Henrique Cals de Beauclair Guimarães Membro do Conselho	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano	●●	●●	●	●	●	●	●	●	●●	●	●●	●	●
Burkhard Otto Cordes Membro do Conselho	27/04/23 2 anos	30/08/05 16 anos		●	●	●		●●		●●	●				
Marcelo Eduardo Martins Vice-Presidente do Conselho	27/04/23 2 anos	22/01/21 1 ano	●	●	●	●		●●	●	●●	●		●	●●	●●
Pedro Isamu Mizutani Membro do Conselho	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano	●	●●				●			●	●	●●		
Ana Paula Pessoa Membro Independente do Conselho	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano						●	●		●		●●	●	●
Dan Ioschpe Membro Independente do Conselho	27/04/23 2 anos	30/04/14 7 anos						●	●		●		●		●
José Alexandre Scheinkman Membro Independente do Conselho	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano						●●	●●	●●			●		
Silvia Brasil Coutinho Conselheiro Independente	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano				●●		●		●		●		●	
Vasco Augusto Pinto da Fonseca Dias Júnior Membro Independente do Conselho	27/04/23 2 anos	22/02/21 1 ano	●●	●●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●

●● É referência na competência indicada.

● Possui conhecimento/experiência.



ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

**Diretoria Executiva**

Nossa Diretoria Executiva é composta por quatro pessoas, que têm como responsabilidade garantir a organização interna e o bom andamento do dia a dia das operações, conforme as diretrizes gerais definidas pelo Conselho de Administração. Como estabelece o Estatuto Social, são eles os representantes legais da Companhia. Todos são eleitos pelos conselheiros para mandatos de dois anos, que podem ser renovados. Os atuais diretores foram eleitos em 2 de janeiro de 2022 pelo Conselho, com vigência a partir de 2 de janeiro de 2022, sendo eleitos por unanimidade, inclusive o Diretor-Presidente (CEO).

Luis Henrique Guimarães

(Diretor-Presidente)

Marcelo Eduardo Martins

(Diretor Vice-Presidente de Estratégia)

Maria Rita de Carvalho Drummond

(Diretora Vice-Presidente Jurídica)

Ricardo Lewin

(Diretor Vice-Presidente Financeiro e de Relações com Investidores)

**Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal atua de forma independente da administração e da auditoria externa e, entre outras atribuições, tem a responsabilidade de revisar as demonstrações financeiras. Funciona de maneira não permanente, instalando-se apenas quando assim decidir a Assembleia Geral. Atualmente está instalado com três membros (e seus suplentes).

Os membros do Conselho Fiscal não podem exercer funções no Conselho de Administração, na Diretoria Executiva ou no quadro de empregados da *holding* e das empresas controladas - nem ser cônjuge ou parente direto dos nossos executivos. Os atuais conselheiros foram eleitos em 27 de março de 2023 com mandato até a próxima Assembleia Geral Ordinária.

José Cezário Menezes de Barros Sobrinho**Marcelo Curti****Vanessa Claro Lopes**

Para obter mais detalhes do CV de cada membro, acesse o [site](#) de RI.

A Cosan conta com dois Comitês estatutários e três comitês não estatutários que têm por objetivo assessorar o Conselho de Administração ou a Diretoria em questões mais relevantes para a condução de temas considerados estratégicos para os negócios.

**Comitê de Auditoria – Estatutário**

Entre outras atribuições, cabe a este Comitê assessorar o Conselho de Administração em relação aos processos de controles internos; de administração de riscos; supervisão das atividades da auditoria interna; supervisão das atividades das empresas de auditoria independente do Grupo Cosan; e a supervisão e acompanhamento de segurança da informação e cibernética.

É composto 100% por membros independentes.

José Alexandre Scheinkman

(Coordenador e membro independente)

Felicio Mascarenhas de Andrade

(Membro independente)

João Ricardo Ducatti

(Membro independente)

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

**Comitê de Pessoas e Nomeação – Estatutário**

Ampliamos o Comitê de Pessoas, transformando-o no Comitê de Pessoas e Nomeação, com o objetivo de promover a sustentabilidade e diversidade do *pipeline* de talentos da Companhia, além de aumentar a independência e diversidade do nosso Conselho. Esse Comitê é responsável pela alocação do montante destinado como verba global aos administradores, definido pela assembleia geral. A divisão dessa verba entre os membros de cada órgão é realizada conforme a natureza dos benefícios, em conformidade com as disposições do Estatuto Social e do regimento interno.

Além disso, incluímos o ESG nos KPIs da avaliação de todos os executivos da *holding* do Grupo e temos trabalhado na transparência dessas informações. O Comitê é composto por três membros do Conselho de Administração, com mandato até janeiro de 2024, sendo eles:

Rubens Mello
(Presidente)

Burkhard Otto Cordes

Dan Ioschpe
(Membro Independente)

**Comitê de Estratégia e Sustentabilidade – Não Estatutário**

O Comitê de Estratégia e Sustentabilidade tem por objetivo assessorar a liderança na integração dos temas ambientais e sociais no processo de decisão. Além de acompanhar as estratégias, metas e compromissos da *holding* e de suas controladas, bem como promover amplo debate sobre tendências que envolvem o tema como mudanças climáticas, diversidade e engajamento de *stakeholders*, cabe a esse Comitê monitorar o desempenho em índices e *ratings*, auxiliar no desenvolvimento do plano estratégico e reportar ao Conselho de Administração a evolução das empresas do portfólio nesses aspectos.

É formado por quatro membros do Conselho de Administração, incluindo o CEO e o VP de Estratégia, e presidido por uma conselheira independente. Este comitê é fundamental para agregar à visão da alta liderança sobre o desempenho ESG da Cosan.

Ana Paula Pessoa
(Presidente e Membro Independente)

Luis Henrique Guimarães

Marcelo Eduardo Martins

Vasco Augusto Pinto da Fonseca Dias Júnior
(Membro Independente)

**Comitê de Divulgação – Não Estatutário**

O Comitê de Divulgação tem como atribuição assessorar o Diretor de Relações com Investidores quanto à decisão sobre a divulgação de informações ao mercado e a tomada de decisões a ele atribuídas pelas Políticas ou pelas regras aplicáveis, entre outras.

É composto por três membros, todos colaboradores da Cosan, com mandato até abril de 2024, quais sejam:

Ana Luisa de Assis Perina Perez
(Presidente)

Rodrigo Fiorese Castaldeli

Rafael Rodrigues Suzano

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

**Comitê de Compliance – Não Estatutário**

O Comitê de Compliance reporta-se ao Comitê de Auditoria e tem como objetivo consolidar as diretrizes do Programa Anticorrupção da Cosan, 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 12.846/2023 (Lei Anticorrupção) advindas dos Comitês de Ética das empresas controladas.

É composto por cinco membros, entre alguns diretores e colaboradores da Cosan, com mandato até abril de 2024, quais sejam:

Wagner de Cicco
(Presidente)

Ricardo Lewin

Maria Rita de Carvalho Drummond

Paula Carvalho Benevides

Rodrigo Fiorese Castaldeli



TOMADA DE DECISÃO EFICIENTE

Em 2021, lançamos o Programa de Sócios, com o objetivo de garantir a retenção de executivos-chave, remunerar a *performance* com base nos indicadores mais relevantes para a Companhia e assegurar a sucessão da empresa no longo prazo. Esse programa promove a integração da alta direção na tomada de decisões de maneira eficiente, visando garantir a sustentabilidade da Companhia e de suas investidas no longo prazo, além de fomentar a evolução contínua da estratégia para o futuro do Grupo.

O programa foi desenvolvido também para formar um grupo de executivos comprometidos com o 'Nosso Jeito', perpetuando assim o senso de propriedade entre os participantes. Fazem parte deste grupo os principais executivos da *holding*, os CEOs das empresas controladas e nosso acionista principal, Rubens Mello, fundador da Cosan e Presidente do Conselho de Administração.



POLÍTICAS E COMPROMISSOS

Remuneração alinhada à estratégia do negócio

GRI 2-15, 2-19, 2-20, 2-21, 2-23, 2-30, 202-2, 3-3, 206, 415

Com o intuito de desenvolver as melhores práticas de sustentabilidade internamente e aprimorar nossa *performance* nos reportes ESG de mercado, bem como engajar a alta liderança nessa agenda, desde 2021 a remuneração variável dos nossos executivos leva em conta métricas ESG determinadas com base na análise da *performance* das nossas empresas em índices e *ratings* de mercado altamente relevantes para diversos *stakeholders*, entre eles, nossos investidores e acionistas. A remuneração variável também considera projetos estratégicos, compostos por maturidade de segurança da informação do Grupo e maturidade de controles internos.

Dessa forma, garantimos que a gestão dos temas ambientais, sociais e de governança esteja interligada com nossa estratégia de negócios e com nosso objetivo de auxiliar no desenvolvimento sustentável do Brasil.

Nossas práticas de remuneração têm por objetivo reconhecer o trabalho dos profissionais sempre alinhado

à estratégia corporativa. Periodicamente realizamos pesquisas de mercado, com o apoio de consultorias especializadas, comparando nossas práticas às de outras empresas de mesmo porte. Os resultados servem de base para atualização dos valores, múltiplos de salário (incentivo de curto e longo prazo) e benefícios. Paralelamente, buscamos ajustar a distribuição do montante global da remuneração entre componentes fixos e variáveis, para garantir o alinhamento entre os interesses dos executivos e dos acionistas. A remuneração global dos administradores* e membros do Conselho Fiscal é definida pela Assembleia Geral de Acionistas e individualmente rateada conforme recomendação do Comitê de Pessoas e Nomeação, subordinado ao Conselho de Administração. Os resultados, como Política de Remuneração e ata de assembleia, são publicados em nosso [site](#). Além disso, na Cosan, 100% dos empregados são cobertos por acordos coletivos de trabalho.

* Inclui membros do Conselho de Administração e Diretoria Estatutária.





A Cosan conta com diversas políticas que orientam as boas práticas de governança da Companhia, além das já citadas neste relatório. Todas podem ser encontradas em nosso *site*, acesse [aqui](#).



Política de Partes Relacionadas e Conflito de Interesses

Estabelece as diretrizes e consolida os procedimentos a serem observados para a realização de Transações entre Partes Relacionadas e para hipóteses de Conflito e potencial Conflito de Interesses, o que assegurará aos nossos negócios competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade. Não há regra obrigatória de publicidade de conflito de interesses, mas o Regimento Interno do Conselho de Administração dispõe sobre a conduta esperada nesses casos - é dever do próprio membro do CA comunicar tal fato aos demais membros, e o fato deverá constar na ata da reunião.

Veja mais sobre a política [aqui](#).



Política de Direitos Humanos

Orienta a condução dos negócios. Foi aprovada pelo Conselho de Administração em julho de 2022. É nosso compromisso respeitar os direitos humanos de acordo com padrões internacionais, incluindo: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), e o Pacto Global das Nações Unidas. Entre outras diretrizes, ela estabelece que só é possível construir uma grande empresa com base em sólidos valores. Por isso, o respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para o desenvolvimento do nosso negócio.

Veja mais sobre a política [aqui](#).



Código de Conduta

Nosso Código de Conduta é revisado periodicamente e estabelece as regras de comportamento esperadas dos colaboradores e prestadores de serviços do Grupo. Todos os colaboradores devem assinar um termo de compromisso ao código, com recertificação bienal, além de realizar treinamentos específicos sobre o Código de Conduta e Anticorrupção quando admitidos (realizados de forma remota, em nosso sistema interno). Adotamos os mais elevados padrões morais e éticos, fundamentados em três grandes pilares: respeito, transparência e integridade.

Veja mais sobre a política [aqui](#).



Negócios íntegros

GRI 2-24, 2-25, 3-3, 205, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1

As áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos e de Compliance Jurídico contam com diversos controles que impedem a materialização de operações suspeitas em compras, pagamentos e reembolsos que exigem comprovantes de transações e passam por aprovações definidas pelo controle de alçadas, além de seguir modelo de governança empresarial predefinido.

Além disso, as políticas anticorrupção e o Código de Conduta são compartilhados com todos os terceiros no processo de contratação. Para contratos classificados como de alto risco são criados planos de ação de mitigação individualizados, com adoção de treinamentos sobre práticas anticorrupção, Código de Conduta e Compliance para Terceiros, além de outras medidas de boas práticas de mercado.

Ao longo de 2022, 100% (130) dos colaboradores (considerando também membros da governança) da Cosan foram comunicados sobre políticas e procedimentos de integridade e anticorrupção. No ano de 2022, 88% (114) dos colaboradores participaram ativamente na Trilha da Integridade, um conjunto de

treinamentos *online* sobre as nossas políticas de conformidade que abordam desde temas sobre anticorrupção e brindes e hospitalidades, até relacionamento com órgãos públicos e doações e patrocínios, dentre outros assuntos correlatos. No período coberto por este Relatório, submetemos 100% de nossas operações de risco a análises relacionadas a corrupção, totalizando 101 avaliações. Da mesma forma, não registramos casos de corrupção nem ações judiciais envolvendo concorrência desleal, práticas de truste e monopólio. Por força da lei, não fazemos doações político-partidárias.

Por se tratar de uma *holding* de atividade não operacional, a Companhia não possui análise material referente a impactos negativos. Entretanto, em linha com as melhores práticas, a Companhia dispõe a todos seus *stakeholders*, um Canal de Ética operado por empresa independente, que registra e analisa previamente, de maneira sigilosa, as preocupações a respeito de condutas ilegais ou antiéticas, bem como discriminações, práticas contábeis questionáveis, violações a controles internos e outras atitudes que transgridam nossas diretrizes ou as legislações dos países em que atuamos.



ÉTICA E COMPLIANCE

Não houve ações judiciais envolvendo concorrência desleal, práticas de truste e monopólio movidas em desfavor da *holding*. Em relação às unidades de negócios, a Raízen informa que na safra 2021/2022 havia dez ações judiciais pendentes, das quais três não envolvem diretamente o nome da empresa, mas os de seus colaboradores. Também foram registrados 27 casos de corrupção na Raízen. Em 21 deles, os empregados foram demitidos ou punidos. Houve ainda dois casos em que contratos com parceiros comerciais foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas a corrupção. Os casos confirmados de corrupção e encerrados como substanciados referem-se a fraude em negociações comerciais, desvio e roubo de materiais, pagamento de propina e adulteração de banco de horas de trabalho, entre outros.

Antes da contratação, todos os parceiros passam pelo processo de *due diligence* e aderem aos termos e condições contratuais para garantir que fazem seus negócios de forma íntegra e em conformidade com nossas diretrizes e regras, em questões ligadas a corrupção, direitos humanos e trabalhistas (trabalho escravo e infantil), entre outros comportamentos que consideramos inegociáveis. Os pagamentos seguem um fluxo de controle específico, estabelecido por sistema e auditado interna e externamente.

As áreas de Gestão de Riscos, Controles Internos e de Compliance Jurídico atuam para impedir a materialização de operações suspeitas, dentro de modelo de aprovações e alçadas previamente predefinido. Dessa forma, garantimos que 100% das nossas operações sejam avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.

Linha ética 2-26

No dia a dia de trabalho, nossos colaboradores são estimulados a buscar esclarecimento com seus superiores imediatos ou representantes da área de Compliance Jurídico. Também asseguramos meios para que todos possam denunciar comportamentos inadequados. Para tanto, existe o Canal de Ética, acessível por telefone (0800-725-0039) e pelo [site](#) (inclusive para o público externo). Os relatos podem ser realizados anonimamente, com a proteção da não retaliação. As preocupações e aconselhamentos são tratados como confidenciais, levando-se em consideração a gravidade, o anonimato e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Em 2022, recebemos 31 denúncias referentes a Rumo e Comgás, que resultaram em 11 casos apurados e encerrados até 31 de dezembro - sendo quatro deles considerados procedentes, como se pode ver no quadro ao lado.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas GRI 406-1

	2020	2021	2022
Cosan*	0	1	0**
Compass	0	1	2
Moove	0	2	0
Raízen	37	17	22***
Rumo	0	9	27****
Total	0	30	51

*A *holding* recebeu 29 relatos, sendo referentes a Rumo e Comgás, no período de 1º/1/2022 a 31/12/2022, no canal de ética, dos quais 11 casos foram apurados e encerrados dentro do período. Dos 11 casos apurados, quatro casos foram concluídos como procedentes e dois casos como parcialmente procedentes.

** Não houve casos de discriminação na Cosan *holding* no ano de 2022.

*** Raízen - Na safra 2021/2022, foram registradas 22 denúncias de discriminação pelo Canal de Ética, sendo apenas três casos confirmados. Já nosso departamento jurídico recebeu duas ações trabalhistas, as quais estão em fase de instrução, sem julgamento. Os casos referem-se a racismo, homofobia e discriminações contra gênero e PCDs. As devidas medidas foram tomadas e, com apoio da área de Diversidade e Inclusão, ações corretivas e que visam ampliar a conscientização do time sobre o tema foram executadas no exercício.

