

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

PROGRAMA DE INTEGRIDADE



DELTA SUCROENERGIA



Delta
SUCROENERGIA

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	3
2. PALAVRA DO PRESIDENTE	4
3. DIRETRIZES GERAIS	5
A. VISÃO	5
B. MISSÃO	5
C. PRINCÍPIOS DIRETIVOS BÁSICOS DE CONDUTA CORPORATIVA	5
I. TRANSPARÊNCIA	5
II. EQUIDADE	5
III. PRESTAÇÃO DE CONTAS	5
IV. RESPONSABILIDADE	5
D. VALORES	5
4. SUSTENTABILIDADE	6
A. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL	6
B. RESPONSABILIDADE SOCIAL	7
C. GOVERNANÇA	7
5. QUALIDADE	8
6. RELACIONAMENTO COM PÚBLICO EXTERNO	8
A. CLIENTES E CONSUMIDORES	8
B. CONCORRENTES	9
C. PARCEIROS	9
D. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS	9
E. COMUNIDADE	9
F. ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS, ASSOCIAÇÕES, SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE	10
G. IMPRENSA	10
H. CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES	10
7. COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DO TRABALHO	11
A. ESTÍMULO À CARREIRA DENTRO DA EMPRESA	11
B. FOCO NOS RESULTADOS E A BUSCA POR INOVAÇÃO NOS PROCESSOS	11
C. RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES	12
D. CONDUTA EM AMBIENTES EXTERNOS E O USO DO UNIFORME	12

E. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA, ENTIDADES E ASSOCIAÇÕES DE CLASSE, SINDICATOS E TRABALHOS VOLUNTÁRIOS	13
F. CONFLITO DE INTERESSES	13
G. USO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS, DROGAS, ARMAS, CELULARES E COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS	14
H. RECURSOS PARA TRABALHO E O USO DOS ATIVOS DA EMPRESA	14
I. DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E EXPLORAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	15
J. DIREITO A PRIVACIDADE	15
K. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS	15
8. DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES E CONFIDENCIALIDADE	17
A. RESPONSABILIDADE NA DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES EMPRESARIAIS	17
B. UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	18
C. MÍDIAS DIGITAIS (INTERNET E INTRANET)	19
9. COMBATE A ATOS ILÍCITOS	20
A. LEGISLAÇÃO, REGRAS E PROCEDIMENTOS	20
B. APROPRIAÇÃO, RECEBIMENTO E OFERECIMENTO DE VANTAGENS INDEVIDAS	20
C. PAGAMENTO OU RECEBIMENTO QUESTIONÁVEIS	20
D. MEDIDAS DISCIPLINARES	21
E. DA CONTRATAÇÃO POR PARTES RELACIONADAS	21
10. ESCLARECIMENTOS FINAIS	22
A. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	22
B. NÃO ALICIAMENTO	22
C. TEMPORALIDADE	22
D. CANAIS DE DENÚNCIA	22
E. COMITÊ DE INTEGRIDADE	23
11. APLICAÇÃO PRÁTICA DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	23
12. TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	24

1. APRESENTAÇÃO

A Delta Sucroenergia apresenta neste Código de Ética e Conduta seus princípios e valores, assim como sua postura em face dos diferentes públicos com os quais interage, o qual deve ser adotado e cumprido por todos os colaboradores, estagiários, gestores, jovens aprendizes, assessores, diretores e terceiros, como meio de orientação das decisões, atitudes, condutas e ações éticas no âmbito corporativo, social e pessoal.

É de extrema importância que seu conteúdo seja utilizado para o aprimoramento dos relacionamentos internos e externos.

A intenção é facilitar a compreensão do significado e do alcance desses valores e condutas, motivando sempre o compromisso de todas as pessoas envolvidas, perante os

princípios da legalidade, honestidade, imparcialidade, integridade, lealdade, confiança, respeito, transparência, moralidade, publicidade, eficiência e bom senso.

Assim, é dever de todos conhecer, entender, vivenciar e tornar efetivas as recomendações previstas neste código, respeitando os valores nos quais ele se inspira.



2. PALAVRA DO PRESIDENTE

É com muita satisfação que venho compartilhar com vocês os princípios que moldam a base da nossa usina, e que nos têm feito avançar rumo a um futuro sustentável e próspero. Nossa jornada sempre foi baseada em propósitos claros, e é isso que nos torna essa força para o setor sucroenergético.

Nós valorizamos o envolvimento dos nossos colaboradores em todos os processos, é com a dedicação de todos os que alcançamos nossos objetivos e criamos uma história sólida no ramo do agronegócio.

Temos a transparência como um dos nossos pilares principais, é através dela que construímos uma parceria sólida com os nossos stakeholders. Todas as nossas práticas são baseadas na honestidade, pois queremos que todos façam parte das operações da Delta Sucroenergia. É isso que solidifica o nosso relacionamento a cada dia.

Nosso caminho só tende a prosperar. Além da excelência em nossa produção, nós trabalhamos com agilidade, tomando as melhores decisões, e isso nos permite adaptar às demandas do mercado e às necessidades dos nossos clientes e parceiros.

Diante de tais aspectos, reafirmamos, através desse Código de Ética e Conduta e o Programa de Integridade, a maneira que somos e firmamos perante os diversos públicos como queremos ser vistos.

Conto com o empenho de cada um na prática e na disseminação deste instrumento, destacando a importância da colaboração de todos, principalmente do envolvimento, transparência e agilidade, da atitude de dono e propagação da conduta ética e Íntegra, estando certo de que nosso futuro será fortalecido.

