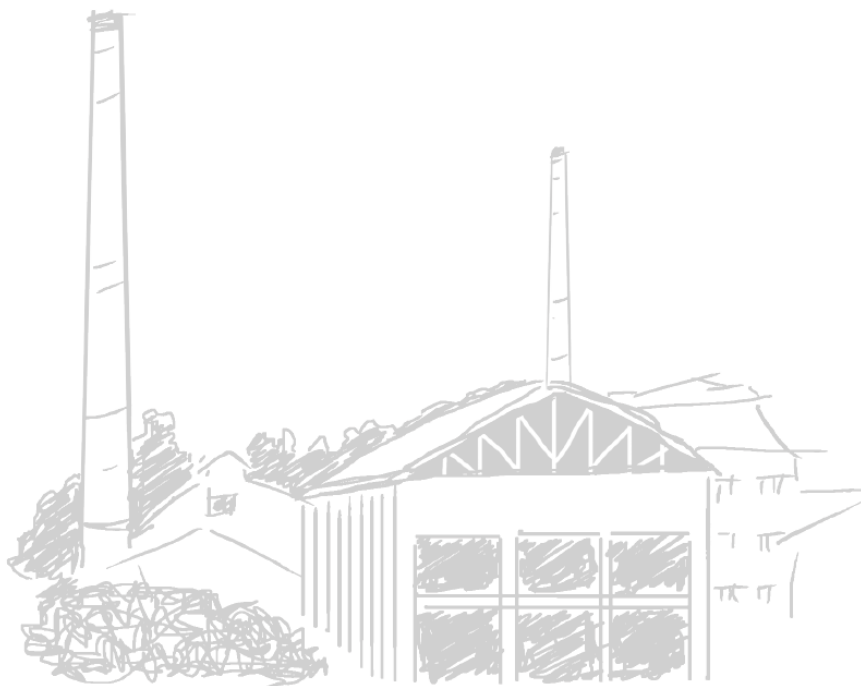


POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA

Usina Santa Lúcia



- **MISSÃO**

Agregar valor à cana-de-açúcar, produzindo açúcar, etanol e bioenergia de forma sustentável e competitiva.

- **VISÃO**

Direcionar nossos negócios para a busca da excelência e do desenvolvimento sustentável, com qualidade, simplicidade e segurança, contribuindo com o desenvolvimento regional.

- **VALORES**

- Ética
- Integridade
- Segurança
- Responsabilidade social
- Compromisso com nossos clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores e parceiros
- Proatividade

POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA

A Usina Santa Lúcia S.A. produtora de açúcar, etanol e bioenergia assume o compromisso em:

- Atender os requisitos legais, regulamentares, estatutários e dos clientes, aplicáveis às nossas atividades.
- Oferecer produtos livres de contaminação aos nossos clientes.
- Implementar melhoria contínua em seus processos, produtos e sistemas de gestão.
- Proteger e preservar o meio ambiente e controlar os impactos ambientais em nossas atividades.
- Garantir a segurança e saúde dos nossos colaboradores mantendo os locais de trabalho saudáveis e seguros, para prevenir lesões e doenças dos trabalhadores e parceiros.
- Respeitar os direitos humanos, diversidade de raça, gênero e cultura no ambiente de trabalho, não havendo discriminação.
- Comunicar-se sempre de maneira transparente com pessoas e empresas.
- Relacionar-se socialmente da melhor maneira com Araras e região.

CÓDIGO DE CONDUTA E DIRETRIZES DE NEGÓCIOS

1. INTEGRIDADE E RESPONSABILIDADE

A marca da Usina Santa Lúcia é o empreendedorismo, aliado aos mais elevados padrões de integridade e responsabilidade, fazendo o que é certo e bom para a empresa, agindo de forma irreparável, inspirando confiança e credibilidade aos seus colegas de trabalho e, ao mesmo tempo, assumindo sempre total responsabilidade por seus próprios atos.

2. OBJETIVO

Este Código de Conduta e Diretrizes de Negócios (o “Código”) se aplica a todos os funcionários da Usina Santa Lúcia e fornecedores. Todos os funcionários devem receber este Código e receberem orientações sobre o mesmo e são orientados a lê-lo, esclarecendo as suas dúvidas a fim de se ter à sua total compreensão e estarem familiarizados com o disposto no presente Código.