**** Rumo publicou em seu Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 o número de 29 casos. Os dois casos além dos informados na tabela acima foram classificados com outra categorização no sistema.

Olhar atento à ética e à transparência

GRI 207-1, 207-2, 207-3, 3-3

Seguimos as orientações dos órgãos regulatórios e adotamos controles internos para garantir o *compliance* das obrigações tributárias

Nossa estratégia fiscal é voltada para o respeito às normas legais vigentes e às melhores práticas de ética e transparência, com respaldo de consultores legais experientes e reconhecidos no mercado. As ações de planejamento fiscal são analisadas e aprovadas por Conselho Fiscal, que se reúne ordinariamente a cada três meses. Além de seguir as orientações dos órgãos regulatórios, adotamos controles internos para garantir o *compliance* das obrigações tributárias. Muito embora não tenhamos um registro formal de uma declaração de política fiscal nas demonstrações financeiras, o cumprimento das boas práticas e o consequente *compliance* dos requisitos definidos na legislação tributária é condição necessária para a aprovação das demonstrações financeiras pelos auditores independentes e pelo Conselho de Administração.

As atividades de *compliance* fiscal são exercidas por equipe tributária especializada, com requisitos de controle auditados regularmente. Tanto os executivos dos negócios quanto da *holding* acompanham mensalmente os resultados fiscais, de forma integrada com os estudos de planejamento do Grupo. Para análise de comportamentos antiéticos e ilícitos, dispomos de um canal de ética que oferece sigilo e avaliação de denúncias por meio de auditoria interna.

As opiniões e preocupações dos *stakeholders*, inclusive externos, são coletadas nas teleconferências de divulgação de resultados. Nossa participação na Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca) também tem por objetivo colaborar nas discussões sobre temas tributários de interesse comum. Fazemos isso de forma transparente e sempre de acordo com as normas legais em vigor.



Para proteger nossos negócios

No dia a dia, desafiamos todo o Grupo a identificar quaisquer eventos potenciais que possam impactar negativamente o alcance de nossos objetivos e a sustentabilidade dos negócios. Para gerenciar os riscos aos quais estamos expostos, contamos com o apoio do Comitê de Auditoria e das áreas de Gestão de Riscos, Auditoria, Controles Internos, Segurança da Informação e Compliance Jurídico, que atuam de forma integrada em benefício de todas as empresas controladas.

Nossa metodologia de gestão de riscos contempla avaliações de probabilidade de ocorrência e dos impactos financeiros, ambientais, sociais, comerciais, legais/regulatórios, de saúde, segurança, imagem e reputação. Aqueles que têm alto impacto e maior probabilidade de ocorrer são classificados como prioritários. A definição dos planos de ação e controles envolve a diretoria responsável pelo processo em que o risco foi identificado e os riscos prioritários são reportados periodicamente para a Alta Administração dos negócios. Adicionalmente, os riscos mapeados são levados para discussão e conhecimento do Comitê de Auditoria.

Apesar de conduzirmos de forma coordenada o processo de gestão de riscos nas etapas de identificação, avaliação, categorização e priorização, a implementação dos planos de ação é de responsabilidade dos gestores das empresas controladas, que mantêm estruturas dedicadas à governança, como Controles Internos, Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), Gestão de Crises e Segurança da Informação e Cibernética

Com o objetivo de reforçar as melhores práticas e o conhecimento sobre controles internos e gerenciamento de riscos voltados às demonstrações financeiras, ao longo do ano aplicamos treinamentos sobre a Lei Sarbanes-Oxley - SOx aos colaboradores e executivos envolvidos diretamente nos processos de controles internos. Foram aproximadamente 3 mil horas de *workshop* para reciclagem de conceitos, aplicados para mais de 1.000 colaboradores e executivos (incluindo *C-level*). Adicionalmente, foi preparado um treinamento *e-learning* para os membros do Conselho de Administração sobre a metodologia de gestão de riscos da Companhia.

OS DIFERENTES TIPOS DE RISCOS

Os riscos identificados são categorizados de acordo com a origem (internos ou externos) e a natureza e divididos em quatro classificações:



Estratégicos, associados à tomada de decisão da Alta Administração, podendo gerar perda substancial no valor econômico.



Financeiros, associados à exposição de nossas operações financeiras.



De conformidade, resultantes de não cumprimento de leis e regulamentos ou mesmo regras de natureza interna.



Operacionais, decorrentes de falhas, deficiências ou inadequação de processos internos, pessoas e sistemas, além de catástrofes naturais ou greves capazes de gerar perdas de produção, ativos, clientes ou receita.

Principais riscos, oportunidades e impactos

Instabilidade financeira causada pelo desequilíbrio econômico do país

- A capacidade de crescimento da Companhia e suas controladas dependem de diversos fatores, incluindo a estabilidade financeira do país.
- Foco na geração de caixa das empresas, austeridade na aplicação dos recursos das empresas e estratégias para captação de recursos.

Ruptura da cadeia de suprimentos

- Risco de não cumprimento das estratégias de crescimento devido à ruptura de suprimentos de bens, insumos e/ou serviços.
- Aplicação de diversas estratégias para ampliação de acordos comerciais.

Acidentes em operações e atividades

- Acidentes que possam afetar a continuidade das operações, os colaboradores e a sociedade.
- Aplicação de ações para reduzir o índice de acidentes em operações e atividades, como treinamentos periódicos aos colaboradores, contratação de seguradoras que aplicam ações de prevenção a acidentes e investimento em melhores sistemas de segurança, entre outros.



Danos e impactos socioambientais

- Impacto na comunidade e no meio ambiente causado pelas operações.
- Aplicação de diversas ações mitigadoras de apoio à sociedade e de ações para reduzir o impacto gerado pelas operações, cumprimento dos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs).

Ataques cibernéticos

- Podemos ser alvo de tentativas de ameaças cibernéticas no futuro, capazes de afetar nossos negócios.
- Monitoramento contínuo das nossas redes e infraestrutura de tecnologia da informação, além de testes anuais para prevenir, detectar, abordar e mitigar o risco de acesso não autorizado, uso indevido, ameaças cibernéticas e outros eventos que possam ter um impacto na nossa segurança.



GESTÃO DE RISCOS

Os efeitos das mudanças climáticas

GRI 201-2, 3-3 SASB TR-RA-110a.2, FB-AG-110a.2, FB-AG-440a.1, EM-MD-110a.2, EM-RM-110a.2

O tema das mudanças climáticas é, sem dúvida, um dos mais relevantes para qualquer empresa atualmente. Quando se pensa em sustentabilidade, a questão está no foco de atenção de empresas, investidores e da sociedade civil. Pensando nisso, inserimos a temática em nossa Visão ESG 2030, bem como em nossos temas materiais.

Como uma *holding* com ampla atuação em setores em que o Brasil possui vantagens competitivas e comparativas por meio de seus negócios multisetoriais, estamos suscetíveis a possíveis riscos e oportunidades provenientes das mudanças climáticas. Para aprimorar nossa gestão sobre o tema e desenvolver planos de ação assertivos, estamos conduzindo um trabalho de aprimoramento da nossa matriz que será divulgado ao longo de 2023 em documento específico.

Apresentamos abaixo alguns dos riscos identificados com base na metodologia preestabelecida que considera, entre outros aspectos, cenários climáticos de Shared Socioeconomic

Pathways do IPCC AR6 (2021) e as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

Entre os riscos e oportunidades climáticas, atualmente, na **Raízen**, a maior parte de seus negócios estão na venda de bioprodutos para mercados internacionais, o que exige gerenciar os riscos causados pela estiagem nas plantações, por exemplo. Além de monitorar as principais áreas agricultáveis, a Companhia valoriza junto a seus parceiros as boas práticas de manejo, como forma de garantir mais resiliência a colheita.

Na **Rumo**, uma consultoria especializada realizou um levantamento do histórico de evento climáticos enfrentados pela empresa em cada região de operação. O estudo leva em conta a seleção de parâmetros para os ativos, horizontes temporais e cenários climáticos. Um exemplo de risco físico, provocado pelo aumento da temperatura, é a flambagem dos trilhos, fazendo com que haja deformação da estrutura. Já as temperaturas mais baixas podem causar

a quebra dos trilhos, enquanto as chuvas intensas significam ameaças de quedas de barreiras, afetando os ativos.

Para a **Moove**, os riscos ambientais incluem eventos que possam comprometer a capacidade de dispor de recursos orçamentários e financeiros necessários para realizar suas atividades. Em 2022, a gestão passou a observar os riscos e oportunidades relacionados ao clima, bem como evoluiu na comunicação sobre o tema nas demonstrações financeiras da Companhia. Avançamos em estudos para análise de cenários conforme modelos climáticos reconhecidos cientificamente, visando à resiliência dos negócios. Os resultados serão incorporados à matriz de riscos, conforme pertinente, bem como planos de ação serão estruturados para mitigar e minimizar impactos negativos e maximizar os positivos.

Já na **Compass**, o estudo está em andamento e possibilitará desenvolver estratégias baseadas no mapeamento e gestão dos riscos, além da captura de oportunidades relacionadas às mudanças climáticas.



GESTÃO DE RISCOS

Informação sempre segura

Dedicamos grande atenção ao tema da segurança da informação e cibernética. A operação está organizada de forma a integrar todas as nossas empresas. O Chief Information Security Officer (CISO) trabalha de forma matricial: ao mesmo tempo em que se reporta à Vice-Presidência Financeira e de Relações com Investidores, atua em parceria com os gerentes de Segurança da Informação (Business Information Security Officer – BISO, na sigla em inglês) de cada uma das controladas. O modelo matricial também vale para os gerentes, que respondem ao diretor de TI de cada companhia - e também ao CISO.

Além disso, há um processo de cascadeamento das decisões. No nível mais alto, todos os CIOs reúnem-se mensalmente com o CISO e o CEO da Cosan para trocar informações e deliberar sobre os temas mais relevantes, o que gera um alinhamento que garante o respeito e a execução de tudo o que é pactuado. Os encontros dentro de cada empresa também são mensais, tanto

para discussões executivas como técnicas. O acompanhamento de projetos é feito quinzenalmente. Tudo para agilizar os processos. No dia a dia, ampliamos a iniciativa Momento Segurança. No início, falávamos apenas de acidentes de trabalho. Agora, dedicamos alguns minutos a falar sobre segurança da informação e cibernética, como forma de trazer esse tema para a atenção de todos.

A área de Segurança da Informação e Cibernética, além dos reportes mensais da equipe para o Diretor-Presidente (CEO) e Diretor Financeiro (CFO) da Cosan, também faz apresentações periódicas ao Comitê de Auditoria e Conselho de Administração, sendo que este tema faz parte da agenda regular do Comitê de Auditoria.

O monitoramento dos indicadores, a troca de experiências e o compartilhamento das melhores práticas fazem parte do dia a dia. O modelo é de inteligência compartilhada. Em conjunto, desenvolvemos estratégias, políticas, normas, formas de gerenciar

risco e programas de educação. O time unificado de defesa cibernética cuida de todas as empresas, para evitar ameaças, ataques ou invasões.

Nossa operação, inclui todo o ambiente operacional (usinas, operação de trens, fábrica de lubrificantes e outros) e as atividades corporativas. Desde janeiro de 2022, a proteção de dados passou a fazer parte das atribuições da equipe - antes, estava com a área Jurídica. Com isso, centralizamos a tarefa de entender quem é o dono daqueles dados e como garantir que eles estejam protegidos. O fato de termos uma governança única das soluções, ferramentas e procedimentos ligados à segurança da informação e cibernética vem se mostrando altamente benéfico ao Grupo, num momento em que aumentam os relatos de tentativas de ataques do tipo *hacker* a indústrias e empresas. Além disso, a unificação de processos gera sinergias de custos, tanto na assinatura de contratos com parceiros quanto na gestão das equipes.

Seguimos, em 2022, com nosso planejamento iniciado em 2021 e previsto para perdurar até 2025. Concluímos a fase 1 do projeto de segurança da informação e cibernética para nossos ambientes operacionais e industriais (OT Security), e agora temos gestão de incidentes, vulnerabilidades e monitoramento 24x7 em nossas operações nos parques de bioenergia (Raízen), distribuição de gás (Comgás), operações logísticas e transporte ferroviários (Rumo), e também nossa produção de lubrificantes (Moove). Conseguimos superar a nossa meta de 2022 e elevar a nossa maturidade para o



GESTÃO DE RISCOS

nível 3,12 (régua de 0 a 5 baseada no CMMI e Framework NIST), o que significa uma governança mais robusta, com mais processos e controles críticos, testes e simulações de crises cibernéticas, gestão de vulnerabilidades com inteligência tecnológica, e amplo monitoramento 24x7 com respostas a incidentes e ataques.

Ao longo do ano, também trabalhamos ativamente para aumentar a conscientização dos colaboradores sobre a importância da cibersegurança. Para mostrar como as pessoas muitas vezes se deixam enganar, simulamos ataques de *phishing* e promovemos campanhas de educação sobre a importância de prestar atenção a qualquer mensagem estranha ou inusual, por intermédio de um abrangente programa chamado Guardião.

Em paralelo, prosseguimos nossa jornada de atualizar os sistemas industriais - o que deve se estender pelos próximos anos. Vale destacar que a segurança da informação não é apenas um problema interno a ser gerido por nós. Um ataque cibernético sobre o serviço de abastecimento de gás, por exemplo, pode afetar o fornecimento para clientes, hospitais e indústrias. Por isso, dedicamos um grande esforço no desenvolvimento de mecanismos de proteção dos dados e dos sistemas que gerem nossas operações.

Além disso, prosseguimos em 2022 com os chamados simuladores de crise. Iniciado em 2021 com o objetivo de planejar, implementar e executar a rotina de exercícios por meio de simulações realistas de incidentes de segurança de grande porte, o projeto tem os seguintes **objetivos**:

- Avaliar o comportamento dos envolvidos (*C-level*, executivos, gerentes, especialistas, analistas) das áreas de segurança da informação e cibernética, tecnologia da informação, RH, Jurídico, DPO, RI e Comunicação Interna e Externa e demais áreas correlatas.
- Capacitar as pessoas-chave para a atuação em casos de incidentes de grande porte.
- Testar o acionamento de áreas-chave e entidades externas.
- Testar o plano de comunicação e gerar situações de recuperação dos ambientes de tecnologia e/ou negócios.

No primeiro ano, haviam sido realizadas vinte sessões de treinamento e simulados na Cosan, Comgás, Moove, Rumo e Raízen, envolvendo mais de 275 colaboradores. Em 2022, foram mais 22 sessões com 135 novos colaboradores. Além disso, alguns principais parceiros de negócios (fornecedores críticos) participaram de treinamentos específicos. Para 2023, planeja-se a ampliação dessa iniciativa para outras empresas do Grupo.

O Grupo Cosan estabelece um processo estruturado de monitoramento, análise e identificação de vulnerabilidades, ameaças e impactos sobre os ativos de informação, para que sejam identificados os controles adequados e a eficácia seja periodicamente testada. Com isso, os riscos de segurança são



22

**SESSÕES DE TREINAMENTO,
ENVOLVENDO
135 COLABORADORES FORAM
REALIZADAS EM 2022**

mapeados e comunicados devidamente para os *stakeholders* responsáveis, para tratamento e mitigação.

Mensalmente são realizadas reuniões para reporte sobre informações de segurança da informação.

O Programa de Maturidade de Segurança prevê a avaliação independente, que é realizada duas vezes ao ano. O *rating* de maturidade de segurança é, inclusive, variável do PLR. Esse Programa contempla os principais *frameworks* internacionais, tais como: NIST-CSF, ISO 27001/2 e CIS Controls.



DESEMPENHO ECONÔMICO- FINANCEIRO

NESTE CAPÍTULO:

> RESULTADOS 2022



Resultados de investimentos consistentes

GRI 2-4

Nos últimos anos, o cenário macroeconômico tem se mostrado especialmente desafiador para empresas e governos. Em meio a um quadro global de desaceleração econômica, inflação em alta, alta das taxas de juros, mudanças na política monetária e aumento do custo de capital, mais uma vez mostramos disciplina e agilidade para otimizar nossa estrutura de capital e, com foco no desempenho consistente, garantir liquidez em nosso dia a dia.