Envolvimento, transparência e agilidade.



Robert Lyra

Presidente

3. DIRETRIZES GERAIS

A. Visão

Ser uma empresa referência do setor sucroenergético, com foco na governança ambiental, social e corporativa, sem esquecer da rentabilidade.

B. Missão

Produzir, com excelência, energia em forma de alimento, combustível e eletricidade, preservando o meio ambiente e o bem-estar social.

C. Princípios básicos de conduta corporativa

I. Transparência: A Delta Sucroenergia privilegia a transparência das informações, a partir de um clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações da Companhia com terceiros relacionados.

II. Equidade: A empresa busca o tratamento justo de todos os colaboradores e demais partes interessadas (stakeholders). Desse modo, não admite atitudes ou políticas discriminatórias.

III. Prestação de contas: Os sócios, administradores (executivos/gestores) e

auditores devem prestar contas de sua atuação, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

IV. Sustentabilidade: Os acionistas, administradores (executivos/gestores), colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços devem zelar pela sustentabilidade da empresa, visando a sua longevidade, incorporando considerações de ordem social, ambiental e de governança na definição dos negócios e operações.

D. VALORES

O **respeito às pessoas** e às diferenças faz parte do nosso compromisso. Temos buscado cada vez mais pela diversidade,

igualdade e equidade entre os colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e comunidade.

Buscamos o nosso **crecimento de forma sustentável**. Em nossas operações, cumprimos as leis e regulamentos técnicos, sanitários, ambientais e de saúde e segurança. Atuamos de forma preventiva, buscando mitigar todos os possíveis danos ao meio ambiente e à comunidade.

Atuamos com **empreendedorismo e inovação**. Os contínuos investimentos em tecnologia de ponta nos tornam referência de operações do campo à indústria. Nossos colaboradores trabalham em sinergia em nossas três unidades.

Garantimos a **qualidade dos nossos produtos** através de

certificações técnicas do setor, como, por exemplo, a NBR ISO 9001:2015.

Com mais de 4 mil colaboradores diretos e 8 mil indiretos, o **trabalho em equipe** é essencial. Treinamos e desenvolvemos as habilidades voltadas para as relações interpessoais, fazendo com que cada pessoa seja um líder em seu time.

O **respeito ao meio ambiente** faz parte da nossa maneira de conduzir nossas operações. Estimulamos e praticamos a utilização consciente dos recursos naturais e o cuidado com a biodiversidade.

4. SUSTENTABILIDADE

A Delta Sucrenergia pensa globalmente, valorizando o ser humano e o espaço em que ele vive.

A empresa trabalha cuidando do meio ambiente, adotando práticas que respeitem a natureza e o desenvolvimento sustentável, bem como mantendo íntegra a saúde e a segurança dos colaboradores e das partes envolvidas no ambiente do trabalho.

A partir destas premissas que a

Delta Sucrenergia desenvolve os três pilares da sustentabilidade: a responsabilidade ambiental, social e governança.

A. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Os negócios da Delta Sucrenergia são conduzidos em conformidade com as leis e regulamentos ambientais e de saúde e segurança do trabalho. A empresa se empenha em fornecer um ambiente de

trabalho seguro e saudável aos seus colaboradores, atuando preventivamente para evitar danos ao meio ambiente natural (fauna e flora) e às comunidades locais.

A responsabilidade ambiental está inserida em nossos objetivos estratégicos, fazendo com que cada vez mais avancemos no desenvolvimento de produtos ecologicamente corretos, com menor utilização de produtos químicos ou tóxicos em sua composição e que levem consigo a eficiência energética.

Os colaboradores são imprescindíveis para esta missão e, para tanto, devem respeitar os programas ambientais implantados na empresa, sendo vedado qualquer tipo de ação ou omissão contrária às leis e à preservação ambiental.

B. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Delta Sucreenergia apoia e incentiva programas sociais, reconhecendo sua responsabilidade social através de ações voltadas a datas comemorativas ligadas ao meio

ambiente, além de programas em parceria com órgãos públicos, como o programa de Educação Ambiental nas escolas, desenvolvido em parceria com o 8º Batalhão de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais. A Companhia tem ciência de que sua atividade vai além das barreiras físicas. O compromisso com a sociedade é fomentar o desenvolvimento das pessoas através de práticas focadas em educação, saúde e segurança, com melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, parceiros, prestadores de serviço e da comunidade como um todo.