O Código contém as diretrizes a serem observadas por todos os funcionários e impõe determinadas obrigações a serem por eles cumpridas. Caso algum funcionário tenha dúvida se suas atitudes podem violar o Código ou quaisquer leis/regulamentos, deverá ele consultar os seus superiores ou o Departamento Pessoal/Recursos Humanos da Usina Santa Lúcia.

A omissão na leitura deste Código e/ou a discordância de quaisquer de seus termos e condições não eximirá os funcionários de suas obrigações de cumprimento com o disposto no Código, nas leis, regulamentos locais e nas demais políticas da Usina Santa Lúcia. A



Aprovado pela Diretoria – Rev. 02/2021

Usina Santa Lúcia não tolerará nem mesmo situações que caracterizem indícios de má conduta ou desonestidade nos termos deste Código.

3. PROCEDIMENTO DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS

Como comentário geral aplicável a todas as políticas abaixo, os funcionários devem cumprir os seguintes procedimentos:

- Ler atentamente o Código, as políticas da Usina Santa Lúcia e os termos de seu contrato de trabalho/representação de serviços;
- Em caso de dúvida – sempre consultar primeiro e agir depois;
- Consultar a administração, Departamento de Recursos Humanos/Departamento Pessoal da Usina Santa Lúcia.
- Reservar e proteger as evidências que possam ser relevantes para a Usina Santa Lúcia em qualquer tipo de processo (salvo se proibido por lei/regulamento ao qual o respectivo funcionário esteja sujeito).

4. COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES

Todos os funcionários da Usina Santa Lúcia devem informar sobre qualquer violação conhecida ou suspeita de violação deste Código ao Departamento de Recursos Humanos/Departamento Pessoal. Nenhuma retaliação, abuso ou assédio, de qualquer natureza será permitido contra qualquer pessoa que faça tal comunicação de boa-fé, e a administração da Usina Santa Lúcia fará com que tal proteção seja estritamente cumprida.

5. PADRÕES ÉTICOS

a. Competir apenas para Agregar

A Usina Santa Lúcia nunca admitirá qualquer ato que prejudique a legítima concorrência natural existente em nossos mercados ou que fortaleça nossa posição ou enfraqueça nossos concorrentes mediante a utilização de meios impróprios.

A Usina Santa Lúcia adota práticas de sustentabilidade em todos os seus negócios e na cadeia produtiva na qual participa e ainda estimula todas as suas partes interessadas a aplicação de condutas apropriadas no tocante a adoção destas práticas de sustentabilidade.

A Usina Santa Lúcia tem como objetivo produzir e fornecer alimentos seguros, mantendo uma evolução em termos de gestão integrada, bem como contribuindo para a preservação dos recursos naturais, respeitando o meio ambiente e a biodiversidade.

Nenhum funcionário da Usina Santa Lúcia deve obter vantagem desleal de qualquer pessoa por meio de manipulação, omissão, uso abusivo de informação privilegiada, deturpação de fatos importantes ou qualquer outra prática desleal. Todos os funcionários devem agir de boa-fé e envolver-se apenas em concorrência leal e transparente em relação à concorrência, clientes e colegas.

b. Conflitos de interesse

Conflitos de interesse ocorrem quando os interesses pessoais ou privados de um funcionário interferem nos interesses da Usina Santa Lúcia. Não há regras pré-definidas para identificar todas as situações de conflitos de interesse, podendo haver conflitos ainda que nenhum ato impróprio seja praticado.

É considerado conflito de interesses a concorrência de funcionários da Usina Santa Lúcia com a própria Usina Santa Lúcia. Também é considerado conflito de interesse a realização de trabalhos, a assessoria ou a identificação ou celebração de negócios por funcionários para um concorrente, cliente ou fornecedor da Usina Santa Lúcia.

Funcionários podem entrar em conflito se a eles ou a membros de sua família forem oferecidos benefícios pessoais impróprios em decorrência de seu cargo na Usina Santa Lúcia. É mais difícil julgar e deve ser cautelosamente avaliado se os funcionários estão se deparando com situações que possam impedi-los de praticarem atos ou desenvolverem tarefas para a Usina Santa Lúcia de forma objetiva ou eficaz.