Ao longo de 2022, expandimos nossos negócios em diversas frentes e, graças às melhores práticas de gestão, nós conseguimos entregar resultados consistentes. A receita líquida *pro forma* do Grupo alcançou R\$ 162 bilhões (melhora de 43% em relação à 2021), o lucro líquido ajustado *pro forma* foi de 1,6 bilhão (-40%) e o EBITDA ajustado *pro forma* totalizou R\$ 15,7 bilhões (33% acima do registrado no exercício anterior). Os indicadores são ainda mais expressivos se comparados ao Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, que cresceu 2,9% no ano. Vale destacar ainda que nossa dívida líquida total representou em 31/12/2022 2,2 vezes o EBITDA dos últimos 12 meses (a chamada alavancagem). Tudo isso num contexto de crescente exposição de nossos negócios à demanda global.

Esses números representam a soma do bom desempenho de cada uma das empresas de nosso portfólio:



33% FOI O CRESCIMENTO DO EBITDA AJUSTADO *PRO FORMA* DE 2021 PARA 2022

RESULTADOS 2022

raízen

Na **Raízen**¹, o segmento de Renováveis alcançou EBITDA ajustado de R\$ 4,6 bilhões, resultado em linha com o ano anterior com maiores volumes de etanol compensando a pressão inflacionária. O segmento de Açúcar atingiu EBITDA ajustado de R\$ 1,9 bilhão, crescimento de 7% que reflete a melhor precificação e o maior volume comercializado. Marketing & Serviços, plataforma integrada Brasil e Latam (Argentina e Paraguai), apresentou EBITDA ajustado de 3,3 bilhões com resultados crescentes e melhora de *performance* na operação Latam compensando o impacto no inventário no Brasil.

¹ Resultados referentes ao acumulado de nove meses da safra 2022'23.

**móove**

Na **Moove**, o EBITDA de 2022 foi de R\$ 850,7 milhões (41% maior do que o de 2021), com crescimento nas vendas, maior rentabilidade do portfólio e consolidação da Petrochoice e da Tirreno desde junho de 2022. A receita operacional líquida atingiu R\$ 9 bilhões, alavancada por um portfólio com maior rentabilidade e expansão de vendas.

**COMPASS**

A **Compass** fechou 2022 com EBITDA de R\$ 3,5 bilhões de reais (+28%), impulsionado pelos maiores volumes de gás natural distribuídos pela Comgás nos segmentos residencial e comercial, que neutralizou a queda no industrial. O incremento de resultado se deve também à consolidação da Sulgás desde o início do ano e da Commit a partir do 3T22.

**rumo**

A **Rumo** atingiu EBITDA ajustado de R\$ 4,5 bilhões no ano, alavancado pelo crescimento relevante do volume transportado, principalmente na Operação Norte, que teve um crescimento de 24% em relação ao volume transportado em 2021. Em 2022, o volume transportado pela Rumo alcançou 74,9 bilhões de TKU, 17% acima do ano anterior. Também concluiu a venda da participação de 80% na controlada Elevações Portuárias S.A. em 16 de novembro de 2022. Após a venda, a Companhia detém 20% de participação na operação de armazenagem e elevação portuária.



A **Cosan Investimentos** agregou outros R\$ 1,5 bilhão no EBITDA da Cosan, sendo o principal componente o segmento de Terras, composto por Radar, Tellus e Janus. O crescimento expressivo é resultado da reavaliação das propriedades agrícolas do portfólio da Radar.

RESULTADOS 2022

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

Controladora

Valor econômico direto gerado (R\$)	2020	2021	2022
Receitas	68.545,00	438.045,00	243.655,00
Valor econômico distribuído (R\$)			
Despesas financeiras e aluguéis	593.412,00	1.369.948,00	3.620.179,00
Pessoal e encargos	75.554,00	142.101,00	157.309,00
Participação dos acionistas não controladores	-	-	-
Dividendos propostos	202.316,00	1.454.263,00	279.308,00
Impostos, taxas e contribuições	-193.568,00	-611.053,00	-1.058.494,00
Resultado com operação continuada	649.543,00	4.668.953,00	896.724,00
Resultado com operação descontinuada	-	-	-
Total	1.327.257,00	7.024.212,00	3.895.026,00

A variação em 2021 ocorreu devido ao ganho líquido gerado no IPO da Raizen e ao exercício do bônus de subscrição pela Hédera na Raizen em 2021. Já em 2022, temos o efeito positivo gerado pelas aquisições de novos investimentos.

Valor econômico retido (R\$)

"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	-1.395.802,00	-6.586.166,00	-3.651.371,00
---	---------------	---------------	---------------

Valor econômico distribuído (%)

Despesas financeiras e aluguéis	45,00	20,00	92,94
Pessoal e encargos	6,00	2,00	4,04
Participação dos acionistas não controladores	-	-	-
Dividendos propostos	15,00	21,00	7,17
Impostos, taxas e contribuições	-15,00	9,00	-27,18
Resultado com operação continuada	49,00	66,00	23,02
Resultado com operação descontinuada	-	-	-
Total	100,00	100,00	100,00

 Consolidado *Pro forma*

Valor econômico direto gerado (R\$)	2020	2021	2022
Receitas	84.062.331,00	126.089.563,00	178.299.689,00
Valor econômico distribuído (R\$)			
Despesas financeiras e aluguéis	9.147.152,00	12.433.040,00	15.027.967,00
Pessoal e encargos	1.737.624,00	3.932.803,00	4.383.868,00
Participação dos acionistas não controladores	653.573,00	405.034,00	1.661.915,00
Dividendos propostos	202.316,00	1.454.263,00	435.678,00
Impostos, taxas e contribuições	9.147.152,00	12.433.040,00	9.897.943,00
Resultado com operação continuada	859.482,00	6.312.140,00	716.364,00
Resultado com operação descontinuada	-	-	-
Total	21.747.299,00	36.970.320,00	32.123.735,00

Valor econômico retido (R\$)

"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	62.315.032,00	89.119.243,00	146.175.955,00
---	---------------	---------------	----------------

Valor econômico distribuído (%)

Despesas financeiras e aluguéis	42,00	34,00	46,78
Pessoal e encargos	8,00	11,00	13,65
Participação dos acionistas não controladores	3,00	1,00	5,17
Dividendos propostos	1,00	4,00	1,36
Impostos, taxas e contribuições	42,00	34,00	30,81
Resultado com operação continuada	4,00	17,00	2,23
Resultado com operação descontinuada	-	-	-
Total	100,00	100,00	100,00

Os resultados consolidados consideram a visão *pro forma*, ou seja, consolidação de 100% dos resultados das controladas diretas, incluindo o resultado de 12 meses da Rumo S.A. para todos os períodos, e 50% do resultado da cocontrolada Raizen S.A.



IMPACTO AMBIENTAL E SOCIAL

NESTE CAPÍTULO:

- > GESTÃO SOCIOAMBIENTAL
- > GESTÃO AMBIENTAL
- > ATUAÇÃO SOCIAL



Agir com responsabilidade para gerar valor

Temos consciência de que nossas decisões enquanto *holding* controladora de negócios de grande alcance geram impacto social e ambiental e, portanto, encaramos com grande responsabilidade nosso papel de direcionador da atuação de nossas empresas em sustentabilidade. Como detalhado no capítulo Gestão ESG, estruturamos em 2022 a nossa Visão ESG 2030 Cosan, que consolidou práticas já existentes e, sobretudo, determinou a nossa forma de gerar valor ambiental e social por meio de nossos negócios.

A gestão ambiental é realizada no âmbito das empresas, que têm autonomia para decidir como conduzir suas operações de maneira a reduzir o impacto ambiental e contribuir gradativamente para a transição energética e a descarbonização dos setores em que atuam. Nosso papel como *holding* é o de consolidar, facilitar e direcionar a atuação das companhias, fomentando a troca de experiências entre as equipes e acompanhando o desempenho frente às metas acordadas.

Nosso maior valor é justamente esse olhar cuidadoso para oferecer soluções, produtos e serviços que contribuem para a transição energética por meio da redução de emissões.

Da mesma forma, são as empresas que desenvolvem as iniciativas de investimento social para promover a melhoria da qualidade de vida e o desenvolvimento das comunidades do entorno de suas operações. Fazem isso de forma direta por meio das equipes de relacionamento com as comunidades ou por meio de estruturas especializadas como a Fundação Raízen e o Instituto Rumo, que acaba de completar seu primeiro ano de atuação.

Na Cosan, também realizamos parcerias com organizações sociais de referência, sempre mirando o fortalecimento das estruturas de suporte à formação dos jovens e das comunidades de maneira a contribuir para um melhor futuro para o país. Nas próximas páginas deste Relatório você encontra mais detalhes sobre nossa atuação social e ambiental.





Foco na redução da pegada de carbono

GRI 3-3, 300

O principal elemento comum de nossa atuação ambiental enquanto Grupo é a redução da pegada de carbono. Ela está presente em todas as empresas do portfólio e orienta a atuação ESG da Cosan. Em nossas operações buscamos eficiência e produtividade, de forma a reduzir as emissões de gases de efeito estufa e construir soluções efetivas para as mudanças climáticas que ameaçam o planeta. *Veja quadro de metas na página 54.*

O etanol que produzimos é menos poluente do que a gasolina. Os trens que usamos para transportar *commodities* agrícolas emitem menos gases de efeito estufa na atmosfera do que os caminhões. O gás que distribuímos para casas, indústrias e usinas de geração de eletricidade, é essencial para substituir o carvão e garantir a transição energética. Nossos lubrificantes permitem melhorar a produtividade a um custo baixo, tanto nos veículos quanto nas plantas industriais.

Ano após ano, nossas empresas têm evoluído seus processos de gestão de emissões e, cada uma dentro de sua realidade, alcançam importantes marcos. Em 2022, uma das mais importantes realizações foi obtida pela Rumo, que teve 17% menos emissões por tonelada de quilômetro útil transportada em relação ao registrado no ano-base 2019, antecipando a meta de emitir 15% menos, prevista para 2023. Em apenas um ano, entre 2021 e 2022, as emissões específicas* da Rumo reduziram 4,9%, impulsionadas pelas diversas ações de eficiência energética e melhoria de *performance*.

Impulsionada principalmente pelos novos investimentos no etanol de segunda geração, a Raízen revisou alguns de seus compromissos públicos para 2030, com destaque para o de mudanças climáticas, buscando ampliar seu protagonismo na transição energética do país em direção a uma economia de baixo carbono.

* Emissões absolutas/TKU (tonelada por quilômetro útil transportado).

GESTÃO AMBIENTAL

Já a Compass tem como pilar estratégico viabilizar uma transição energética segura e eficiente, com o objetivo de neutralizar as emissões de GEE até 2030 dos escopos 1 e 2 de seus negócios controlados de distribuição de gás natural canalizado.

Em 2022, a Compass realizou o primeiro inventário de emissões de GEE da Sulgás e da GasBrasiliano, distribuidoras recém-adquiridas. Já a Comgás, também avançou em sua trajetória de diminuição de emissões de gases de efeito estufa, apresentando redução 38% de emissões nos escopos 1 e 2.

As operações fabris da Moove no Brasil e na Inglaterra passaram a utilizar o International Renewable Energy Certificate (I-REC), comprovando assim o uso de fontes renováveis de energia e uma redução de cerca de 504,6 toneladas de CO₂ equivalente, zerando o Escopo 2 para ambas as localidades.

Para que nossos produtos alcancem os clientes espalhados pelo Brasil e pelo mundo, investimos na redução de emissões no Escopo 3 por meio da multimodalidade. Alavancamos nossa parceria com a Rumo, levando nossos lubrificantes e graxas pelas ferrovias, principalmente na região Centro-Oeste do Brasil. Em 2022, essa ação reduziu mais de 480 toneladas de carbono que seriam emitidas para atmosfera.

Temos compromisso transversal a todos os nossos negócios em garantir que a nossa produção seja mais eficiente, com menor consumo de energia e de água, gestão correta de todos os resíduos e atenção à biodiversidade, entre outros temas relevantes da gestão ambiental. O detalhamento dos compromissos podem ser acompanhados nos relatórios das empresas conforme a materialidade de cada negócio.

Trabalhar para reduzir a pegada de carbono é o elemento comum de nossa atuação ambiental em todas as empresas do Grupo



COMPROMISSOS E METAS CLIMÁTICAS DOS NOSSOS NEGÓCIOS

raízen



AUMENTO DE
80%
NA PRODUÇÃO
DE ENERGIA
RENOVÁVEL
até 2030



REDUZIR EM
10%
A INTENSIDADE
DE CARBONO
do uso de produtos
até 2030



REDUZIR A PEGADA
DE CARBONO DO
ETANOL EM
20%
até 2030
(ano-base 2018/2019)



AUMENTAR PARA
80%
A PARTICIPAÇÃO
DE NEGÓCIOS
RENOVÁVEIS
do EBITDA ajustado

rumo



REDUZIR EM
15%
AS EMISSÕES
ESPECÍFICAS
até 2023
(ano-base 2019)

✓ meta
atingida!

REDUZIR EM
21%
AS EMISSÕES
ESPECÍFICAS
até 2030
(ano-base 2020)

móve



INCORPORAR
15%
DE PLÁSTICO RECICLADO
nas embalagens até 2025

COMPASS



ATINGIR A
NEUTRALIDADE DE
CARBONO (NET ZERO)
escopos 1 e 2 nos negócios
de distribuição



LIDERAR A DISTRIBUIÇÃO
DE GÁS de origem renovável
no Brasil



IMPULSIONAR O
USO DE GÁS na
matriz de transportes
nacional substituindo
combustíveis mais
poluentes

GESTÃO AMBIENTAL

Inovação para a transição energética

Acreditamos que, além de ser essencial para a sobrevivência do planeta, a agenda ambiental oferece grandes oportunidades de desenvolvimento de novas tecnologias que melhoram a vida de todos e tem também enorme potencial econômico.

Um exemplo é o chamado etanol de segunda geração, biocombustível produzido a partir dos resíduos do processo de fabricação do etanol comum e do açúcar. Em 2022, a Raízen alcançou a marca de 30 milhões de metros cúbicos, o maior número já alcançado por uma empresa do setor no mundo. Outro é o biometano, um energético renovável que emite menos gases causadores do efeito estufa. Esse gás é obtido tanto de subprodutos da indústria sucroalcooleira, como de aterros sanitários, e tem eficiência similar à do gás natural de origem fóssil, podendo ser utilizado em residências, na indústria e como combustível para veículos.

Além disso, o processo de obtenção do biometano a partir dos resíduos de cana ainda gera um biofertilizante altamente concentrado em nutrientes. Para ampliar os usos desse material, a GasBrasiliano, distribuidora de gás canalizado que faz parte do portfólio da Compass, inaugurou em dezembro de 2022 a primeira rede de gasodutos de distribuição exclusiva para biometano do Brasil, localizada nos municípios paulistas de Presidente Prudente, Nandubá e Pirapozinho.



A concessionária é a responsável pela construção do gasoduto e pela distribuição do produto e a Usina Cocal, pela produção de até 25 mil m³/dia de biometano. A rede entrou em operação em fevereiro de 2023 e representa mais uma frente para evoluirmos em nosso propósito de viabilizar uma transição energética segura, justa e eficiente.

Uma das empresas da Compass, a Comgás desenvolveu a Plugue, maior plataforma de inovação aberta do setor de gás e energia em atividade no país. São 23 projetos em andamento, distribuídos entre os temas Eficiência Energética, Energias Limpas e Renováveis, Volume e Rentabilização, Digital Construction e Cidades do Amanhã. Eles concentram 23,8 milhões de reais em investimentos de pesquisa e desenvolvimento.

Na maior plataforma de inovação aberta do setor de gás e energia, temos 23 projetos e quase R\$ 24 milhões em investimentos

Na Rumo, foi realizada em 2022 a aquisição de duas locomotivas híbridas, combinando motores a *diesel* e baterias, que estarão em funcionamento em 2023, na Operação Sul, buscando a redução do consumo de *diesel* e consequentemente na redução de emissões de CO₂. Durante o período de testes, será possível realizar a análise comparativa da *performance* operacional e a partir dos resultados, avaliar a ampliação da utilização dos modelos, alavancando as iniciativas contínuas em inovação da Companhia.



GESTÃO AMBIENTAL

Gestão das emissões de gases de efeito estufa

GRI 305-5

Realizar o cálculo e a gestão de nossos inventários de gases de efeito estufa é atividade essencial para auxiliar no mapeamento das emissões do Grupo Cosan. Dessa forma, desde 2019 elaboramos e mantemos atualizadas a documentação de todos os nossos negócios com base nas diretrizes do Greenhouse Gas Protocol e de sua versão nacional, o Programa Brasileiro GHG Protocol. Em 2022, Raízen, Rumo, Compass e Moove foram reconhecidas pelo GHG com o selo Ouro, concedido às empresas que atendem a todos os critérios de transparência na publicação de seus dados de emissões e os submetem à verificação por instituição independente.