C. GOVERNANÇA

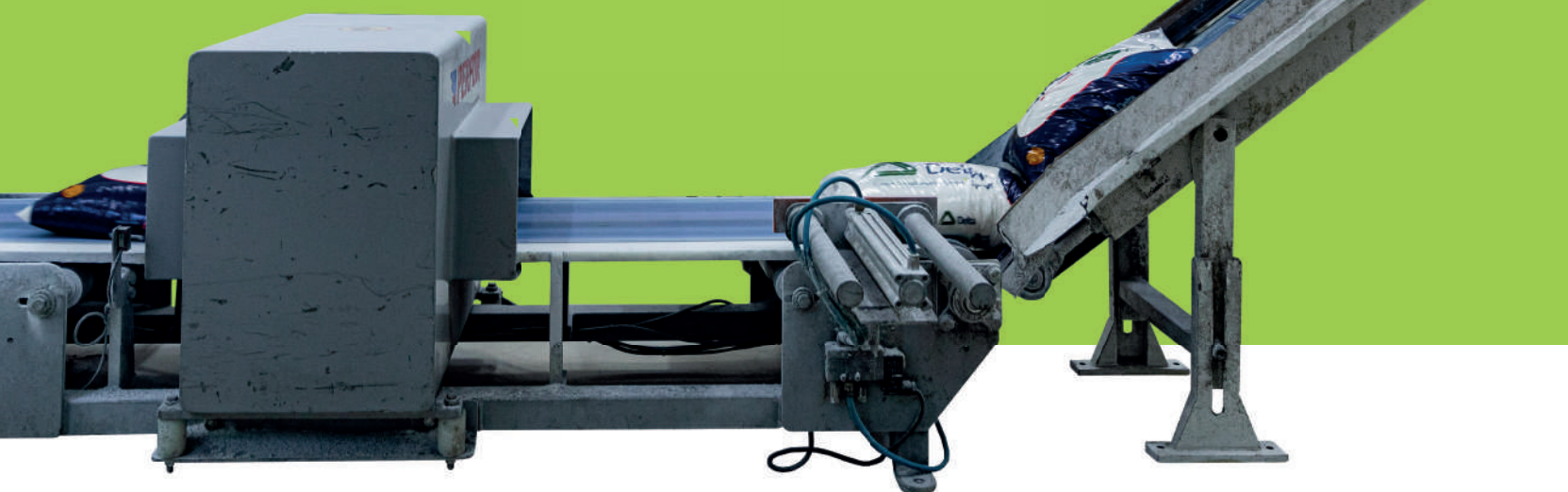
Nossa Governança Corporativa está em consonância com os modelos legitimados pelo mercado e é reconhecida por instituições internacionais como o International Finance Corporation (IFC) e IDB Invest. No dia a dia, procuramos nos manter em constante evolução e em linha com as melhores práticas corporativas de governança, desenvolvendo políticas e programas que visam robustecer a Governança Corporativa.



5. QUALIDADE

A política de qualidade da Delta Sucrenergia é produzir com qualidade e de modo sustentável o açúcar, o etanol, a energia e outros derivados da cana-de-açúcar, observadas as especificações exigidas pelo mercado, satisfazendo o cliente através do aprimoramento dos

processos e de seus produtos, a fim de obter a melhoria e eficácia do Sistema de Gestão de Qualidade. Cabe aos colaboradores e demais partes envolvidas zelar pela qualidade desde a matéria-prima até os produtos da Delta.



6. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO

A. CLIENTES E CONSUMIDORES

Os clientes e os consumidores são os principais agentes transformadores da Companhia, são a motivação da Delta Sucrenergia, independente do resultado dessa relação comercial. Os clientes e os consumidores devem ser compreendidos, ouvidos, atendidos com



excelência, eficiência, transparência e cortesia, evitando distinções no tratamento por critérios pessoais. As respostas às suas solicitações, ainda que negativas, devem ser prestadas de forma adequada e dentro de um prazo razoável. A empresa deve trabalhar para atender os clientes, internos e externos, e os consumidores, de modo que seja reconhecida e lembrada na formalização de novos negócios. A Delta Sucrenergia deverá imprimir os melhores esforços para que seus valores estejam em sintonia com os valores dos clientes, proporcionando um diferencial competitivo para o negócio empresarial.

B. CONCORRENTES

A concorrência leal é elemento base de todo negócio, não sendo toleradas declarações verbais ou escritas que possam afetar a imagem dos concorrentes, do setor ou da própria empresa, predominando o tratamento respeitoso em qualquer situação.

C. PARCEIROS

O negócio não vigora sem parceiros. Por esse motivo a fidelização, o compromisso, o envolvimento, a compreensão e a busca de algo em comum são os resultados organizacionais almejados para o alcance de resultados contínuos nas parcerias.

D. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

A operação é ampla e o negócio exige o envolvimento de pessoas focadas em uma cadeia de abastecimento contínuo e de prestadores de serviços eficientes, que deverá ser fortalecida diariamente, pautada no respeito, na integridade, no cumprimento de prazos e na qualidade dos produtos e serviços negociados.

Os fornecedores e os prestadores de serviços são selecionados e contratados por meio de cotação de preços ou de concorrência, com base em critérios legais e técnicos de qualidade e pontualidade, observado o perfil ético em suas práticas de gestão, responsabilidade social e ambiental, não sendo permitida qualquer prática de trabalho infantil, forçado, compulsório ou outras situações contrárias à legislação ou a este código. Também é vedado aos colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços burlar o processo de compra através do oferecimento de vantagem, pecuniária ou não, ou qualquer outro tipo de favorecimento contrário às políticas da Companhia.

E. COMUNIDADE

A Delta Sucrenergia está comprometida em ouvir as partes envolvidas e com o desenvolvimento econômico e social das comunidades nas

quais tem influência direta, criando laços e oportunidades de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e gerando riquezas. O investimento em projetos sociais, culturais e ambientais será orientado pelas demandas reais das comunidades, com a finalidade de atender os que estiverem comprometidos com a transformação da realidade social.

F. ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS, ASSOCIAÇÕES, SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE

A empresa incentiva a democracia e a livre iniciativa, porém se mantém equidistante dos partidos políticos. No mesmo sentido, a empresa se relaciona com as associações, sindicatos e entidades de classe, salvo aquelas diretamente ligadas à defesa de seus interesses empresariais e institucionais.

A Delta Sucrenergia respeitará as atividades políticas, partidárias, associativas, sindicais ou de entidades de classe de seus colaboradores, sendo que, no exercício dessas atividades, estes devem agir em caráter pessoal, sem interferências nas suas responsabilidades profissionais, sem anuir nas posições que ocupam, não utilizando os recursos ou a imagem da empresa, principalmente em canais de divulgação em massa

como redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas.