Os funcionários devem informar aos seus superiores quaisquer operações ou relacionamentos relevantes que possam dar origem a quaisquer conflitos. Todos os atos subsequentes referentes a tais operações ou relacionamentos são estritamente proibidos a menos e até que sejam aprovadas por seus superiores por escrito.

A Usina Santa Lúcia dispõe de canais de denúncia anônimos, dispostos em locais estratégicos, tais como relógios de ponto e refeitório, providos de dispositivos que receberão as notificações via papel, as quais serão monitoradas periodicamente.

c. Oportunidades Corporativas

Os funcionários estão estritamente proibidos de tirar proveito próprio de oportunidades identificadas mediante a utilização de ativos, informações ou posição de mercado da Usina Santa Lúcia sem o consentimento prévio da Diretoria da Usina Santa Lúcia. Nenhum

funcionário da Usina Santa Lúcia poderá utilizar-se de bens ou informações da Usina Santa Lúcia ou de sua posição na Usina Santa Lúcia para obter vantagem pessoal imprópria. Os funcionários da Usina Santa Lúcia têm o dever de priorizar os legítimos interesses da Usina Santa Lúcia sempre que for possível.

d. Entretenimento e Presentes

Entretenimento e presentes corporativos são práticas de negócios costumeiras no mercado. Contudo, seu único objetivo é estimular as relações de negócios e não oferecer ou beneficiar-se de vantagens desleais para ou de clientes, fornecedores, agentes ou outros colegas.

Nenhum presente ou entreenimento deve ser oferecido ou aceito por qualquer funcionário da Usina Santa Lúcia a menos que seja consistente com práticas usuais relativas às relações de negócios, bem como que o respectivo valor equivalente não seja excessivo e a prática não viole nenhuma lei ou regulamento aplicável.

Os funcionários não devem oferecer ou aceitar dinheiro ou presentes em troca de vantagens comerciais. Se um funcionário receber presentes ou brindes de pessoas que celebram ou pretendem celebrar negócios com a Usina Santa Lúcia, o valor equivalente à tais presentes ou brindes devem ser inferior ao valor nominal de R\$ 100,00 (cem reais), ou equivalente em outra moeda. Presentes e brindes também incluem determinados serviços, tais como, mas não limitados a, passagens aéreas e estadias em hotéis, se as mesmas não forem pagas pela Usina Santa Lúcia. Quaisquer presentes, brindes ou gratificação em dinheiro recebido que excedam o valor nominal aqui referido devem ser informados ao departamento de Recursos Humanos da Usina Santa Lúcia. Caso um funcionário da Usina Santa Lúcia tenha dúvidas de

quaisquer outros presentes, brindes ou vantagens possam violar o disposto neste Código, deverá ele consultar o departamento de Recursos Humanos da Usina Santa Lúcia.

e. Corrupção

A Usina Santa Lúcia é contrária a toda forma de corrupção com qualquer que seja a instância, pública ou privada.

Nas relações mantidas com os nossos diferentes parceiros e interlocutores, cada um dos colaboradores deve estar atento a fim de identificar qualquer situação equiparada à corrupção para gerenciá-la e evitá-la.

A Usina Santa Lúcia opõe-se à concessão de qualquer benefício financeiro ou de outra natureza, para obter uma transação comercial, influenciar uma decisão ou obter qualquer favor.

Nenhum colaborador deve aceitar ou pagar subornos ou vantagem de qualquer que seja a natureza, devendo relatar imediatamente qualquer pedido ao Departamento Jurídico da organização.