Em 2022, Cosan, Rumo e Compass registraram redução no consumo de energia elétrica (Escopo 2), respectivamente, de 25 tCO₂e, 4.871,6 tCO₂e e 224,28 tCO₂e, enquanto a Moove zerou suas emissões por conta da compra de certificados de energia renovável (I-RECs). Neste mesmo período, a Compass teve uma redução de 529.963 tCO₂e provenientes dos escopos 1, 2 e 3, considerando apenas Comgás, dado que esse foi o primeiro ano de inventário de emissões da Sulgás e GasBrasiliiano.

A Rumo contabilizou, no período coberto pelo relatório, 0,0003934 t/h de Material Particulado. Na Moove não houve emissões relevantes para serem reportadas. A Raízen contabilizou os seguintes resultados no período coberto pelo relatório, em toneladas métricas: 7.949,65 (NO_x), 2.613 (SO_x), 2.977 (compostos orgânicos voláteis) e 8.982,97 (material particulado). E a Compass não faz monitoramento deste indicador.

Emissões Diretas de Gases de Efeito Estufa - Escopo 1 (tCO₂e)

GRI 305-1, SASB TR-RA-110a.1, FB-AG-110a.1,

EM-MD-110a.1, EM-RM-110a.1

	2020	2021	2022
Cosan ¹	252,00	166,23	166,85
Moove ²	4.632,80	4.539,00	4.816,39
Compass ³	12.219,00	11.164,94	9.421,97
Raízen ⁴	2.427.764,55	2.409.015,36	n/d*
Rumo ⁵	895.366,00	881.421,00	981.114,00

¹ Nosso inventário de GEE considera as emissões de CO₂, CH₄ e N₂O, de acordo com as fontes de emissão mapeadas e a disponibilidade de dados e abrange as emissões provenientes de atividades realizadas pela *holding*. Os dados foram levantados pela planilha do GHG Protocol e não são auditados por empresa terceira.

² Todos os escopos foram calculados a partir dos gases CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃.

³ A partir de 2022, as emissões consideram os negócios Comgás, GasBrasiliiano e Sulgás. A contabilização das emissões, os fatores de emissão e o potencial de aquecimento dos gases de efeito estufa seguem o Programa Greenhouse Gas Protocol e sua versão nacional, o Programa Brasileiro GHG. As emissões ainda serão auditadas considerando a mesma metodologia.

⁴ Os GEE incluídos nos cálculos das emissões são os controlados pelo Protocolo de Quioto: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, NF₃ e as famílias dos gases HFC's e PFC's, sendo que emissões provenientes dos gases NF₃, SF₆ e PFC's não são aplicáveis às nossas atividades. As emissões de Raízen de 2022 ainda não estão disponíveis publicamente.

⁵ Foram considerados nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂ – Dióxido de carbono; CH₄ – Metano; N₂O – Óxido Nitroso; HFCs – hidrofluorcarbonetos. A metodologia e os fatores de emissão são baseados no GHG Protocol e auditados anualmente por terceira parte independente (Instituto Totum).

*Os dados de emissão da Raízen referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa 2022.

Emissões Indiretas de Gases de Efeito Estufa - Escopo 2 (tCO₂e)

GRI 305-2

	2020	2021	2022
Cosan	20,00	37,79	12,86
Moove*	342,70	677,00	0,00
Compass**	232,00	490,78	266,50
Raízen***	11.740,93	16.762,53	n/d
Rumo	2.164,00	7.504,00	2.632,00

* A partir de janeiro de 2022, a Moove passou a usar eletricidade certificada no site do Rio de Janeiro. Por isso, a emissão calculada é reportada como zero, assim 250,5 tCO₂e deixaram de ser emitidas na atmosfera.

** Compass: considera todos os negócios controlados de distribuição de gás.

*** Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Raízen 2022

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 3 (tCO₂e)

GRI 305-3

	2020	2021	2022
Cosan*	18,00	20,61	88,23
Moove**	10.238,00	32.980,00	285.268,74
Compass***	8.440.833,00	9.674.634,69	10.895.640,80
Raízen****	44.582.401,48	49.282.716,66	n/d
Rumo	577.514,51	863.791,67	264.468,28

* Em 2022 tivemos aumento do número de viagens a negócio devido aos aumentos das atividades presenciais em relação ao ano anterior sob efeito da pandemia.

** O escopo 3 da Moove passou a contemplar todas as emissões provenientes dos processos de transporte *upstream* e *downstream*, seja este feito via modal rodoviário, ferroviário ou hidroviário, contribuindo para o aumento acentuado dessas emissões.

*** Compass: a partir de 2022 considera todos os negócios controlados de distribuição de gás.

**** Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Raízen 2022.

GESTÃO AMBIENTAL

PORTFÓLIO DE TERRAS AGRÍCOLAS

Possuímos um portfólio de terras agrícolas constituído por três gestoras de terras: Radar, Tellus e Janus. A Radar é a que tem a atuação mais diretamente ligada à preservação ambiental. Desde que foi criada, em setembro de 2008, é uma gestora de ativos que busca as melhores terras rurais do Brasil, a fim de arrendá-las a produtores de primeira linha, como a Raízen, que é uma de suas principais parceiras e usa as áreas para plantar cana-de-açúcar. Quando adquire novas propriedades, a Radar segue um rigoroso processo de regularização fundiária e ambiental, que inclui replantio de áreas de proteção permanente (APPs) e composição de reservas legais.

Em 2022, adquirimos participação adicional de 13% na Tellus e na Janus, com investimento de aproximadamente R\$ 1 bilhão. São empresas gestoras de um portfólio de terras que investe em ativos com alto potencial produtivo no Brasil.

Ao longo de mais de uma década, foram constituídas três empresas, que somam aproximadamente 320 mil hectares atualmente. Nos últimos cinco anos, em média, mais de 200 hectares foram restaurados anualmente, ou seja, cerca de 1.000 hectares no período total.



ATUAÇÃO SOCIAL

Por um Brasil melhor

GRI 3-3, 413, 413-1, 413-2

Atuamos em parceria com organizações de reconhecida competência na transformação da realidade social

Contribuir para o desenvolvimento das pessoas e, com isso, construir um Brasil melhor. Essa é a lógica de nossas iniciativas do ponto de vista do investimento social privado da *holding*, e buscamos realizá-las em parceria com organizações de reconhecida qualidade voltadas para o aperfeiçoamento da administração pública e a busca por soluções para os problemas locais. Os projetos apoiados diretamente pela Cosan têm em comum a construção de capacidades entre os jovens e nas comunidades para transformar a realidade brasileira. São eles:

Comunitas

R\$ 399.800 (Cosan)

Junto a essa organização que fomenta e fortalece um pacto coletivo entre diferentes setores para o desenvolvimento sustentável do país, desenvolvemos projetos com governos municipais e estaduais. O Programa Juntos reforça essa soma de esforços de atores públicos com empresas privadas com o objetivo de tornar a administração pública mais eficiente. A Comunitas acredita que para construir um país mais desenvolvido socioeconomicamente é necessário inovar na forma de se fazer política. Daí a importância de envolver diferentes atores sociais em uma governança compartilhada, cocriando iniciativas e fomentando o intercâmbio de tecnologias entre os setores. Sua principal proposta é gerar melhorias na prestação dos serviços públicos e, consequentemente, na vida da população de todo o país.

Vetor Brasil

R\$ 200.000 (Cosan)

Apoiamos a iniciativa de atração e formação de jovens para seguir carreira na administração pública. O Vetor Brasil apoia o desenvolvimento de capacidades do Estado para promover políticas públicas que respondam às maiores necessidades da população. Com um olhar voltado para as pessoas que estão por trás das grandes ações do governo, identifica, seleciona, capacita e aloca pessoas diversas de alto potencial para os desafios públicos. Em sete anos, já apoiou 76 governos estaduais e municipais a encontrar e desenvolver mais de 1.000 profissionais públicos.



ATUAÇÃO SOCIAL

**Ame Sua Mente**

R\$ 100.000 (Cosan)

Nossa parceria visa promover a cultura da saúde mental no Brasil, por meio de ações em escolas (produção e transmissão de conhecimento científico sobre o tema, com foco nos educadores) e de campanhas para influenciar políticas públicas. O Instituto atua como um promotor de uma nova cultura de saúde mental no país, ajudando educadores que têm, na sala de aula, a possibilidade de identificar questões de saúde mental em crianças e adolescentes, evitando o agravamento de transtornos na vida adulta dessas meninas e meninos. Em 2022, foram realizadas intervenções em mais de 400 educadores e mais de 200 escolas públicas em São Paulo.

Gerando Falcões

R\$ 1.000.000 (Cosan)

Investimento no projeto de expansão da rede de apoio ao desenvolvimento de comunidades/favelas em todo o país. Além de doarmos recursos para o financiamento das ações, buscamos um relacionamento de longo prazo por meio da construção de iniciativas em conjunto. A Gerando Falcões é um ecossistema de desenvolvimento social cuja missão é o combate à pobreza. O trabalho é feito em rede, com outras

ONGs e empresas para melhorar os serviços de educação, cidadania, esporte, cultura e desenvolvimento econômico. Os projetos envolvem áreas como desenvolvimento urbano, moradia digna, educação, cultura de paz, empoderamento feminino, geração de renda, cidadania, esporte e cultura.



ATUAÇÃO SOCIAL

Instituto de Cidadania Empresarial (ICE)

R\$ 167.325 (Cosan)

Academia ICE

Financiamento da chamada Academia ICE, que tem por objetivo engajar docentes e fortalecer a atuação das instituições de ensino superior no Brasil nas temáticas de Investimentos e Negócios de Impacto Socioambiental, por meio de pesquisa, ensino e extensão. Ao longo dos seus mais de 20 anos, o ICE sempre teve como propósito contribuir para a redução das desigualdades sociais e econômicas no Brasil por meio da inovação social, identificando tendências nacionais e globais. Ao mesmo tempo, a instituição acredita no poder do empresário para sensibilizar, formar e trazer essas tendências como forma de ampliar seu engajamento e, assim, contribuir para o desenvolvimento social do país.



Coalizão pelo Impacto

Junto com outras nove fundações, institutos e empresas, para desenvolver modelos de negócios capazes de resolver problemas sociais e ambientais unindo governos, universidades, empreendedores e organizações do terceiro setor. A agenda da Coalizão pelo Impacto, uma iniciativa do Instituto de Cidadania Empresarial (ICE), tem como propósito fortalecer ecossistemas para que mais negócios de impacto surjam nas cidades em que o Grupo atua. Quanto mais negócios fortalecemos, mais eles contribuem para o dinamismo econômico das cidades.

Sabemos que as iniciativas de responsabilidade social de nossas empresas também têm impacto nas comunidades do entorno e em outros *stakeholders* com os quais se relacionam. Este detalhamento pode ser encontrado nos relatórios de cada uma das empresas. Apresentamos aqui alguns exemplos emblemáticos do efeito positivo dos nossos negócios na sociedade.

COMPASS

O novo terminal gera melhorias no entorno

Um bom exemplo de compromisso com as comunidades do entorno de nossas operações é o trabalho realizado pelas equipes da Compass durante a construção do Terminal de Regaseificação de São Paulo. Desde 2016, quando começaram as primeiras avaliações para a execução do projeto, moradores locais foram contatados em um processo de comunicação ativa para mapear as necessidades da região. Após a realização do estudo de impacto ambiental, iniciamos 35 programas de cunho social e ambiental. Uma dessas ações é o Monitoramento da Pesca Artesanal realizado inicialmente em quatro pontos e ampliado voluntariamente para oito pontos de desembarque dentro das colônias de pescadores sediadas no estuário de Santos: diariamente, monitores treinados e contratados pela Compass para essa tarefa, acompanham o desembarque pesqueiro, relatando o volume e as espécies capturadas, com o objetivo de construir um banco de dados para o manejo ambiental da área.

Além de doar computadores e impressoras para facilitar o gerenciamento desses dados, foi viabilizado junto à Marinha do Brasil uma turma extra para que os pescadores pudessem se capacitar e obter o certificado de POP – Pescador Profissional e com isso ter direito a receber o

auxílio defeso. Além de diversos materiais e treinamentos realizados para esclarecer sobre os direitos e obrigações dos pescadores profissionais e dos pescadores artesanais.

Com foco nos moradores da região, mapeamos as ações sociais já existentes e abrimos um diálogo com a comunidade para entender as necessidades mais urgentes e com maior potencial de impacto positivo. Assim, por meio da parceria com o Instituto Elos vem sendo desenvolvido na Vila dos Pescadores um trabalho em dois eixos: Desenvolvimento Territorial e Protagonismo Jovem. No primeiro, a principal ação foi a construção, por meio de um mutirão, do Cantinho da Felicidade, uma área de lazer e convivência. No segundo eixo destacam-se: a oficina Costurando Sonhos, para formar costureiras; os treinos gratuitos de jiu-jitsu; e o Empodera Dance, com aulas associadas a rodas de conversa para fortalecer a autoestima.

Na Ilha Diana, local acessível apenas por barco, implantamos em parceria com a Morada da Floresta um projeto de compostagem e capacitamos os moradores a gerenciar o lixo gerado e fazer a coleta seletiva. Foram implantadas composteiras individuais e a reorganização das lixeiras, que passaram a ser suspensas para não sofrerem a ação da maré.





moove

Engajando pescadores da Ilha do Governador

A Moove impulsionou sua parceria com a ONG Instituto Terrazul e com o Centro de Educação Ambiental do Rio de Janeiro (CEA), no projeto "Plante Para Neutralizar", na comunidade de Pescadores da Colônia Z10 da Ilha do Governador.

Com o objetivo de gerar impacto socioambiental positivo, realizamos ações para recuperação do manguezal e coleta seletiva na região. Foram coletadas mais de três toneladas de resíduos e plantadas mais de 865 mudas de três espécies nativas, em 2022.

**INSTITUTO
RUMO**

Sonhos em movimento.



rumo

Os primeiros passos do Instituto Rumo

Criado em 2021 com o propósito contribuir para a inclusão socioproductiva dos jovens nos municípios em que a Rumo possui operações, o Instituto Rumo completou seu primeiro ano de atuação lançando as bases de seus projetos iniciais, sempre respeitando os talentos individuais e a vocação socioeconômica do município onde vivem.

Uma iniciativa inaugural foi o combate à evasão escolar em Rondonópolis (MT), realizada por meio de uma plataforma 100% digital, em parceria com a Secretaria de Educação do município e do estado e oito escolas públicas. No total, foram beneficiados(as) 58 alunos(as) do 9º ano do ensino fundamental e do 1º ano do ensino médio.

Também foi criado o Índice de Protagonismo Juvenil, com o intuito de compreender as dimensões econômicas, educacionais e de emprego e renda nos municípios de atuação Rumo e Brado. O Índice servirá de base para a escolha das próximas localidades para a atuação do

Instituto. Apoiamos ainda o projeto Trilhando seu Futuro, que proporciona mentoria profissional a jovens que residem nos municípios de Curitiba (PR), Cubatão (SP) e Rondonópolis (MT). No total, 76 profissionais da Rumo e da Brado foram mentores e orientaram jovens em temas como propósito, currículo, gestão do tempo, entrevista de emprego, descobrindo meu propósito, guia da educação e de carreira

Realizamos também uma parceria com a Aldeias Infantis & Instituto Maurício de Sousa, com objetivo de disseminar a temática dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e segurança ferroviária para crianças e adolescentes dos municípios onde temos operação

Para tanto, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e segurança ferroviária viraram histórias em quadrinhos e foram distribuídos 3.500 gibis para alunos(as) de diferentes localidades. Além disso, o projeto capacitou 15 professores pela plataforma, com temas relacionados ao ODS.



raízen

Investimento na educação de crianças e jovens

Com foco na melhoria da educação de crianças e jovens do país, a Fundação Raízen tem o compromisso de estender sua atuação para 100% dos entornos das operações da Companhia até 2030. Conta atualmente com seis núcleos em São Paulo e um em Goiás e atua também, por meio de parcerias com escolas públicas, em outros cinco estados brasileiros.