G. IMPRENSA

O relacionamento com a imprensa deve ser pautado na transparência e objetividade, buscando satisfazer os interesses das partes envolvidas. Todavia, a Delta Sucrenergia reserva o direito de não prestar declarações sobre casos em que esteja sendo acionada judicial ou administrativamente, a fim de não comprometer a adequada conclusão do processo. Nesse contexto, somente os colaboradores designados pela diretoria da empresa estarão autorizados a fazer contato com a imprensa.

H. CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES

A promoção e o financiamento de projetos filantrópicos, culturais, sociais e ambientais serão realizados nos casos em que estejam relacionados com o negócio da Delta Sucrenergia ou que possam contribuir, de forma facilmente identificável, para o seu valor. Ademais, é vedado ao colaborador realizar ou prometer, em nome da Delta Sucrenergia, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas, para entes públicos, organizações sociais, sociedade civil organizada ou entidades de classe, a não ser que esteja previamente autorizado.

7. COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DO TRABALHO



Os colaboradores da Delta Sucroenergia são indispensáveis para agregar valor e obter resultados positivos para o negócio.

A empresa não faz distinção entre colaboradores diante da cadeia organizacional, reforçando sua política de diversidade e inclusão, uma vez que todos exercem papéis imprescindíveis nos processos produtivos, seja no setor agrícola, industrial, administrativo, comercial e automotivo.

A. ESTÍMULO À CARREIRA DENTRO DA EMPRESA

Os colaboradores que buscam conhecer e aperfeiçoar os requisitos de suas funções são valorizados pela empresa, assim como aqueles que almejam se preparar tecnicamente para seu crescimento profissional e pessoal. O gestor do colaborador e o departamento de recursos humanos devem ser a referência para orientá-lo quanto às exigências de perfil e o meio de se qualificar para as vagas que deseja ocupar.

B. FOCO NOS RESULTADOS E A BUSCA POR INOVAÇÃO NOS PROCESSOS

A Delta Sucroenergia, assim como em todas as organizações privadas, precisa que seus resultados sejam alcançados e estejam sempre em ascensão. Para isso, seus colaboradores precisam estar focados nos resultados. Os colaboradores que perceberem a possibilidade de melhoria ou inovação nos processos organizacionais ou produtivos poderão apresentar suas sugestões, as quais serão extremamente bem-vindas.

Para tanto, a Companhia desenvolveu o Programa Inove, que recepciona e premia as ideias inovadoras que, de qualquer forma, tragam benefícios à Companhia e ao meio ambiente.

C. RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES

A empresa exige respeito na relação recíproca entre os colaboradores, sejam eles administradores (executivos/gestores) ou não, em que a troca de informações, orientações, retornos, direcionamentos e correções devem ser feitas com respeito e compreensão, exercitando sempre a empatia.

Nossos colegas de trabalho são nossos clientes internos e a preservação desta relação reflete na qualidade e nos prazos de nosso produto final. Os resultados da Delta Sucroenergia são alcançados quando pautados em um ambiente respeitoso e harmônico.

A qualidade das relações interpessoais interfere nos diversos aspectos de nossas vidas, seja o profissional ou pessoal. Os colaboradores e gestores devem preservar a qualidade das relações, garantindo a integridade psíquica e física dos colegas. Assim, devem ser evitadas brincadeiras que possam causar constrangimento ao ambiente de trabalho e ao

colega, bem como apelidos, expressões depreciativas, difamatórias ou aquelas relacionadas à raça, gênero, ideologia política, religiosa etc.

A empresa reconhece que a convivência interna favorece e promove aproximações que podem culminar em relacionamentos afetivos, porém, não é permitida a relação de subordinação entre o casal ou a realização de atividades em conjunto que possam gerar desconforto ou comprometimento no resultado esperado, bem como qualquer tipo de intimidade nas dependências da Companhia, devendo, cada qual, manter discrição e sigilo das informações relacionadas à sua área de atuação.

O mesmo princípio é aplicado às relações de parentesco, em qualquer grau, não sendo permitida a relação de subordinação direta entre parentes. Acaso tenha parentes na Companhia ou algum parente ingresse na organização, comunique sua gestão.

D. CONDUTA EM AMBIENTES EXTERNOS E O USO DO UNIFORME

O colaborador da Delta Sucroenergia deve ser criterioso na sua conduta em ambientes externos ao local de trabalho, agindo com prudência e zelo, de modo a não expor a empresa ou pôr sua carreira em risco.

Portanto, a exemplo do que ocorre no ambiente interno, no ambiente externo, seja em eventos ou treinamentos, seja utilizando o carro da empresa, ou mesmo em outras situações que permitam a sua identificação como colaborador da Companhia, a conduta do colaborador deve ser compatível com os valores da Delta Sucrenergia e deste código, contribuindo para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa, evitando exposições a condutas inadequadas. Quando o colaborador representar a Companhia em qualquer evento externo, deverá se pautar pela discricção e boa conduta.

É proibido o uso do uniforme fora do ambiente de trabalho, não sendo permitido modificá-lo ou utilizá-lo em campanhas políticas, manifestações públicas ou outros locais não autorizados ou que, de qualquer forma, possa expor negativamente a Companhia. O uso do uniforme é obrigatório a todas as funções da empresa por ocasião do trabalho, salvo exceções tratadas em regras e procedimentos específicos.

E. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA, ENTIDADES E ASSOCIAÇÕES DE CLASSE, SINDICATOS E TRABALHOS VOLUNTÁRIOS

A Delta Sucrenergia respeita os interesses e o envolvimento dos colaboradores em outras atividades que possam

promover o seu desenvolvimento pessoal, entretanto, suas atividades externas não podem comprometer sua rotina de trabalho.

Os colaboradores que decidirem candidatar-se a cargos políticos ou públicos devem solicitar o desligamento da empresa, não sendo permitido: (a) exercer atividades políticas dentro do ambiente de trabalho; (b) utilizar o uniforme da empresa no exercício destas atividades; (c) divulgar propaganda política no local de trabalho com ou sem a utilização dos ativos da empresa; (d) usar de qualquer forma o nome da Companhia para promoção pessoal em atividades políticas ou associativas de qualquer natureza.

F. CONFLITO DE INTERESSES

As decisões dos colaboradores devem ser motivadas privilegiando os interesses da Delta Sucrenergia, evitando o conflito de interesses, que é caracterizado quando o colaborador(a) não é independente em relação à matéria em discussão, influenciando ou tomando decisões motivadas por interesses distintos da empresa, interesses pessoais ou interesses de terceiros; (b) utiliza de informações da empresa as quais resultariam em vantagem pessoal, para seus familiares ou amigos; (c) executa outras

atividades fora da empresa que afetam o seu desempenho no trabalho; (d) pratica relações comerciais privadas com clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou qualquer parte envolvida, utilizando privilégios ou vantagens em face da sua atividade na empresa.

De modo tempestivo, o colaborador deve manifestar seu conflito de interesses. Caso não o faça, outra pessoa poderá denunciar a existência desse conflito.

G. USO DE BEBIDAS ALCOÓLICAS, DROGAS, ARMAS, CELULARES E COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS

O consumo, porte, repasse ou a venda de bebidas alcoólicas ou qualquer tipo de drogas ilícitas no ambiente de trabalho é terminantemente proibido, assim como a execução de quaisquer serviços sob o efeito dessas substâncias e os colaboradores que representarem a empresa em eventos externos devem evitar o uso de bebidas alcoólicas.

Nenhum colaborador está autorizado a portar armas de qualquer natureza dentro da Companhia, exceto a vigilância orgânica nos casos em que couber.

Por motivo de segurança, não é permitido nenhum colaborador ou terceiro durante a jornada de

trabalho fazer uso de aparelho celular nas Plantas Industriais da Delta Sucreenergia ou nas áreas externas durante a condução de veículos automotores ou máquinas e equipamentos agrícolas.

É proibida a comercialização de quaisquer produtos ou serviços dentro da empresa pelos colaboradores ou partes relacionadas, sendo proibidas ainda atividades de empréstimo financeiro, agiotagem, pirâmides, bolões, rifas, grupo de apostas, jogos de azar, ainda que sem valor financeiro envolvido, e consórcios de qualquer natureza entre os colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços.

H. RECURSOS PARA O TRABALHO E O USO DOS ATIVOS DA EMPRESA

A empresa tem o compromisso de fornecer os recursos necessários para a realização das atividades laborais, evitando que a falta de equipamentos, máquinas ou ferramentas comprometa a qualidade do trabalho dos seus colaboradores ou partes relacionadas.

Todos os recursos organizacionais devem ser utilizados de forma consciente, buscando alternativas para redução constante de custos, desperdícios, prejuízos ou estoques paralelos de materiais e produtos nos setores. Os bens patrimoniais da empresa

devem ser cuidados da mesma forma com que cuidamos dos nossos bens pessoais. Os usuários são responsáveis pelos equipamentos que estão sob sua guarda e utilização, não sendo permitido o uso destes para outros fins que não os de interesse da empresa, cuja inobservância deste compromisso prejudica a operação e os resultados organizacionais.

Desta forma, não é permitido o uso dos recursos da Delta Sucroenergia, por exemplo, para acesso a conteúdos pornográficos, obscenos, imorais, ofensivos ou que desrespeitem a privacidade ou intimidade de terceiros, bem como para promoção pessoal ou benefício próprio, contrário aos interesses da Companhia.

I. DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E EXPLORAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Companhia repudia e não tolera qualquer tipo de trabalho análogo ao de escravo, em condições degradantes ou forçadas mediante coação e falsas promessas, assim como a retenção de documentos pessoais ou ações que impliquem em efetivo constrangimento de qualquer natureza aos colaboradores, prestadores de serviços ou fornecedores.

A Companhia igualmente repudia e não tolera qualquer tipo de trabalho infantil em suas

dependências, salvo aquele que esteja vinculado aos programas devidamente regulamentados pela legislação vigente, ou nas dependências de seus fornecedores ou prestadores de serviços.

J. DIREITO A PRIVACIDADE

Todos os colaboradores devem ter respeitada sua liberdade de expressão e seu espaço. A Delta Sucroenergia não divulgará informações pessoais, salvo os casos de caráter legal, de ordem trabalhista, previdenciária e fiscal.

A adesão em cadastros e a disponibilização de informações necessárias para a participação em programas de benefícios decorrerá espontaneamente do colaborador, mediante sua responsabilidade individual.

K. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A Delta Sucroenergia adota medidas técnicas e organizacionais visando proteger os dados pessoais de titulares contra a destruição, acidental ou ilícita, a perda, a alteração, a comunicação, difusão ou o acesso não autorizado, além de garantir que o ambiente (seja ele físico ou lógico) utilizado pela Delta Sucroenergia para o tratamento de dados pessoais seja estruturado de forma a atender os requisitos de segurança, os padrões de boas práticas e de governança e os

princípios gerais previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei 13.709/2018 e demais normas regulamentares aplicáveis.