6. LEGISLAÇÃO E CUMPRIMENTO

a. Cumprimento da Legislação

Os funcionários da Usina Santa Lúcia devem sempre cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis ao negócio conduzido para a Usina Santa Lúcia no local onde estão situados. Não se espera que os funcionários tenham conhecimento de todas as leis, mas é fundamental que conheçam e observem as leis, regras e regulamentos federais, estaduais e municipais aplicáveis, e que tomem decisões

oportunas no sentido de buscar aconselhamento por parte de seus superiores e do departamento Jurídico da Usina Santa Lúcia.

b. Defesa da Concorrência (Antitruste)

A Usina Santa Lúcia apoia a livre concorrência e se opõe a qualquer forma de monopólio desleal de negócios, tal como a formação de cartéis. Embora a legislação de Defesa da Concorrência (Antitruste) seja diferente de país para país, todos os funcionários devem estar cientes da seguinte lista, não exaustiva, de contratos ou acordos que são estritamente proibidos.

Contratos ou acordos entre concorrentes, fornecedores ou compradores:

- i. Com finalidade de determinar, estabilizar ou aumentar preços de mercado ou margens de lucro;
- ii. Relacionados ao preço ou termos e condições de ofertas de mercado;
- iii. Com finalidade de reduzir a produção ou oferta de produtos no mercado;
- iv. Que vedem a prática de negócios com determinados fornecedores e clientes; e
- v. Que vedem a competição no tocante a determinados clientes ou em determinadas regiões ou licitações/concorrências ou mercados.

c. Respeito aos colaboradores

A Usina Santa Lúcia e seus fornecedores se comprometem a respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando respeitar

qualquer analogia ao trabalho escravo, assim como a Convenção Internacional dos Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas (trabalho infantil).

Dentro da Usina Santa Lúcia e seus fornecedores, todos têm o direito ao respeito e dignidade humana. Qualquer comportamento contrário a este princípio não será tolerado, incluindo qualquer forma de assédio moral ou sexual.

Não toleramos nenhuma forma de discriminação relativas a sexo, deficiência, situação familiar, preferências sexuais, idade, opiniões políticas, convenções religiosas, atividade sindical, origens raciais, sociais, culturais ou nacionais.

A segurança de nossos colaboradores é primordial e nos comprometemos a fazer todos os esforços para assegurar aos trabalhadores um ambiente de trabalho que não coloque em perigo a sua saúde nem sua segurança. A formação e a responsabilização de todos é um elemento chave para uma segurança máxima no trabalho.

7. ATIVIDADES POLÍTICAS

a. Atividades e Contribuições Políticas

Os funcionários devem manter suas atividades políticas, incluindo contribuições e ações voluntárias, separadas de suas atividades da Usina Santa Lúcia. A menos que seja autorizado pela Diretoria, os funcionários não podem utilizar os bens da Usina Santa Lúcia para quaisquer finalidades políticas pessoais ou se envolver em quaisquer atividades políticas em nome da Usina Santa Lúcia, de forma implícita ou não.

Se qualquer funcionário estiver fazendo lobby, emitindo pareceres/declarações ou participando de protestos junto a qualquer órgão público ou autoridade governamental, o funcionário em questão não deverá sugerir ou dar a impressão de que está representando a Usina Santa Lúcia em tais atos, a menos que seja autorizado pela Diretoria. Caso seja abordada/mencionada a relação do funcionário com a Usina Santa Lúcia, o funcionário deverá esclarecer que não está representando a Usina Santa Lúcia na prática dos atos aqui referidos, bem como, comunicar o ocorrido a seus superiores e ao departamento de Recursos Humanos da Usina Santa Lúcia.

Se qualquer funcionário tiver a intenção de se candidatar para ocupar qualquer cargo público, ele também deverá consultar primeiramente o departamento de Recursos Humanos para certificar-se de que não há potencial ou efetivo conflito de interesse com a Usina Santa Lúcia.

Todos têm a liberdade de reunião e associação pacífica de um grupo de pessoas agregadas por objetivos comuns (associação sindical), não necessariamente ligadas em função de interesses econômicos ou profissionais.

b. Lidando com Autoridades Governamentais

A Usina Santa Lúcia proíbe qualquer oferta ou vantagem, pecuniária ou não, a funcionário público sem autorização ou fundamento legal como forma de indução ou recompensa por benefícios ilegais; em troca da prática ou abstenção da prática de qualquer ato por qualquer funcionário público; ou então para acelerar, retardar ou impedir a imposição de qualquer penalidade ou a realização de qualquer operação.