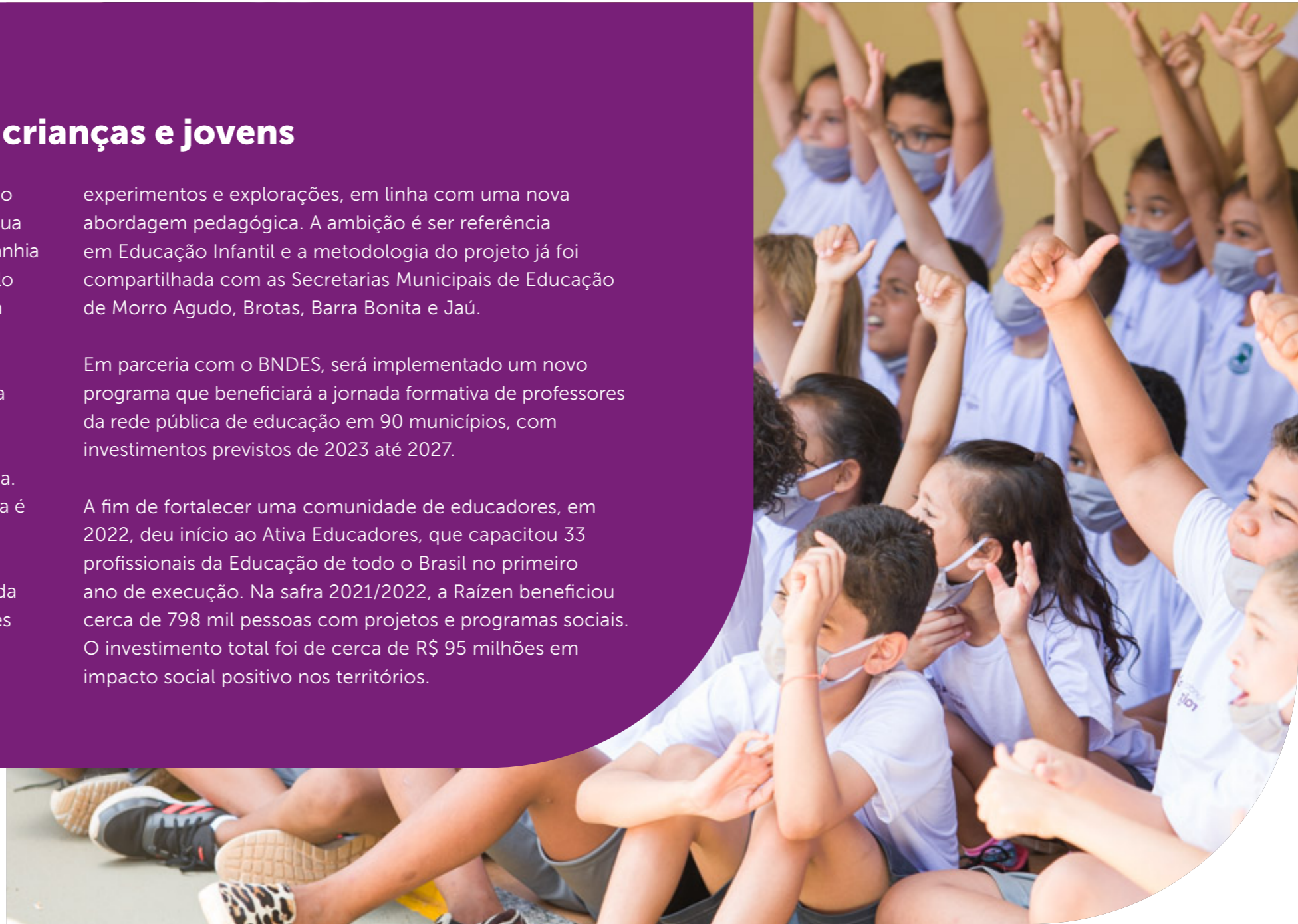
A Fundação desenvolve dois programas principais. O Ativa Juventude tem por objetivo ajudar jovens a descobrirem suas vocações e caminhos profissionais, estimulando a permanência na escola e a aprendizagem ao longo da vida. Desde 2019, já são mais de 5.400 jovens formados. A meta é transformar 10 mil vidas até 2024.

Já o Ativa Infância é voltado ao desenvolvimento pleno da primeira infância, com ensino regular integral e atividades complementares. Funciona regularmente no município de Jaú (SP), em espaços reestruturados que permitem

experimentos e explorações, em linha com uma nova abordagem pedagógica. A ambição é ser referência em Educação Infantil e a metodologia do projeto já foi compartilhada com as Secretarias Municipais de Educação de Morro Agudo, Brotas, Barra Bonita e Jaú.

Em parceria com o BNDES, será implementado um novo programa que beneficiará a jornada formativa de professores da rede pública de educação em 90 municípios, com investimentos previstos de 2023 até 2027.

A fim de fortalecer uma comunidade de educadores, em 2022, deu início ao Ativa Educadores, que capacitou 33 profissionais da Educação de todo o Brasil no primeiro ano de execução. Na safra 2021/2022, a Raízen beneficiou cerca de 798 mil pessoas com projetos e programas sociais. O investimento total foi de cerca de R\$ 95 milhões em impacto social positivo nos territórios.





GESTÃO DE PESSOAS

GRI 3-3

NESTE CAPÍTULO:

- > PERFIL DOS COLABORADORES
- > DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO
- > TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
- > SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR



Nosso jeito Cosan

GRI 2-7

Valorizar as nossas pessoas faz parte do nosso jeito Cosan. Com um DNA empreendedor, somos viabilizadores de negócios, ou seja, uma *holding* que busca alocar com disciplina nossos recursos - de capital e pessoas - que direciona, monitora a evolução do nosso portfólio e contribui para construção de um ecossistema de empresas com autonomia para gerir os seus negócios. Empresas essas que colaboram entre si promovendo sinergias e boas práticas.

Como gestores de portfólio, estimulamos a excelência operacional de nossas empresas e, para isso, mantemos robustas estruturas de governança, diligências e controles internos que, somadas à nossa cultura empreendedora e ao nosso compromisso com os aspectos ESG, suportam a nossa entrega de resultados consistentes. Em nosso DNA Cosan temos a ética, segurança das pessoas e dos ativos, respeito ao meio ambiente e às pessoas e eficiência operacional como prioridades.

PERFIL DOS COLABORADORES

Nossa Gente

Acreditamos que as pessoas são o elo fundamental para a conduzir e impulsionar os nossos negócios, por isso, a agenda de Gente é prioridade para a Cosan. Investimos constantemente na atração, desenvolvimento, reconhecimento, segurança, saúde e bem-estar do nosso time.

Dentre nossas prioridades estratégicas – sendo uma das mais relevantes, dada a dimensão do nosso Grupo e os desafios inerentes aos variados negócios em nosso portfólio – está a garantia de que os profissionais adequados ocupem as posições corretas –, o que sabemos ser um dos pilares fundamentais para garantir o nosso sucesso e construir o nosso futuro.

Número de colaboradores por gênero

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Cosan	73	61	134	58	71	129	57	73	130
Compass	835	360	1.195	791	380	1.171	965	533	1.498
Moove	785	322	1.107	833	336	1.169	865	357	1.222**
Raízen	24.901	5.190	30.091	24.798	5.709	30.507	35.219	7.090	42.309*
Rumo	8.397	838	9.235	7.388	724	8.112	7.347	967	8.314
Total	34.991	6.771	41.762	33.868	7.220	41.088	44.471	9.019	53.490

* Raízen: total referente a Raízen Brasil e Argentina referente à safra 21'22.

** Moove: total referente a Moove do Brasil, Argentina (times com atuação na região BUPA – Bolívia, Uruguai, Paraguai e Argentina), Europa (times com atuação no Reino Unido, França, Espanha, Portugal, Holanda e Romênia) e Estados Unidos (sem contemplar os colaboradores da Petro Choice, adquirada recentemente).



DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

Jornada de valorização da diversidade GRI 3-3, 405, 405-1

Valorizar a diversidade e promover a inclusão são compromissos importantes para o Grupo Cosan. Nesse contexto, um dos principais destaques do ano foi o lançamento oficial do Comitê de Inclusão & Diversidade formado voluntariamente pelos próprios colaboradores e líderes que atuaram em quatro frentes de trabalho: Engajamento & Propósito, Ambiente Seguro, Líder embaixador e Cosan + Diversa. Juntos eles construíram planos de ação para endereçar alguns dos principais desafios mapeados no Censo de Diversidade realizado em 2021.

Como desdobramento, foi aprovado um *roadmap* que norteou as ações dos grupos e gerou iniciativas como o recrutamento afirmativo, práticas de letramento para as lideranças e capacitações para alavancar os temas de diversidade e inclusão dentro da Cosan.

Entre os destaques temos as campanhas de comunicação com ações voltadas para o Mês de Orgulho, que contou com uma série de *lives* e disseminação de materiais sobre o tema, a disponibilização de livros sobre Diversidade na biblioteca localizada no escritório central e um calendário de iniciativas voltadas à conscientização e ao letramento do nosso time com *lives* e rodas de conversa que ocorreram ao longo do ano.



Indivíduos dentro dos órgãos de governança* da Companhia, por faixa etária (%)

	Membros dos órgãos de governança	
2020	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	11%
	Acima 50 anos	89%
	Total	100%
2021	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	11%
	Acima 50 anos	89%
	Total	100%
2022	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	11%
	Acima 50 anos	89%
	Total	100%

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da Companhia, por gênero (%)

	Conselho de Administração	
2020	Homens	89%
	Mulheres	11%
	Total	100%
2021	Homens	89%
	Mulheres	11%
	Total	100%
2022	Homens	88,89%
	Mulheres	11,11%
	Total	100%

* Referência ao Conselho de Administração

Grupos de minorias: Há dentro do órgão de governança uma mulher e um membro da comunidade LGBTQIAPN+. Informação referente apenas à Cosan.



Maior participação feminina GRI 405-2

Desde 2021, definimos como meta ter e manter, no mínimo, 30% de mulheres na liderança da Cosan até 2025. Atualmente, esse número está em 36% e estamos trabalhando constantemente para abrir espaços que gerem uma maior participação feminina dentro da nossa liderança. As empresas do Grupo também têm metas específicas sobre o tema e, em 2022, fechamos com os seguintes indicadores: 21% de mulheres na liderança da Raízen (a meta é alcançar 30% até 2025), 28% na Moove (a meta também é 30% até 2025, e inclui os coordenadores). A Rumo terá meta de mulheres na liderança a partir de 2023. Até então a meta era de equidade de gênero (quantidade de mulheres/quantidade de homens) de 0,11 para 0,12.

Na Compass, há o marco de 36% dos cargos de liderança sendo ocupados por mulheres e ampliamos o compromisso com olhar 2030 de termos 50% de diversidade em cargos de liderança.

Representatividade

Quando falamos em prêmios e destaques, por exemplo, a Compass, por meio da Comgás, e Cosan foram reconhecidas pelo terceiro ano consecutivo pelo Gender-Equality Index, da Bloomberg, que reúne empresas ao redor do mundo comprometidas com a promoção da igualdade de gênero. A lista de 2023 foi publicada em janeiro e inclui 484 companhias do mundo todo, entre elas apenas 16 brasileiras. Os cinco critérios valorizados no índice são liderança e *pipeline* de talentos, igualdade e paridade salarial entre gêneros, cultura inclusiva, políticas antiassédio sexual e marca externa.

Outra importante iniciativa de ampliar a diversidade nas operações é o curso de formação de gasistas, realizado pela Comgás em parceria com Centro Paulo Souza, instituição que administra as escolas técnicas do estado de São Paulo. Os cursos são oferecidos gratuitamente e uma das três turmas montadas em 2022 era formada exclusivamente por mulheres, ajudando a aumentar a inclusão feminina nesse campo de trabalho tão associado ao universo masculino.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - por categoria funcional

	2020	2021	2022
Diretores	91%	106%	n/d*
Gerentes	82%	97%	104%
Especialistas	86%	99%	95%
Técnicos	103%	94%	96%
Assistentes	101%	77 %	n/d

* n/d - não divulgado.

* No grupo de diretores e assistentes não foram reportadas as médias, pois não temos representatividade nos dois gêneros no mesmo nível (GGS) para avaliar o *gap* salarial.

Dados referentes apenas à Cosan.



Diversidade na Cosan

Ambiente seguro

Além de uma revisão no Código de Conduta, iniciada em 2022 e com conclusão programada para 2023 para colocar o tema Diversidade como uma pauta mais clara para todos os colaboradores, o GT debate a criação de políticas específicas sobre o assunto como é o caso da Política Antiassédio, aprovada pelo Conselho de Administração em outubro. Entre as propostas, está a inclusão de aspectos ligados à segurança no ambiente de trabalho com foco em ajudar os colaboradores em questões relacionadas ao nosso ambiente e à convivência diária com a pluralidade de nossos colaboradores. Outro assunto de destaque é a chamada comunicação não violenta - e como construir uma comunicação mais saudável, tanto dentro da *holding* quanto em nossas interações com os negócios. Além disso, para garantir mais conhecimento e promover um ambiente seguro para todos, lançamos nossa Cartilha de Diversidade, com conceitos e boas dicas relacionadas a diversidade, equidade e inclusão.

Engajamento da liderança

Dentro do Programa Jornada da Liderança, nossa principal iniciativa de treinamento e desenvolvimento, criamos em 2022 uma trilha de Times Plurais. Todos os líderes, desde coordenadores até gerentes executivos, participaram de cursos, palestras e debates sobre diversidade, inclusão e equidade. Além disso, também promovemos encontros com pessoas que fazem parte de grupos minorizados para pensar, na prática, caminhos para promover times plurais.

Engajamento e propósito

Pensando em todos os colaboradores da *holding*, mantivemos a proposta iniciada em 2021 de ter um calendário de ações para fortalecer a reflexão sobre diversidade no dia a dia. Organizamos *lives*, campanhas, rodas de conversa sobre os mais diversos temas, além da montagem de uma biblioteca, com livros e outros conteúdos para ampliar o conhecimento sobre diversidade, equidade & inclusão. Em paralelo, buscamos parcerias para consolidar essa pauta tão relevante no nosso cotidiano. Em 2022, atuamos junto à Womcy, uma comunidade que fortalece a ascensão de mulheres em cibersegurança.

DIVERSIDADE NOS NEGÓCIOS

raízen

Em 2022, a Raízen alcançou 21% de mulheres em cargos de liderança, com meta de **atingir 30% até 2025**. Além disso, dos 252 estagiários que ingressaram na empresa pelo programa Talentos Raízen, 52% foram mulheres. Já no processo seletivo de 2022 para *trainee*, a contratação de mulheres foi de 90%. Ainda em 2022, a Raízen rodou o Censo de Diversidade para as áreas administrativas, a fim de traçar o panorama dos talentos da empresa em pontos como gênero, cor, crença e orientação sexual, entre outros – para avançarmos consistentes na construção de um ambiente mais diverso e inclusivo a partir de uma estratégia com priorização de esforços e ações.

COMPASS

Parte expressiva dos cargos de liderança da Compass é ocupada por mulheres, que conta com 36% de lideranças femininas, percentual que se torna ainda mais relevante nos negócios: na Comgás 43% de mulheres ocupam a liderança, sendo que no *C-Level* esse percentual sobe para 50%; na Sulgás, 50% da diretoria é feminina; e, na GasBrasiliano, cerca de 32% da liderança também é composta por mulheres. A empresa também tem o compromisso de chegar a **50% de diversidade nos cargos de liderança até 2030**.

rumo

A Rumo estabeleceu a **meta de aumentar a taxa de equidade** (razão entre mulheres e homens na empresa considerando toda a força de trabalho) de 0,11 para 0,12 e, em 2022, o resultado atingido foi 0,13. Nos últimos dois anos, a Rumo criou grupos de afinidades para que todas as ações de diversidade e inclusão sejam percebidas por toda a empresa e, dentre as atividades desenvolvidas, lançou o Projeto Impulsionar, com o intuito de potencializar o crescimento de carreira de colaboradores pretos e pardos, subsidiando 100% de sua educação superior.

móove

A Moove possui compromisso público de ter ao menos **30% dos cargos de liderança do Brasil ocupados por mulheres até 2025** – e já atingiu 28% em dezembro de 2022. Além disso, é uma das empresas fundadoras do MOVER – Movimento pela Equidade Racial – e mantém o Comitê de Pluralidade, promovendo a integração de ações e programas de diversidade, equidade e inclusão na estratégia da Companhia, contando com times voluntários divididos por células: Cores (equidade étnico-racial), Gênero (equidade de gênero), Orgulho (inclusão de LGBTQIAPN+) e PCD (inclusão de pessoas com deficiência).



DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

DESTAQUES

A agenda de inclusão e diversidade tem ganhado cada vez mais relevância na Companhia, prezando por uma equipe cada vez mais plural. Com foco na nossa liderança, alguns destaques:



Na *Holding*, a jornada da liderança fortalece os líderes da Cosan a incorporar e valorizar toda a diversidade de equipes em nosso ambiente de trabalho. **Em parceria com a consultoria Santo Caos, já foram realizados:**

4
ENCONTROS
COM 40 LÍDERES

totalizando **6h30** de treinamento por líder

COMPASS

Em 2022, a Comgás implemmentou o Programa 40+, visando atrair no mercado talentos femininos com mais de 40 anos. O programa visa identificar profissionais com mais de 40 anos que, por muitas vezes, mulheres desta faixa etária optaram em algum momento por interromper a carreira para cuidarem dos filhos e não têm a chance de voltar ao mercado de trabalho.