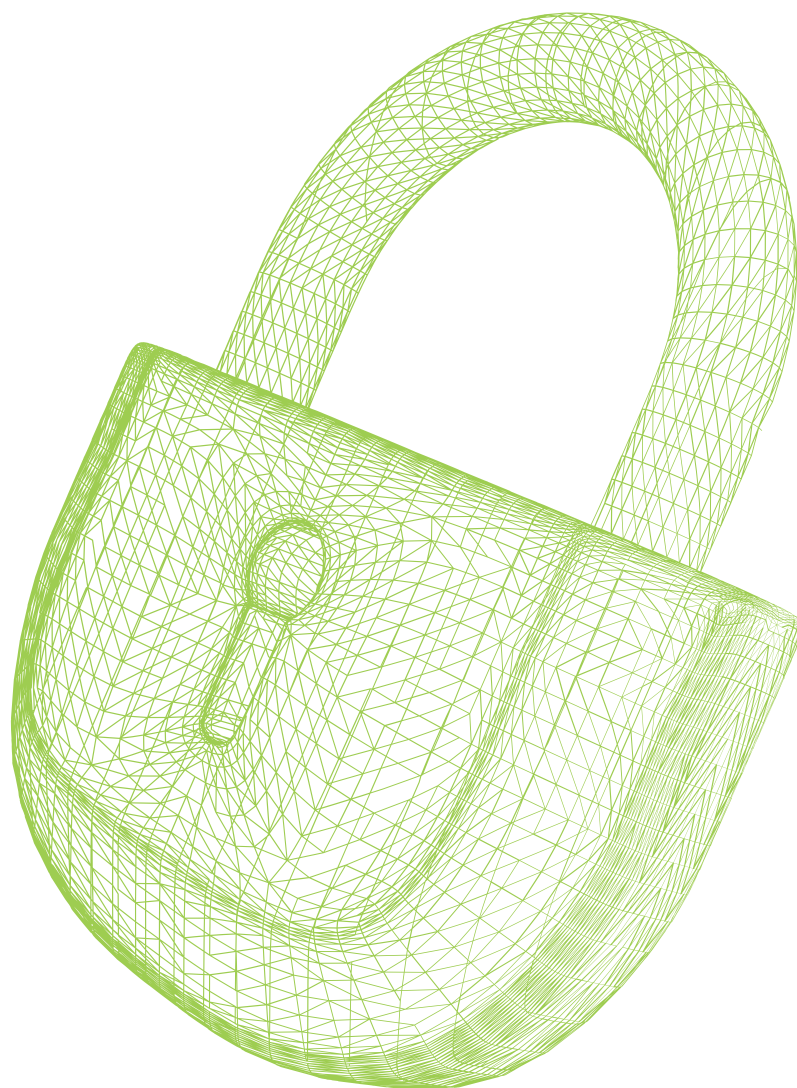
Assim, caso participe de algum projeto ou atividade que realiza o tratamento de dados pessoais que estão sob nossa responsabilidade, seja na condição de colaborador, parceiro, fornecedor ou parte relacionada, você possui um grande compromisso na aplicação e no monitoramento dos controles de segurança definidos.

Neste contexto, vale destacar alguns princípios que devem pautar as nossas atividades que envolvem dados pessoais:

- (a)** Seja proativo e não reativo; atue de modo preventivo, não corretivo;
- (b)** A privacidade do titular dos dados pessoais deve ser respeitada a todo momento no exercício de suas atividades ou na criação de um novo produto ou serviço;
- (c)** Assegure que as partes envolvidas no tratamento de dados pessoais (outras áreas, parceiros, fornecedores etc.) realizem suas atividades de modo adequado, observando as Políticas, Normas e Procedimentos da Delta Sucroenergia voltados à proteção de dados pessoais, e que entendam claramente quais são os objetivos do

tratamento.

Com referidas medidas, a Delta Sucroenergia reafirma seu compromisso de cumprimento da LGPD, contribuindo para o fortalecimento da proteção do direito à privacidade do titular de dados pessoais; a liberdade de expressão, de informação, de opinião e de comunicação; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e o desenvolvimento econômico e tecnológico.



8. DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES E CONFIDENCIALIDADE

A. RESPONSABILIDADE NA DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES EMPRESARIAIS

Todas as informações disponibilizadas aos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço ou partes relacionadas em razão de sua função ou atividade na Delta são denominadas de “Informação Confidencial”, sejam aquelas transmitidas ou divulgadas de forma oral ou escrita, de natureza técnica, operacional, comercial, jurídica, know-how, planos de negócios, métodos de contabilidade, técnicas e experiências acumuladas, documentos, contratos, papéis, estudos, pareceres, pesquisas, softwares, sistemas, dentre outras.

O acesso a essas informações é autorizado apenas para quem tem necessidade de conhecê-las em razão da atividade profissional exercida na empresa.

Os colaboradores que receberem informações confidenciais zelarão para que estas não sejam, de qualquer forma, divulgadas ou reveladas a terceiros, não lhes sendo

permitido produzir cópias ou realizar backup por qualquer meio ou forma, de qualquer documento, senão quando imprescindível ao desenvolvimento de seu trabalho.

Os colaboradores têm o dever de proteger e manter o sigilo das informações que tenham acesso em razão das suas atividades profissionais na empresa, não devendo utilizá-las ou divulgá-las indevidamente, mesmo após o término do vínculo contratual mantido com a Delta Sucroenergia.