Quando os funcionários tiverem que lidar com autoridades governamentais, eles deverão se assegurar, de forma cautelosa, de que não estão oferecendo nenhuma vantagem, presente ou entretenimento ilegal para a autoridade em questão ou os parentes da última. Os funcionários devem consultar a Diretoria e o departamento Jurídico caso lhe seja solicitado ou demandado o oferecimento de propinas. Os funcionários não devem concordar com qualquer solicitação ou exigência nesse sentido.

8. USO DE INFORMAÇÕES E DIVULGAÇÃO

a. Confidencialidade

Informações Confidenciais significam todas as informações relativas aos negócios da Usina Santa Lúcia que não sejam de domínio público, incluindo, mas não se limitando a, clientes, segredos comerciais, fornecedores, pesquisa e desenvolvimento, processos, planos de finanças e de negócios e estratégias, inclusive as informações confiadas aos funcionários pela Usina Santa Lúcia, ou por seus fornecedores ou clientes. Cada funcionário tem a obrigação individual, que permanece em vigor após o término ou rescisão de seu contrato profissional com a Usina Santa Lúcia, de manter a confidencialidade das informações que venha a ter acesso, a menos que a divulgação seja autorizada pelo Departamento Jurídico ou exigida por leis ou regulamentos aplicáveis.

b. Divulgação Pública

Funcionários que estiverem envolvidos na elaboração e divulgação de relatórios e documentos registrados junto a ou entregues às autoridades regulamentadoras de valores mobiliários,

commodities e câmbios devem fazer divulgações que sejam completas, corretas, precisas, oportunas e compreensíveis. Quando aplicável tais funcionários deverão fornecer dados financeiros, completos e precisos para inclusão nas divulgações em questão. Tais não devem, intencionalmente, esconder ou falsificar informações, deturpar fatos importantes ou omitir fatos importantes que sejam necessários para evitar interpretações equivocadas por parte dos auditores independentes.

c. Proibição contra Abuso de Informação

Configura violação da política da Usina Santa Lúcia e à lei o fato de qualquer funcionário negociar valores imobiliários da Usina Santa Lúcia quando o funcionário em questão tiver conhecimento de informações importantes sobre a Usina Santa Lúcia que não sejam de domínio público. É também ilegal e contrário à política da Usina Santa Lúcia comunicar ou “dar dicas” a terceiros acerca de informações importantes sobre a Usina Santa Lúcia que não seja de domínio público, possibilitando assim que tais terceiros negociem os valores mobiliários da Usina Santa Lúcia com base em tais informações. Esta política aplica-se a todos os valores mobiliários emitidos pela Usina Santa Lúcia, incluindo ações, empréstimos, opções, instrumentos derivados e qualquer índice dos itens em questão ou unidade em uma forma coletiva de investimento ou truste de negócio dos itens em questão que a Usina Santa Lúcia tenha emitido ou possa futuramente emitir.

d. Respeito aos Direitos de Privacidade

A Usina Santa Lúcia proíbe qualquer tipo de aquisição e uso não autorizados de informações privadas, incluindo segredos comerciais, patentes, desenhos, marcas registradas, direitos autorais, planos de

negócios, bases de dados, registros, informações salariais e quaisquer relatórios e pesquisas não publicados.

9. RELAÇÕES COM A MÍDIA E DECLARAÇÕES PÚBLICAS

As atividades empresariais da Usina Santa Lúcia são monitoradas de perto pela mídia, tais como jornais, revistas, rádio, televisão e internet. Qualquer informação fornecida a tais pessoas ou vínculos pode muito bem ser interpretada como uma resposta oficial da Usina Santa Lúcia e publicada como tal. Para fornecer informações claras e precisas ao público, é fundamental que comentários à imprensa ou à repórteres sejam feitos apenas por porta-vozes designados. Nenhum funcionário poderá iniciar ou manter um contato com tais pessoas ou veículos ou responder às suas perguntas pela ou em nome da Usina Santa Lúcia sem a autorização da Diretoria.

Quando falarem sobre assuntos públicos como cidadãos preocupados com sua coletividade, os funcionários devem fazê-lo como pessoas físicas e não dar a impressão de que estão falando ou agindo em nome da Usina Santa Lúcia.