10 mulheres
selecionadas para acelerar a carreira através do programa

móve

Uma das empresas fundadoras do MOVER, Movimento pela Equidade Racial – iniciativa brasileira que reúne cerca de 45 grandes empresas do país e multinacionais. **O plano de ação ambiciona gerar:**

10 mil
NOVAS POSIÇÕES
DE LIDERANÇA
para pessoas negras até 2030

rumo

Em 2022, a Rumo lançou o Projeto Impulsionar, para incentivar quem tem muito talento, mas teve pouca oportunidade. Criar oportunidades de desenvolvimento profissional e oferecer possibilidades de progressão de carreira é a forma da Companhia participar da luta contra os reflexos do racismo estrutural.

+ 60
BOLSAS DE ESTUDOS
INTEGRAIS

subsidiadas pela Rumo aos (às) colaboradores(as) que se autodeclaram pretos(as) ou pardos(as)

raízen

DIVERSIFICA LAB – a dupla Ju Wallauer e Cris Bartis, à frente do *podcast* Mamilos, estão apoiando nos treinamentos de sensibilização de D&I modular para a alta liderança, gerência e coordenação.

+ de 300
LIDERANÇAS

já iniciaram o programa desde setembro de 2022

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Estágio afirmativo

O programa de estágio teve 12 vagas, 60% delas reservadas a pessoas negras

Igualmente importante é o debate sobre equidade racial. Esse é um grande desafio que passou a ser endereçado ao longo do ano. Criamos na Cosan um programa de estágio com vagas afirmativas para pessoas negras que teve como foco a formação de candidatas a analista dentro da *holding*. O desafio colocado pela área de Gente era ter 60% das 12 vagas ocupadas por pessoas negras. O processo de recrutamento contou com ajuda de consultoria externa, reforçando a importância de termos, na Companhia, uma representatividade que reflita a sociedade brasileira. Para nós, as ações afirmativas são importantes ferramentas para oferecer acesso aos grupos historicamente minorizados em nosso país e, assim, funcionam como medidas de reparação dessa disparidade.



Avaliação de desempenho

Na Cosan o desenvolvimento das nossas pessoas é contínuo, em 2022 todos os nossos colaboradores passaram pelo ciclo de desempenho. Entre janeiro e março, aplicamos as avaliações de metas individuais do período de 2021 para medir *performance* e rodamos a avaliação 360° onde cada colaborador se autoavalia,

é avaliado pela sua liderança e tem a contribuição de pares. Para aqueles que são líderes a avaliação é feita também por subordinados. Ao final desse processo de avaliação construímos planos robustos de treinamentos e capacitação para que todos tenham clareza de como podem se desenvolver na Cosan.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Aprendizado contínuo GRI 3-3_404

O nosso time de Gente segue dedicado a promover o desenvolvimento dos colaboradores em todos os níveis. O ano de 2022 foi marcado pela continuidade e evolução de iniciativas bem-sucedidas de 2021 nessa frente, com programas de aprendizado contínuo, treinamentos técnicos, universidades corporativas e parcerias com instituições de ensino - tanto na *holding* quanto nas empresas do portfólio. Nosso objetivo é desenvolver *soft skills* e capacitar o público interno, sempre em linha com as estratégias e as especificidades de cada companhia.

LÍDERES MAIS PREPARADOS

Outro exemplo de desenvolvimento profissional é a jornada Entre Líderes. A alta liderança da *holding* e dos negócios realizou, ao longo de 2022, diversos encontros para trocar experiências e debates sobre os grandes temas de interesse do Grupo. Com o auxílio de especialistas externos, especialmente convidados para os eventos, falamos da agenda ESG, do Futuro do Trabalho, de Diversidade & Inclusão e de Digitalização, entre outros temas.

Em paralelo, valorizamos a troca de experiências entre os profissionais, para promover sinergias e buscar soluções para problemas em comum. Um exemplo disso é o Programa EntreNós. Lançado em 2021 como um piloto, foi ampliado em 2022 para garantir o desenvolvimento de uma área de Recursos Humanos mais ágil por meio de encontros entre colaboradores dos times de Gente das empresas do portfólio.

A Jornada da Liderança ganhou novas trilhas, sendo uma dedicada ao letramento em Diversidade, com o objetivo de formar líderes mais inclusivos e comprometidos com a promoção da representatividade, preparando-os para a construção de times plurais e ambientes cada vez mais seguros para todos os colaboradores. A segunda trilha foca no autoconhecimento e a terceira busca valorizar o empreendedorismo, em conexão com os objetivos de negócio do Grupo. Participam dessa Jornada as médias e altas lideranças e, no caso das sessões de autoconhecimento, também os especialistas.

Para 2023, a expectativa é dar sequência ao trabalho feito com a liderança e expandir as trilhas de desenvolvimento para estagiários, assistentes e analistas.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

Média de horas de capacitação de empregados por gênero

	2020	2021	2022**
Homens	24	30	25,96
Mulheres	24	27	26,55
Total			26,29

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional

	2020	2021	2022**
Diretores	12	36	27,00
Gerentes	24	57	49,46
Especialistas	24	32	34,57
Técnicos	24	22	18,00
Assistentes	24	22	18,00*

* No grupo de assistentes também estão considerados os estagiários.

** A partir de 2022 os dados serão reportados com casas decimais.

Dados de ambas as tabelas referentes apenas à Cosan.

SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

Segurança sempre em primeiro lugar

GRI 3-3, 403, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

Em 2022, implantamos uma Área de Saúde dedicada exclusivamente às equipes da *holding*, ampliando o trabalho que sempre foi realizado em conjunto com a Raízen. Assim, reforçamos o olhar para a atenção à saúde em todas as suas esferas: qualidade de vida e bem-estar, diagnóstico e tratamento precoces, reabilitação e prevenção de iatrogenias, tudo com acompanhamento mais próximo dos colaboradores, permitindo o mapeamento do perfil de saúde populacional e fomentando ações customizadas para as necessidades dos colaboradores. Essa mudança facilitou o acesso a atendimentos médicos ocupacionais e assistenciais, esclarecimento de dúvidas e apoio técnico em decisões estratégicas que envolvem a saúde e segurança do trabalhador.

Mesmo sem a obrigatoriedade legal para ter um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) próprio, a estratégia de promoção à saúde e qualidade de vida é um componente da nossa cultura. Este sistema foi implementado com base nas Normas regulamentadoras, atreladas à Segurança e Medicina do Trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nosso sistema de gestão em segurança, saúde, meio ambiente, qualidade e integridade de ativos abrange todos os pilares do negócio, compreendendo principalmente atividades administrativas em ambiente corporativo. São também incluídos no sistema de saúde e segurança do trabalho os colaboradores com atividades operacionais descritas no escopo de trabalho (motoristas, copeiros e vigilantes).

Regularmente, realizamos campanhas de saúde com cuidados direcionados à saúde mental, prática de atividades físicas, alimentação saudável, prevenção de doenças e imunização, entre outros, tanto por meio de palestras de conscientização como por meio da disponibilização de benefícios de saúde especializados em qualidade de vida. Além disso, oferecemos benefícios de saúde diferenciados, como plano de saúde com rede referenciada ampla e de alta qualidade, subsídio para a compra de medicamentos, plano odontológico, licenças parentais estendidas e programa de *check-up* corporativo. Atualmente, 100% dos nossos colaboradores estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

PREOCUPAÇÃO TRANSVERSAL A TODOS OS NEGÓCIOS

Na Rumo, a preocupação com a segurança permitiu zerar a taxa de fatalidades desde 2020 e, chegamos em 8 de janeiro de 2023 à marca de 1.000 dias sem acidentes fatais. Outro marco importante em termos de segurança operacional foi registrado no corredor ferroviário que conecta Rondonópolis (MT) ao Porto de Santos (SP). Nos últimos cinco anos, entre o final de 2017 e o final de 2022, conseguimos reduzir em 78% o número de acidentes nesse trecho.

A Comgás pode se orgulhar de, há 14 anos seguidos, ganhar o prêmio Safety Achievement Award da Associação Americana de Gás, que reconhece empreendimentos onde a segurança é um destaque. Considerando todos os negócios da Compass, não houve acidente de colaboradores com afastamento em 2022.



Prevenção a riscos

GRI 403-2, 403-4, 403-5

A Análise Preliminar de Riscos é uma ferramenta proativa de identificação de potenciais riscos à saúde dos colaboradores. Com base no resultado dessa análise, desenvolvemos as estratégias de cuidados de saúde por meio de exames ocupacionais minuciosos, mapeamento de potenciais alterações de saúde relacionadas ao trabalho e orientações de medidas preventivas quanto aos cuidados de saúde. Além de medidas de segurança do trabalho, com a aplicação de estratégias de organização do trabalho, equipamentos de proteção coletiva e equipamentos de proteção individual.

Em 2022, não houve registros de agravos à saúde. Considerando que os fatores de riscos classificados como "Aceitáveis com Atenção" são as circunstâncias ergonômicas no posto de trabalho, usamos como medidas de controle pausas e micropausas não programadas, ginástica laboral e fornecimento de mobiliário adequado.

Doenças profissionais GRI 403-10 (2018)

Números de problemas de saúde de empregados ¹²

	2020		2021		2022	
	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis
Cosan	0	0	0	0	0	0
Compass	0	0	0	0	0	0
Moove	0	2	0	0	0	0
Raízen	0	3	0	2	0	3*
Rumo	0	7	0	8	0	0

* Raízen - Na safra 2021/2022, foi registrado um caso de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis para colaboradores no Brasil, relacionado a problemas osteomusculares. Na Argentina, foram registrados dois casos. Trilhas de treinamentos específicas para cada equipe de trabalho, bem como a distribuição de equipamentos adequados, estão entre as ações tomadas para eliminar esses perigos.



Prêmios e reconhecimentos

Ao longo de 2022, o comprometimento e dedicação de todo o nosso time no avanço da nossa jornada de promover e acelerar uma transição energética eficiente, criando e oferecendo alternativas que facilitem o processo de descarbonização e a geração de valor para todos os brasileiros, resultou na conquista de importantes prêmios, certificações e reconhecimentos. Abaixo você confere algumas das nossas conquistas.



As Melhores da Dinheiro

Na premiação oferecida pela revista "IstoÉ Dinheiro", a Cosan apareceu em 2022 na 37ª colocação geral.



Ranking Merco Responsabilidade e Governança Corporativa no Brasil

A Cosan foi classificada em quarto lugar na categoria Energia e em 93º lugar no ranking geral coordenado pela Merco.



Valor 1.000

Na lista montada pelo jornal "Valor Econômico", a Cosan ficou em 6º lugar entre as mil maiores empresas brasileiras. Também ficou em 13º entre os Maiores Lucros Líquidos, em 17º nos Maiores Lucros da Atividade, em 14º entre os Maiores EBITDAs e em 12º entre os Maiores Patrimônios Líquidos.



Executivo de Valor

Luis Henrique Guimarães, CEO da Cosan, foi reconhecido nesta premiação promovida pelo jornal "Valor Econômico".

TEVA
LABORATÓRIOS**Teva Mulheres na Liderança**

Pela segunda vez consecutiva integramos a carteira do índice, estando entre as 15 empresas listadas no *ranking* geral que seleciona as corporações com maior representatividade de mulheres na governança.

abrasca

Prêmio Abrasca Relatório Anual

Neste levantamento que valoriza os melhores reportes corporativos, a Cosan recebeu menção honrosa na categoria Estrutura de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance.

exame.

Melhores & Maiores

No prêmio anual organizado pela revista "Exame", a Cosan venceu como "Empresa do Ano". Além disso, ficou na 32ª colocação no *ranking* geral e em primeiro lugar no setor de Energia.

Bloomberg

Bloomberg Global-Equity Index

Na edição 2023 do índice organizado pela Bloomberg, somos uma das 16 empresas brasileiras (e 484 globais) que se destacam em relação à equidade de gênero.



Participações em associações

GRI 2-28

Somos filiados à Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), entidade que tem por função defender os interesses das companhias abertas, atuando principalmente junto ao setor regulatório (Comissão de Valores Mobiliários e B3, entre outras organizações). Nossas empresas controladas participam de associações ligadas a cada setor de atividade, conforme descrito em seus respectivos relatórios.



Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso Cosan relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8, 16				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Relatório publicado em junho de 2023 com informações do período de janeiro de 2022 a dezembro de 2022.				
	2-4 Reformulações de informações	47				
	2-5 Verificação externa	7				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	8				
	2-7 Funcionários	66, 101				8 10
	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	99				8
	2-9 Estrutura e composição da governança	29				5 15



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção do principal órgão de governança	30				5 15
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	29, 30				15
	2-12 Papel do principal órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	29, 30				15
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	29, 30				
	2-14 Papel do principal órgão de governança no relatório de sustentabilidade	7				
	2-15 Conflitos de interesse	36				15
	2-16 Comunicado sobre questões críticas	30				
	2-17 Conhecimento coletivo do principal órgão de governança	29				
	2-18 Avaliação do desempenho do principal órgão de governança	30				
	2-19 Políticas de remuneração	36				
2-20 Processo para determinar a remuneração	36					



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Índice de remuneração total anual	A relação do aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização para o aumento médio porcentual da remuneração total anual de todos os colaboradores, excluindo o mais bem pago, é de 5,21%. Devido à confidencialidade dos salários, foi levado em consideração para o cálculo somente o fator calculado: 18,37 para 2022. O crescimento do maior valor de salário foi de 2,3% em 2022 e o crescimento da média salarial foi 9,89% (considerando reajustes de mérito, promoção e acordo coletivo). Apesar do crescimento médio do percentual aplicado de reajustes, a média salarial de dezembro de 2022 é menor que a média do mesmo período de 2021 porque as novas contratações acabam trazendo os salários para o início da faixa. (p.36)				
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3, 17, 18				
	2-23 Compromissos de política	18, 36				15
	2-24 Incorporação de compromissos de política	3, 18, 38				
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	38				
	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	39				15
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Cumprimento das leis e regulamentos	Não houve multas nem aplicações de sanções no período coberto pelo relatório.				
	2-28 Filiação em associações	Somos filiados à Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), entidade que tem por função defender os interesses das companhias abertas, atuando principalmente junto ao setor regulatório (Comissão de Valores Mobiliários e B3, entre outras organizações). Nossas empresas controladas participam de associações ligadas a cada setor de atividade, conforme descrito em seus respectivos relatórios. (p.78)				
	2-29 Abordagem ao engajamento do stakeholder	17, 26				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	36				8



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	17, 21				
	3-2 Lista de temas materiais	21				
Governança / Transparência						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29				
	201-1 Valor Econômico direto gerado e distribuído	49				8 9
GRI 200: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	43	a.i / a.v	Não reportamos os custos das medidas tomadas para gerenciar os riscos decorrentes de mudanças climáticas e a classificação dos riscos		13



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	38				16
GRI 200: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Dados referentes a Cosan <i>holding</i> , na região sudeste. (p.38)	ci, cij, d	Dados de tipo de parceiros e região não disponíveis neste ciclo de relato, assim como os dados por categoria funcional dos treinamentos.	Dados não monitorados neste ciclo.	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	38				16
GRI 200: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	38				16
	207-1 Abordagem tributária	40				1 10 17
GRI 200: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	40				1 10 17
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100, 102				
GRI 400: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	39				5 8



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 400: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	38				16
Diversidade e Inclusão						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	68				
GRI 200: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	A proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local para os homens é de 188,31% e para as mulheres é de 110,12%. Na Raízen Brasil, a proporção entre o salário mais baixo pago para homens e o salário-mínimo nacional foi de 103%. Para mulheres, na mesma comparação, a proporção foi de 112%. Já na Compass, a relação entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local para os homens é de 287,19% e para mulheres é de 275,57%.				1 5 8
GRI 400: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	99				5 8 10
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	102				5 8
GRI 400: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	68, 100				5 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	69				5 8 10
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	A Raízen realiza o mapeamento de aspectos e impactos socioambientais do negócio, análises de riscos diretos e indiretos às comunidades e monitoramento por meio da aplicação de Matriz de Fatores de Riscos, na qual ponderamos fatores como probabilidade e consequência dos impactos identificados. (p.58)				