Os colaboradores usuários de sistemas de informações/computadores são responsáveis pela circulação das respectivas informações. As informações, produtos, projetos e criações produzidas ou preparadas pelos colaboradores, durante a realização de seus trabalhos, são de domínio da empresa e classificadas como informações confidenciais.

Quaisquer informações disponibilizadas a fornecedores ou prestadores de serviços são confidenciais e não podem ser utilizadas em proveito próprio ou de terceiros, salvo com

expressa autorização da Delta Sucroenergia.

Os colaboradores convidados para participar de palestras, eventos ou ações externas, além de necessária a obtenção da devida autorização da empresa, devem manter sigilo das informações sobre ela e seus negócios.

Os assuntos da empresa, sem exceção, devem ser tratados com sigilo e confiabilidade, preservando a segurança da informação e, conseqüentemente, o nome e a imagem da Delta Sucroenergia.

Não é permitido aos colaboradores, independentemente do nível hierárquico, utilizar ou repassar a terceiros quaisquer informações, tais como dados, métodos, projetos, processos, tecnologias, conhecimentos, aperfeiçoamentos, sistemas eletrônicos, relatórios, cadastros de clientes, dentre outros, bem como divulgar informações não oficiais (boatos) ou oficiais de qualquer espécie.

Excetuam-se a esta regra as informações que sejam de domínio público no momento da revelação ou após a revelação, se não tiver a revelação ocorrido ilegalmente, bem como as reveladas por ordem judicial ou de determinação de autoridade competente.

Os colaboradores também devem zelar pela proteção dos direitos de propriedade intelectual de titularidade da Delta Sucroenergia

e de terceiros, incluindo marcas e demais sinais distintivos, como o nome empresarial, nome de domínio e outros elementos de identidade visual, patentes, segredos industriais e de negócio, know-how e desenhos industriais.

A Delta Sucroenergia é proprietária de toda informação ou resultado oriundo das atividades profissionais de nossos colaboradores, que tenham sido desenvolvidos com o uso de nossos recursos, que tenham sido objeto de contrato que autorize a transferência destes para a titularidade da Delta Sucroenergia ou o que assim a lei determinar.

B. UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

O acesso e a utilização das ferramentas de tecnologia da informação disponibilizadas pela empresa, tais como sistemas, rede, internet, e-mail e telefones, devem se limitar ao uso profissional. O colaborador, por ocasião do seu login e senha, é responsável pelo uso adequado das ferramentas corporativas, sendo proibida sua transferência ou compartilhamento com outro colaborador, fornecedor ou prestador de serviço sem expressa autorização da Companhia.

A empresa se reserva no direito de monitorar o adequado uso

dessas ferramentas de tecnologia.

C. MÍDIAS DIGITAIS (INTERNET E INTRANET)

Os colaboradores não podem, sem expressa autorização da empresa, desenvolver conteúdos sobre a companhia ou postar informações sobre ela, qualquer que seja o tipo de mídia social ou digital (internet).

Na rede interna (intranet), os colaboradores devem estar atentos ao seu comportamento, sendo vedado qualquer tipo de publicação ou visualização de conteúdo proibido, sujeito a punição por lei, tais como mensagens relacionadas a sexo, pornografia, racismo, maliciosas, subversivas, fomentadoras de ódio, violência, discriminatórias ou que se destinem a difamar algo ou alguém em particular.

É vedado aos colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviços divulgar em aplicativos de mensagens instantâneas ou redes sociais (como, por exemplo, WhatsApp, LinkedIn, Facebook, Instagram, TikTok, Youtube e outras) qualquer imagem ou informação pertencente à Delta, inclusive fotos e vídeos dos parques industriais, veículos, lavouras de cana-de-açúcar ou não, áreas de cultivo, experimentos científicos, telas de computadores e outros onde conste a identificação da marca Delta ou seja possível

identificá-la, sem autorização prévia da Companhia. Quando autorizado, a Companhia que deverá ser marcada na publicação.

As publicações de fotos ou vídeos em aplicativos de mensagens instantâneas ou nas redes sociais onde não constam expressamente a marca Delta, mas se referem à Companhia, devem conter a marcação da rede social da Companhia (@deltasucroenergiasa) e não podem conter informação confidencial, segredo industrial ou experimento científico. Os vídeos, quando publicados em redes sociais, deverão ter duração máxima de 30 (trinta) segundos e igualmente deverão conter a marcação da rede social da Companhia.

As publicações em aplicativos de mensagens instantâneas ou redes sociais de eventos, palestras, exposições ou qualquer evento interno ou externo em que o colaborador seja parte, deverão seguir o critério acima, se de outra forma não houver orientação em sentido contrário. Em qualquer situação, são vedadas publicações que exponham indevidamente a marca Delta ou de qualquer forma vincule a condutas ilícitas ou inadequadas.



9. COMBATE A ATOS ILÍCITOS

A. LEGISLAÇÃO, REGRAS E PROCEDIMENTOS

A empresa cumpre a legislação de modo a garantir seus direitos e deveres frente aos seus colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes, consumidores, sindicatos, órgãos governamentais e a legislação, preservando suas relações com o público interno e externo.

Todas as regras e procedimentos da empresa que regulamentam ou não o conteúdo desse código são de conhecimento dos colaboradores e deverão ser observados, os quais podem ser acessados pelo sistema de informações da empresa, cuja consulta será permitida a qualquer momento pelos colaboradores.