10. CONCLUSÃO

A Usina Santa Lúcia confia em cada um de seus funcionários para manter os mais elevados padrões de integridade e ética. Não há atalhos para o sucesso nos negócios. Também não há nenhuma diretriz que contemple todas as questões éticas. Porém, se mantivermos e protegermos nossos valores fundamentais conforme disposto neste

Código, seremos capazes de atingir quaisquer novos desafios e saberemos que o nosso sucesso está em nossas mãos.

INFORME JURÍDICO

Este Código serve como uma referência para todos os funcionários. A Usina Santa Lúcia reserva-se o direito de modificar, suspender ou revogar este Código e toda e qualquer política e procedimento, no todo ou em partes, a qualquer momento, com ou sem aviso prévio. A Usina Santa Lúcia também se reserva o direito de interpretar o Código se suas políticas e procedimentos de acordo com sua própria discricionariedade, conforme considere apropriado.

Este Código conferirá nenhum direito, privilégio ou benefício a qualquer funcionário, nem conferirá direito à continuidade de relacionamento profissional com a Usina Santa Lúcia, nem, estabelecerá condições de trabalho/prestação de serviços e não constituirá um contrato implícito de trabalho/prestação de serviços de qualquer natureza entre os funcionários e a Usina Santa Lúcia. Este Código não altera os contratos de trabalho/prestação de serviços com a Usina Santa Lúcia.

REGULAMENTO INTERNO

1. DA INTEGRAÇÃO NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Art. 1º - O presente Regulamento integra o contrato individual de cada trabalho. A ação reguladora nele contida estende-se a todos os funcionários, sem distinção hierárquica, e supre os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Consolidação das Leis do Trabalho. Parágrafo único – A obrigatoriedade de seu cumprimento permanece por todo o tempo de duração do Contrato de trabalho, não sendo permitido, a ninguém, alegar seu desconhecimento.

2. DA ADMISSÃO

Art. 2º - A admissão do funcionário condiciona-se a exames de seleção técnica e médica mediante apresentação dos documentos exigidos, em prazo fixado.

Art. 3º - O empregado é admitido em caráter experimental, de acordo com a CLT ou acordo coletivo, podendo ser prorrogado por uma única vez.

3. DOS DEVERES, OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADO

Art. 4º - Todo funcionário deve:

- a. Cumprir os compromissos expressamente assumidos no contrato individual de trabalho, com zelo, atenção e competência profissional;

- b. Obedecer às ordens e instruções demandadas de seus superiores hierárquicos;
- c. Sugerir medidas para maior eficiência no serviço;
- d. Observar a máxima disciplina no local de trabalho;
- e. Zelar pela ordem e asseio no local de trabalho;
- f. Zelar pela boa conservação das instalações, equipamentos e máquinas, comunicando as anormalidades notadas;
- g. Usar os equipamentos de proteção individual para a segurança no trabalho (óculos de proteção, capacete, botina, protetor auricular, luvas, etc.);
- h. Usar os meios de identificação pessoal estabelecidos;
- i. Prestar toda colaboração à Empresa e aos colegas, cultivando o espírito de comunhão e mútua fidelidade na realização do serviço em prol dos objetivos da Empresa;
- j. Informar ao Departamento de Recursos Humanos/Departamento Pessoal da Usina Santa Lúcia qualquer modificação em seus dados pessoais, tais como estado civil, militar, aumento ou redução de pessoas na família, eventual mudança de residência, etc.;
- k. Os empregados devem respeitar todas as placas de sinalização afixadas dentro das dependências da Empresa;
- l. Respeitar a Honra, boa fama e integridade física de todas as pessoas com quem mantiverem contato por motivo de emprego;
- m. Responder por prejuízos causados à empresa quer por dolo ou culpa (negligência, imperícia ou imprudência), caracterizando-se a responsabilidade por:

- i. Sonegação de valores e objetos confiados;
- ii. Danos e estragos em materiais sob sua guarda ou sujeitos à sua fiscalização; e
- iii. Erro doloso de cálculo contra a empresa.

§ 1º - A responsabilidade administrativa não exime o empregado da responsabilidade civil ou criminal cabível.

§ 2º - As indenizações e reposições por prejuízos causados são descontados dos salários.