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Impacto Social Positivo						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40, 58				
GRI 200: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	<p>Em 2021/2022, a Raizen beneficiou cerca de 798 mil pessoas com os projetos e programas sociais. Foram investidos R\$ 66.900.005, sendo R\$ 40.024.942 em manutenções de estradas rurais, para que estivessem em condições tanto para o uso para escoamento de matéria-prima e produtos quanto para o uso da população. Além disso, foram investidos R\$ 4.500.838 em projetos pontuais (reformas e construção de pontes, regularização e melhoria de acessos e desvios de rotas), que visam diminuir o fluxo de veículos pesados nas rodovias melhorando a segurança dos usuários da via e R\$ 22.374.22 para a prevenção e combate a incêndios agroflorestais. No total, o investimento foi de cerca de R\$ 95 milhões em impacto social positivo nos territórios.</p> <p>A Moove adotou a praça laia Garcia para realizar reformas anuais tornando-a o primeiro parque acessível da região. Anualmente mantém a estrutura para que as crianças sejam beneficiadas. O objetivo é promover a inclusão e acessibilidade de crianças portadoras de deficiência. Investimento final de R\$ 9 mil anuais. A empresa também mantém o projeto Plante para Neutralizar, em parceria com o Instituto Terrazul, visando recuperar o manguezal degradado pela coleta de resíduos e pelo plantio de mudas de espécies nativas. Receita repassada mensalmente de aproximadamente R\$ 35 mil. Totalizando R\$ 420 mil.</p>				5 9 11
GRI 200: Tributos 2019	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações	40				1 10 17
GRI 400: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Todos os negócios da Cosan possuem ações que proíbem o risco de trabalho infantil.				5 8 16
GRI 400: Trabalho forçado ou análogo a escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Todos os negócios da Cosan possuem ações que proíbem o risco de trabalho análogo à escravidão.				5 8



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 400: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% das operações da Moove (América do Norte, América do Sul e Europa) possuem avaliações de impactos sociais, inclusive avaliações de impactos de gênero, com base em processos participativos, avaliações de impactos ambientais e monitoramento contínuo e divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais. 33,33% das operações possuem programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais e comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis. A Raizen, durante a safra 2021/2022 no Brasil, executou programas de engajamento de comunidades locais e avaliações de impactos em 97% das instalações, além de 77% de programas de desenvolvimento local nos territórios onde estão localizadas as nossas operações. Na Argentina, 72% das operações contaram com programas de engajamento da comunidade e com programa de desenvolvimento local. Já a Rumo possui um total de cinco unidades operacionais. Em três delas realizou avaliações de impactos sociais, inclusive avaliações de impactos de gênero, com base em processos participativos; em duas realizou programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais; em quatro realizou planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes e comitês/ processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis e em todas elas possui conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de empregados para discutir impactos, além de processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais. (p.58)				
GRI 400: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	100% dos novos fornecedores da Raizen foram selecionados com base em critérios sociais (considerando as operações no Brasil, para as quais este tema é material). O mesmo acontece com a Rumo. Lá, para garantir o relacionamento com fornecedores responsáveis, durante o processo de homologação dos fornecedores, aplica-se uma série de critérios para garantir que trabalhe apenas com fornecedores idôneos, com boas condutas nos aspectos social, ambiental e ético. Todas as 1.808 empresas homologadas em 2022 pela Rumo responderam a questionários e, desse montante, 915 representam novos parceiros da empresa.				5 8 16

Mudanças Climáticas

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43, 52
-----------------------------------	---------------------------------------	--------



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 300: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	97, 98				7 8 12 13
	302-3 Intensidade energética	97				7 12 13
	302-4 Redução de consumo de energia	Neste ciclo, a Cosan não reportou reduções no consumo de energia em decorrência do retorno das atividades presenciais no escritório e também viagens com os helicópteros Cosan. No caso da Rumo, apenas o <i>diesel</i> não apresentou redução, mas houve aumento de volume transportado em 17% e um aumento de apenas 11,41% no consumo de <i>diesel</i> , não ocorrendo na mesma proporção devido à eficiência. Os valores de combustível foram calculados com base no consumo mensal e segregados de acordo com cada malha. Para conversão dos valores foram utilizados os fatores de conversão do Balanço Energético Nacional de 2022. Na Moove, não foi possível quantificar a redução do consumo de energia. No entanto, houve inúmeros projetos para redução de energia elétrica com a adequação da iluminação, redução da produção de vapor com o combate ao desperdício de vapor, e redução de energia elétrica com o combate ao desperdício de ar comprimido. A Raizen não monitora este indicador.				7 8 12 13
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	56				3 12 13 14
GRI 300: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	A contabilização das emissões e os fatores de emissão da Cosan seguem o Programa Brasileiro GHG Protocol. A redução de emissão está atrelada aos fatores de emissões do ano (de acordo com Sistema Interligado Nacional - SIN) e em relação à eficiência da matriz energética do país comparado ao ciclo anterior. Mesmo tento aumento na aquisição de energia este motivo levou à redução das emissões de escopo 2. (p.56)				3 12 13 14 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	56				3 12 13 14 15



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	98				13 14 15
GRI 300: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	A redução de emissões do indicador em 2022 foi de 5.120,88 tCO ₂ , considerando Cosan, Compass e Rumo tendo uma variação de -63% em relação ao ano anterior. A redução de emissão está atrelada aos fatores de emissões do ano (de acordo com Sistema Interligado Nacional - SIN) e em relação à eficiência da matriz energética do país comparado ao ciclo anterior (período de pandemia) e o atual, com a volta das atividades presenciais. Neste caso obteve-se redução, porém menor do que a relatada no relatório anual de sustentabilidade 2021. (p.56)	a.ii	Não reportamos a redução de emissões de GEE como resultado direto de iniciativas de redução.		13 14 15
GRI 300: Emissões 2016	305-7 Emissões de NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas	A Rumo contabilizou, no período coberto pelo relatório, 0,39 (Material Particulado). A Moove não houve emissões relevantes para serem reportadas. A Raízen contabilizou os seguintes resultados no período coberto pelo relatório, em toneladas métricas: 7.949,65 (NO _x), 2613 (SO _x), 2977 (compostos orgânicos voláteis), 8.982,97 (Material particulado). E a Compass não faz monitoramento deste indicador.				3 12 14 15

Segurança das Pessoas

GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	75				
GRI 400: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	75				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	75, 76				8
GRI 400: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	75				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	75, 76				8 16



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 400: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	75, 76				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	75				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	75				8
GRI 400: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	75				8
	403-9 Acidentes de trabalho	103				3 8 16
	403-10 Doenças profissionais	76, 103				3 8 16
GRI 400: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	A Rumo considera toda a malha ferroviária onde ela atua como geradora de impactos negativos reais e potenciais nas comunidades locais. Os aspectos decorrentes da operação ferroviária que, em especial, podem impactar negativamente as comunidades locais são ligados à mobilidade urbana, às buzinas dos trens e serviços de roçada na faixa de domínio. Para facilitar a comunicação com a comunidade, a Rumo dispõe de um canal 0800, dedicado ao atendimento das solicitações da comunidade, o qual possui atendimento 24 horas, sete dias por semana. A operação da Moove na Ilha do Governador, Rio de Janeiro, apresenta potencial de causar incômodo à comunidade principalmente devido ao tráfego de caminhões no entorno, além do potencial impacto ambiental da operação marítima à Baía de Guanabara, portanto são mantidos rigorosos controles em seu Sistema de Gestão Ambiental certificado ISO 14001. (p.58)				1 2
	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve vazamentos, furtos ou roubo de dados de clientes no ano coberto pelo Relatório na Cosan e em nenhuma das unidades de negócios.				



Sumário SASB

SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
Governança / Transparência						
SASB-TR-RA: Comportamento Competitivo	Rumo	520a.1 Valor total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a regulamentos de comportamento anticompetitivo	Não há condenação em processo judicial sobre práticas anticompetitivas. Houve, todavia, condenação em processo administrativo no CADE no valor de R\$ 247 milhões, ocorrida em 2021, e que é objeto de discussão judicial.			
SASB-EM-MD: Comportamento Competitivo	Raízen	520a.1 Quantidade total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados às regulações federais de dutos e armazenamento	Por questões de estratégia ou de gestão, não reportamos essas informações no nosso Relatório Anual Raízen 21'22.			
SASB-EM-MD: Comportamento Competitivo	Compass	520a.1 Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a oleodutos federais e regulamentos de armazenamento	Indicador não aplicável, uma vez que as operações atuais são reguladas pela ARSESP (esfera estadual), no caso da Comgás e da GasBrasiliano e pela AGERGS (esfera estadual), no caso da Sulgás.			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão			
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Mudanças Climáticas							
SASB-TR-RA: Emissões GEE	Rumo	110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1	56				
		110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas		Em relação à meta de "Reduzir em 15% as emissões específicas até 2023, com ano-base em 2019", já atingimos a meta antecipadamente em um ano, chegando a 18% de redução em 2022. Além disso, sobre a meta de "Reduzir em 21% as emissões específicas até 2030, com ano-base 2020", já avançamos em 8,7%. Tais resultados são provenientes de todas as ações de eficiência energética implementadas, assim como do aumento do volume transportado.			
		110a.3 Total de combustível consumido, porcentagem renovável		Em 2020 a determinação da legislação em relação à % de <i>biodiesel</i> presente no <i>diesel</i> era de 11,3%, em 2021 de 11,2%, mas de 2022 foi de 10%, o que impactou, conseqüentemente, nossa redução de emissões.			
		120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NO _x (excluindo N ₂ O) e (2) material particulado (PM ₁₀)		Material particulado (PM ₁₀) - 0,0003934 t/h. O resultado é a média das medições de nove chaminés das unidades de Rondonópolis e Elevações Portuárias. Para Rondonópolis houve diminuição de emissão de MP.			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
SASB-FB-AG: Emissões GEE	Raízen	110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	43			
		130a.1 Energia operacional consumida, porcentagem de eletricidade da rede, porcentagem de renovável	97			
SASB-FB-AG: Emissões GEE	Raízen	110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	43			
SASB-FB-AG: Fornecimento de matéria-prima	Raízen	440a.1 Identificação das principais culturas e descrição dos riscos e oportunidades apresentados pelas mudanças climáticas	Mais informações em Relatório Raízen 21'22 , página 43.			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
SASB-RR-BI: Qualidade do Ar	Raizen	120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NO _x (excluindo N ₂ O), SO _x , compostos orgânicos voláteis (VOCs), particular (PM ₁₀) e poluentes atmosféricos perigosos (HAPs)	NO _x (excluindo N ₂ O) - 7.949,65 t SO _x - 2.613 t Compostos Orgânicos Voláteis (VOCs) - 2.977 t Matéria Particulada (PM ₁₀) - 8.982,97 t. No Brasil, as principais fontes geradoras de gases/ vapor para a geração de energia elétrica utilizadas no processo industrial referem-se às caldeiras a bagaço de cana. O monitoramento das emissões atmosféricas para unidades que geram energia com base na queima de bagaço de cana-de-açúcar em caldeiras deve seguir com o controle dos poluentes Material Particulado (MP) e NO _x (óxidos de nitrogênio), com base no Plano de Monitoramento de Emissões Atmosféricas (PMEA) da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB).			
SASB-EM-MD: Emissões GEE	Raizen	110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem de metano, porcentagem coberta por regulamentos de limitações de emissões 110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	Mais informações em Relatório Raizen 21'22 , páginas 75 e 76. Mais informações em Relatório Raizen 21'22 , páginas 75 e 76.			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
SASB-EM-MD: Qualidade do Ar	Raizen	120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NO _x (excluindo N ₂ O), SO _x , compostos orgânicos voláteis (VOCs) e partículas (PM ₁₀)	<p>NO_x (excluindo N₂O) - 7.949,65 t SO_x - 2.613 t Compostos Orgânicos Voláteis (VOCs) - 2.977 t Matéria Particulada (PM₁₀) - 8.982,97 t.</p> <p>No Brasil, as principais fontes geradoras de gases/ vapor para a geração de energia elétrica utilizadas no processo industrial referem-se às caldeiras a bagaço de cana. O monitoramento das emissões atmosféricas para unidades que geram energia com base na queima de bagaço de cana-de-açúcar em caldeiras deve seguir com o controle dos poluentes Material Particulado (MP) e NO_x (óxidos de nitrogênio), com base no Plano de Monitoramento de Emissões Atmosféricas (PMEA) da Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB).</p> <p>Mais informações em Relatório Raizen 21'22, página 102.</p>			
SASB-EM-MD: Emissões GEE	Compass	<p>110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem de metano, porcentagem coberta por regulamentos de limitações de emissões</p> <p>110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas</p>	<p>No ano coberto pelo relatório a Compass teve um total de 9422 tCO₂e de emissões brutas (Escopo 1). Porcentagem de metano: 85%.</p> <p>43</p>			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
SASB-EM-MD: Qualidade do Ar	Compass	120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NO _x (excluindo N ₂ O), SO _x , compostos orgânicos voláteis (VOCs) e partículas (PM ₁₀)	O inventário atual da Compass contempla apenas emissões de GEE regulados pelo Protocolo de Kyoto: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, SF ₆ , PFCs, HCFCs e regulados pelo Protocolo de Montreal (CFCs e HCFCs). Dessa forma, não é feito o monitoramento dos gases NO _x , SO _x , compostos orgânicos voláteis, HAPs e material particulado.			
SASB-EM-RM: Emissões GEE	Raizen	110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões	56			
		110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	43			
SASB-EM-RM: Qualidade do Ar	Raizen	120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NO _x (excluindo N ₂ O), SO _x , material particulado (PM ₁₀), H ₂ S e compostos orgânicos voláteis (VOCs)	Nas operações da Moove, é realizado o trabalho de monitoramento, avaliação e determinação das concentrações dos parâmetros NO _x , CO e CO ₂ , provenientes de quatro vaporizadores a gás natural e duas caldeiras a gás natural, sendo estas, fontes estacionárias.			
SASB-EM-RM: Emissões GEE	Moove	110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões	56			
		110a.2 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	43			



SASB	Unidade	Conteúdo	Localização	Omissão		
				Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
SASB-EM-RM: Qualidade do Ar	Moove	120a.1 Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NO _x (excluindo N ₂ O), SO _x , material particulado (PM ₁₀), H ₂ S e compostos orgânicos voláteis (VOCs)	Nas operações da Moove, é realizado o trabalho de monitoramento, avaliação e determinação das concentrações dos parâmetros NO _x , CO e CO ₂ , provenientes de quatro vaporizadores a gás natural e duas caldeiras a gás natural, sendo estas, fontes estacionárias.			
Segurança das Pessoas						
SASB-EM-RM: Saúde e Segurança dos Funcionários	Raízen	320a.1 Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), taxa de fatalidade, taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) funcionários em tempo integral e (b) funcionários contratados	103			
		320a.2 Discussão dos sistemas de gestão usados para integrar uma cultura de segurança	103			
SASB-EM-RM: Saúde e Segurança dos Funcionários	Moove	320a.1 Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), taxa de fatalidade, taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) funcionários em tempo integral e (b) funcionário contratados	103			
		320a.2 Discussão dos sistemas de gestão usados para integrar uma cultura de segurança	103			
SASB-FB-AG: Saúde e Segurança do funcionário	Raízen	320a.1 (1) Taxa de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidade e (3) taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) funcionários diretos e (b) funcionários sazonais e migrantes	103			
SASB-TR-RA: Saúde e Segurança do funcionário	Rumo	320a.1 (1) Taxa de incidente registrável total (TRIR), (2) taxa de fatalidade e (3) taxa de frequência de quase acidente (NMFR)	103			

Anexos

Consumo de energia GRI 302-1, SASB FB-AG-130a.1

Energia consumida (GJ)*

	2020	2021	2022
Querosene de aviação	3.418,47	2.248,70	2.263,30
Eletricidade	1.107,33	1.076,18	1.098,13
Total	4.525,80	3.324,88	3.361,42

* Dados referentes apenas a Cosan. Para somatória dos valores, os dados de energia elétrica são coletados em MWh e convertidos para GJ, já os dados de querosene de aviação são coletados em litros e convertidos para GJ. O fator de conversão é fornecido pela ferramenta GHG Protocol, no caso: 1 GJ = 0,277777 MWh.

Intensidade energética GRI 302-3

	2020	2021	2022
Cosan*	n/a	n/a	n/a
Moove (MWh/MML)	512,51	493,06	426,75
Compass (GJ/milhões de m ³)	13,21	9,90	8,85
Raízen (GJ/t de cana moída)	2,65	6,77*	n/d**
Rumo (GJ/TKU)	0,2335	0,2261	0,2229

* Dados referentes apenas à Cosan. A *holding* funciona apenas com atividades administrativas, não necessitando do consumo de outras fontes, fora a energia elétrica utilizada no edifício comercial.

** Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Relato Integrado Raízen 2022/2023.

2020
2021
2022

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)

Moove	86.466,69	99.781,70	73.714,63
Compass	31.456,00	26.364,00	21.874,00
Raízen	5.801.102,14	21.766.543,00	n/d**
Rumo	12.048.687,00	11.937.221,53	13.266.191,37
Total	17.967.711,83	33.816.646,82	13.361.780

Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)

Moove	25.635,60	25.469,93	23.141,00
Compass	9.869,00	11.440,00	9.212,00
Raízen	156.507.651,14	118.897.285,45	n/d**
Rumo	1.597.717,08	1.491.109,55	1.460.843,96
Total	158.140.872,82	120.438.568,33	1.514.845,96

Total de energia consumida (GJ)

Moove	112.102,29	125.251,63	193.711,26
Compass	56.324,00	51.965,00	52.934,00
Raízen	159.734.539,74	132.028.054,60	n/d**
Rumo	13.773.222,08	13.635.457,70	14.949.427,92
Total	172.238.242,19	154.493.014,02	14.984.497,59

* A *holding* funciona apenas com atividades administrativas, não necessitando do consumo de outras fontes, fora a energia elétrica utilizada no edifício comercial.

** Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Relato Integrado Raízen 2022/2023.

Emissões biogênicas - Escopo 1 (tCO₂e) GRI 302-1

	2020	2021	2022
Moove	5,59	9,00	19,81
Compass	738,00	811,38	640,69***
Raízen	17.453.982,00	13.508.091,21	n/d
Rumo	106.462,00	136.254,00	103.254,00

Emissões biogênicas - Escopo 3 (tCO₂e) GRI 302-1

	2020	2021	2022
Moove	1.093,73	2.366,00	2.826,82
Compass	1.266,00	815,66	1.022,57***
Raízen	12.229.273,00	11.366.891,25*	n/d**
Rumo	1.590,88	4.849,17	4.710,00

* Raízen - Os dados reportados referem-se ao ano fiscal de 2021 e estão contempladas informações de Raízen Brasil e Argentina. Outras categorias de emissões indiretas (Escopo 3) incluem emissões agrícolas fontes móveis, transporte diário de colaboradores, franquias, uso de produtos vendidos e produção de combustíveis utilizados. As atividades incluídas no cálculo dessas emissões são: viagens aéreas, queima de biomassa e aplicação de resíduos industriais em áreas de terceiros, consumo de combustível dos veículos de terceiros e transporte dos colaboradores dos parques de bioenergia (administrativo + industrial + rural), queima dos combustíveis comercializados pela Raízen, produção do combustível utilizado nas atividades próprias da Companhia e consumo de energia elétrica pelas lojas Shell Select. Para fins de comparabilidade histórica, as conversões de CH₄ e N₂O consideram fatores de GWP de AR-4 (IPCC, 2006). Outras comunicações podem utilizar fatores advindos de outros relatórios do IPCC, mudando marginalmente o valor final das emissões em CO₂e.

**Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Relato Integrado Raízen 2022/2023.

*** Compass: considera todos os negócios controlados de distribuição de gás.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) GRI 305-4

	2020	2021	2022
Moove (tCO ₂ e/litros de produto)	0,019	0,023	0,021
Compass (tCO ₂ e/km)	0,64	0,57	0,39***
Raízen (tCO ₂ e/t de cana moída)	0,039	0,025*	n/d**
Rumo (gCO ₂ e/TKU)	14,34	13,77	13,09

* Raízen - Em 2021, o índice de intensidade global das nossas emissões de GEE foi de 0,025 tCO₂e por tonelada de cana moída. O valor foi determinado a partir da somatória das emissões dos escopos 1 e 2, dividido pelo total de cana moída.

**Os dados referentes ao ano de 2022 estão sendo auditados e serão reportados no Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa da Raízen 2022.

***Compass: considera todos os negócios controlados de distribuição de gás.

Trabalhadores que não são colaboradores

GRI 2-8

Trabalhadores por categoria funcional e gênero

		2022		
		Homens	Mulheres	Total
Cosan	Aprendizes	2	1	3
	Estagiários	8	7	15
	<i>Trainees</i>	0	0	0
Compass*	Aprendizes	8	15	23
	Estagiários	23	20	43
	<i>Trainees</i>	0	0	0
Moove	Aprendizes	10	4	14
	Estagiários	13	13	26
	<i>Trainees</i>	0	0	0
Raizen**	Aprendizes	43	57	100
	Estagiários	0	0	0
	<i>Trainees</i>	6	94	100
Rumo	Aprendizes	175	87	262
	Estagiários	47	73	120
	<i>Trainees</i>	0	0	0

* Compass: Em 31/12/2022 a Comgás contava com 3.071 trabalhadores considerados terceiros na operação, construção e ligações. Não inclui contratadas de TI, consultorias, agências e demais serviços. A GasBrasiliano tem uma média de 200 terceiros, variável ao longo dos meses. A compilação dos dados ocorre por meio dos sistemas ERP de cada negócio. Não houve quantificação de trabalhadores terceiros na Sulgás.

** Raizen: Na Argentina, a categoria funcional *Trainees* é composta por 68 homens e 32 mulheres. Os dados referentes a estagiários estão zerados, pois o protocolo GRI passou por uma reformulação da norma e os dados solicitados não eram solicitados anteriormente. A partir da safra 22'23 a companhia passará a reportar as informações solicitadas

Os tipo de trabalho são de aprendizagem e administrativos. Na tabela de total de empregados, indicador 2-7, há notas orientando premissas. As flutuações significativas em Cosan são em relação aos números de estágio e podem ser verificados na página 74 deste relatório.

Novas contratações e rotatividade de empregados* GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Número total e taxa de novas contratações por faixa etária**						
Abaixo de 30 anos	6	0,33	18	0,50	23	0,51
Entre 30 e 50 anos	12	0,35	18	0,50	22	0,31
Acima de 50 anos	0	0,12	0	0,0	2	0,13
Total	18	1,00	36	1,00	47	0,36

Número total e taxa de rotatividade por faixa etária

Abaixo de 30 anos	6	0,25	3	0,19	14	0,31
Entre 30 e 50 anos	15	0,63	12	0,75	14	0,20
Acima de 50 anos	3	0,13	1	0,06	0	0
Total	24	1,00	16	1,00	28	0,22

Número total e taxa de novas contratações por gênero

Homens	12	0,33	14	0,39	28	0,49
Mulheres	6	0,35	22	0,61	19	0,26
Total	18	1,00	36	1,00	47	0,36

Número total e taxa de rotatividade por gênero

Homens	12	0,50	11	0,69	16	0,28
Mulheres	12	0,50	5	0,31	12	0,16
Total	24	1,00	16	1,00	28	0,22

*Dados referentes apenas à Cosan. A taxa de rotatividade é calculada pelo total de pessoas que deixaram a empresa na categoria sobre o total de pessoas que deixaram a empresa. A taxa de novas contratações é calculada pelo total de pessoas contratadas na categoria sobre o total de pessoas contratadas.

** Em 2022, a variação de rotatividade e contratações foi devido a decisões estratégicas para a atividade das áreas da *holding*.

**Empregados, por categoria funcional e gênero (%)** GRI 405-1

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretores	75%	25%	60%	40%	83,33%	16,67%
Gerentes	61%	39%	58%	42%	50,00%	50,00%
Especialistas	45%	55%	38%	62%	37,21%	62,79%
Técnicos	39%	61%	34%	66%	46,15%	53,85%
Assistentes	70%	30%	57%	43%	39,29%	60,71%
Total	54%	46%	45%	55%	45,11%	54,89%

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretores	0%	50%	50%	0%	40%	60%	0	66,67%	33,33%
Gerentes	0%	91%	9%	0%	92%	8%	0	85,71%	14,29%
Especialistas	5%	83%	12%	8%	85%	8%	9,3%	83,72%	6,98%
Técnicos	71%	29%	0%	68%	32%	0%	66,67%	30,77%	2,56%
Assistentes	11%	43%	46%	40%	37%	23%	53,57%	21,43%	25%
Total	19,4%	61,2%	19,4%	33%	55%	12%	34,62%	53,85%	11,54%

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	2020		2021		2022	
	Negros	PCDs	Negros	PCDs	Negros	PCDs
Diretores	0%	0%	0%	0%	0	0
Gerentes	0%	0%	0%	8,30%	0	7,14%
Especialistas	0%	0%	5%	2,60%	11,63%	2,33%
Técnicos*	4%	0%	13%	0	15,38%	0
Assistentes	16%	0%	20%	2,90%	53,57%	0
Total**	5%	0%	11%	2,30%	19,55%	1,50%

* O agrupamento de técnicos considera os analistas e no grupo de assistentes estão contabilizados os estagiários.

** Para demais grupos sub-representados não há dados disponíveis. Estamos trabalhando na evolução de sistemas para obtermos registros dessas informações.

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) GRI 404-3

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gerentes	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Especialistas	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Técnicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Assistentes*	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* No grupo de assistentes não estão considerados os estagiários. Passamos a reportar o indicador no ciclo de 2021 e ajustamos a coluna de 2021, em relação ao reporte anterior, pois no ciclo todos os colaboradores também receberam análises de desempenho.

Número de colaboradores por região no Brasil e no exterior GRI 2-7

	2020						2021						2022					
	N	NE	CO	SE	S	EX	N	NE	CO	SE	S	EX	N	NE	CO	SE	S	EX
Cosan*	0	0	0	134	0	0	0	0	0	129	0	0	0	0	0	130	0	0
Compass	0	0	0	1.195	0	0	0	0	0	1.171	0	0	0	0	0	1.341	157	0
Moove**	0	0	0	625	0	482	0	0	0	666	0	503	0	0	0	716	0	506
Raízen***	148	247	1.560	26.627	261	n/d	177	260	2.559	25.700	245	1.150	199	292	5.114	35.261	265	1.178
Rumo	22	118	1.341	3.858	3.896	0	12	0	1.238	3.226	3.636	0	6	0	1.261	3.455	3.592	0
Total	170	365	2.901	32.439	4.157	482	189	260	3.797	30.892	3.881	1.653	205	292	6.375	40.903	4.014	1.684

* Cosan: 100% dos empregados possuem contrato de trabalho permanente (exceto estagiários) e integral. Não há empregados com contrato sem garantia de carga horária. Os aprendizes possuem gestão realizada pelo CIEE e não constam na folha de Cosan.

** Moove: Todos os colaboradores da Moove no Brasil são de período integral, com período indeterminado. A empresa não tem casos de empregados sem garantia de carga horária de trabalho em contrato.

*** Raízen: Os dados são referentes à safra 2021/2022 e contemplam Raízen Brasil e Argentina. O total de colaboradores inclui apenas contratados diretos. Os números referentes aos ciclos anteriores foram ajustados.

Porcentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional

	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores	3	2	5	5	1	6
Gerentes	7	5	12	7	7	14
Especialistas	15	24	39	16	27	43
Técnicos	13	25	38	18	21	39
Assistentes	20	35	35	11	17	28*
Total	58	71	129	57	73	130

* No grupo de assistentes também estão considerados os estagiários. Passamos a reportar o indicador no ciclo de 2021.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3.

		2020	2021	2022
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	homens	1	1	0
	mulheres	3	3	5
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	homens	1	1	1
	mulheres	3	1	3
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	1	1	0
	mulheres	4	3	1
Taxa de retorno	homens	100%	100%	0
	mulheres	100%	33%	100%
Taxa de retenção	homens	33%	100%	0
	mulheres	100%	100%	100%

Não houve colaboradores homens que tiraram licença-paternidade na Cosan e ocorreu um caso a mais de mulheres que tiraram licença-maternidade em 2022.

Acidentes de trabalho GRI 403-9 (2018), SASB EM-RM-320a.1, EM-RM-320a.2, TR-RA-320a.1, FB-AG-320a.1

Índice LTIF nas empresas do Grupo

	2020	2021	2022
Cosan	0	0	0
Compass	0,27	0,09	0,15
Moove	0	0	1,46
Raízen	0,15	0,10	0,31
Rumo	0,14	0,15	0,20

Dados de Moove, Rumo e Compass consideram trabalhadores próprios e terceiros.

Em Raízen, os dados reportados se referem a safra 21'22 (abril 2021 a março 2022); Os dados estão considerando Raízen Brasil (incluso bioparques ex-Biosev), sem considerar as operações da Argentina; Estão sendo considerados colaboradores próprios Raízen, sem considerar terceiros.

Número de incidentes com afastamento por milhão de horas trabalhadas

	2020		2021		2022	
	Acidentes com afastamento	Milhões de horas trabalhadas	Acidentes com afastamento	Milhões de horas trabalhadas	Acidentes com afastamento	Milhões de horas trabalhadas
Cosan	0	0	0	0	0	0
Compass	1	3	1	11	2	13
Moove	0	2	0	2	3	2
Raízen	15	107*	10	104*	26	84
Rumo	6	42	7	40	7	35
Total	24	154	18	158	38	134

* Raízen - números dos ciclos anteriores ajustados.

Dados de Moove, Rumo e Compass consideram trabalhadores próprios e terceiros.

Em Raízen, os dados reportados se referem a safra 21'22 (abril 2021 a março 2022); Os dados estão considerando Raízen Brasil (incluso bioparques ex-Biosev), sem considerar as operações da Argentina; Estão sendo considerados colaboradores próprios Raízen, sem considerar terceiros.

Doenças profissionais GRI 403-10 (2018)

Número de doenças profissionais

	2020		2021		2022	
	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis	Número de óbitos como resultado de problemas de saúde relacionados ao trabalho	Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis
Cosan	0	0	0	0	0	0
Compass	0	0	0	0	0	0
Moove	0	2	0	0	0	0
Raízen	0	3	0	2	0	3*
Rumo	0	7	0	8	0	0

* Raízen - Na safra 2021/2022, foi registrado um caso de doenças relacionadas ao trabalho reportáveis para colaboradores no Brasil, relacionado a problemas osteomusculares. Na Argentina, foram registrados dois casos. Trilhas de treinamentos específicas para cada equipe de trabalho, bem como a distribuição de equipamentos adequados, estão entre as ações tomadas para eliminar esses perigos. Os números relacionados aos ciclos anteriores foram ajustados.

Taxas e números de saúde e segurança de colaboradores próprios*

	2021				2022			
	Compass	Moove	Raízen	Rumo	Compass	Moove	Raízen	Rumo***
Número de óbitos como resultados de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de óbitos como resultados de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	8*	4	0	0	26	1
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	0,08**	0,18	0	0	0,31	0,05
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	3	62	4	1	3	126	3
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	2,29	0,93	0,18	0,35	2,71	1,49	0,14

* Cosan: os funcionários da Cosan estão alocados em escritórios na Faria Lima e não estão sujeitos a acidentes com consequências graves.

** Raízen: informações ajustadas em relação a 2022. Os dados reportados referem-se apenas à Raízen Brasil.

*** Rumo: os números consideram colaboradores próprios e terceiros.

Taxas e números de saúde e segurança de empregados e terceiros

	2021				2022			
	Compass	Moove	Raízen	Rumo	Compass	Moove	Raízen	Rumo
Número de óbitos como resultados de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de óbitos como resultados de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (incluindo óbitos)	0	0	n/d	7	0	0	0	6
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (incluindo óbitos)	0,13	0	n/d	0,17	0,14	0	n/d	0,20
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	9	6	n/d*	11	4	3	4	11
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	1,21	3,27	n/d*	0,27	0,56	4,64	0,14	0,34

* Cosan: Os funcionários da Cosan estão alocados em escritórios na Faria Lima e não estão sujeitos a acidentes com consequências graves.

Carta de asseguração



São Paulo Corporate Towers
Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1909
Torre Norte - SP Antares - Baim Sibi
04543-011 - São Paulo/SP, Brasil

Tel: (11) 2573-3000
Fax: (11) 2573-5780
ey.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade

Aos
Acionistas, Conselheiros e Administradores da
Cosan S/A
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Cosan S/A ("Cosan" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras da holding constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da Cosan ("Relatório"), relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Cosan

A administração da Cosan é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* ("GRI - Standards");
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação dos indicadores constantes no Relatório, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07 – Trabalhos de Asseguração Limitada referente às informações não financeiras contidas no Relatório Integrado emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.



Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Cosan e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que os indicadores divulgados no Relatório, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração dos indicadores constantes no Relatório;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores constantes no Relatório;
- d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI Standards aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nos indicadores constantes no Relatório. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas,



ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente ao critério selecionado (GRI - Standards).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras da holding constantes no Relatório para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Cosan, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* – GRI ("GRI – Standards").

São Paulo (RS), 2 de junho de 2023.

Ernst & Young
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC SP- 034519/O

Leonardo Masseli Dutra
Sócio de Sustentabilidade

Flávio A. Machado
Contador CRC MG - 065.899/O-2

CRÉDITOS

Coordenação geral e gestão do projeto

Cosan – Equipe de ESG & Comunicação Externa

André Tuon

Helena Dalanezi

Laiane Aparecida

Marina Stefani Carlini

Natalia Milani Menezes

Raquel Pereira

Consultoria de indicadores

grupo report – rpt.sustentabilidade

Redação

GlobeScan

Projeto gráfico

grupo report – rpt.sustentabilidade

Imagens

Banco de imagens Cosan

Revisão

Catalisando Conteúdo

Auditoria

Ernst & Young