B. APROPRIAÇÃO, RECEBIMENTO E OFERECIMENTO DE VANTAGENS INDEVIDAS

Todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços ou partes relacionadas estão proibidos de apropriar (furto ou roubo), receber ou oferecer, no exercício de sua atividade ou em decorrência dela, de modo direto, indireto ou por meio de relações comerciais com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços, qualquer tipo de recurso financeiro, remuneração ou honorários, em espécie ou por meio de outros serviços, presentes ou benefícios, devendo comunicar imediatamente o recebimento de tais propostas ao seu gestor imediato ou ao Comitê de Integridade.

C. PAGAMENTO OU RECEBIMENTO QUESTIONÁVEIS

Os colaboradores não podem aceitar, em seu nome ou de sua família, presentes ou vantagens que levem a seu comprometimento no desempenho da sua atividade

laboral. Nesses casos, os presentes ou vantagens devem ser devolvidos ao remetente.

Os brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial, desde que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações, devem ter a seguinte destinação: (a) os de uso comum no trabalho (canetas, agendas, cadernos, copos térmicos, carregadores portáteis e similares e que contenham a logomarca da empresa donatária ou que caracterizem material promocional) podem ser aceitos e utilizados pelo próprio colaborador; (b) os que não possuem essa característica, a exemplo de bebidas alcoólicas, cestas de café da manhã ou similares, ingressos para eventos e shows e outros que caracterizem presentes de qualquer natureza devem ser direcionados ao setor de comunicação e marketing para sorteio nos eventos realizados pela Companhia.

Os convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente poderão ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial e desde que tenham sido estendidos a profissionais de outras empresas, não dispensada a autorização do gestor.

Os objetos recebidos pelos colaboradores a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à Delta Sucreenergia são de propriedade da empresa e devem ser encaminhados ao setor de comunicação.

É proibido aos colaboradores executarem outras atividades fora da empresa que afetem ou possam afetar o seu desempenho no trabalho ou praticar relações comerciais com clientes, fornecedores, prestadores de serviços e partes relacionadas.

D. MEDIDAS DISCIPLINARES

A existência de regras, políticas e procedimentos são imprescindíveis para a organização empresarial. O descumprimento dessas normas empresariais não é tolerado e é passível de punições, sendo elas, mas não necessariamente nesta ordem: (a) a orientação disciplinar; (b) a advertência por escrito; (c) a suspensão; (d) e, por fim, a demissão por justa causa.

A aplicação de penalidades deve ser feita imediatamente, salvo as situações justificáveis ou quando a análise do caso requerer apuração dos fatos e dos responsáveis.

E. DA CONTRATAÇÃO POR PARTES RELACIONADAS

Em razão da necessidade de descompatibilização,

manutenção dos segredos industriais, comerciais ou outro de qualquer natureza, é vedado aos ex-colaboradores que porventura foram contratados direta ou indiretamente por empresas prestadoras de serviço à Delta, fornecedores ou parte relacionada, o acesso aos

parques industriais, área agrícola ou de qualquer forma prestar serviço à Delta no intervalo mínimo de 12 (doze) meses após seu desligamento.

10. ESCLARECIMENTOS FINAIS

A. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Cabe aos gestores, em todos os níveis, garantir que seus subordinados e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste código, se portando de forma exemplar, garantindo a sua condução, aprimoramento e perpetuação.

B. NÃO ALICIAMENTO

O colaborador da companhia que por qualquer razão tenha rescindido seu contrato de trabalho, concorda em não aliciar negócios, clientes, funcionários ou fornecedores de quaisquer negócios da Delta Sucroenergia ou quaisquer outras atividades presentes ou que venham a ser desenvolvidas pela empresa.

C. TEMPORALIDADE

A funcionalização deste código impõe o dever de conduta proba que se estende para

além da vigência contratual, vinculando as partes ao atendimento da finalidade estipulada neste instrumento, razão pela qual seus preceitos são vigentes e limitados temporalmente por 03 (três) anos, porquanto adequadas à proteção da concorrência e dos efeitos danosos decorrentes de potencial desvio de clientela - valores jurídicos reconhecidos constitucionalmente.

D. CANAIS DE DENÚNCIAS

Ao serem constatadas dúvidas de interpretação e algum comportamento inadequado, considerando os princípios da ética e da moral, bem como aquele contrário ou não às regras previstas neste código, cabe ao colaborador comunicar ao seu gestor ou ao Comitê de Integridade, a fim de tomarem as medidas cabíveis, ou a qualquer parte relacionada através dos canais de denúncias.

As denúncias de fraude, apropriação indébita, suborno ou transações comerciais ilícitas ou que tenham conflito de interesses que envolvam colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros deverão ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

As denúncias de violações contra este código poderão ser feitas nos Canais de Conduta da empresa, **pelo telefone gratuito 0800 943 3582, pelo e-mail**

naescuta@deltasucroenergia.com.br

ou ainda pelas Caixas de Sugestão existentes nas áreas agrícola, automotiva, administrativa e industrial.

As denúncias recebidas serão encaminhadas para a Alta Gestão da Companhia e

analisadas por um Comitê de Integridade através das pessoas nomeadas pela Alta Gestão, de acordo com o teor da denúncia, e o anonimato e a confidencialidade são garantidos a todos os denunciantes.

E. COMITÊ DE INTEGRIDADE

O Comitê de Integridade será formado pela Alta Gestão da Companhia (Presidência e Vice-presidência), diretoria financeira, agrícola, recursos humanos, departamento jurídico, auditoria interna e demais áreas, conforme necessidade.

As reuniões do comitê acontecerão preferencialmente bimestralmente ou, extraordinariamente, sempre que necessário e poderão ser convocadas por qualquer um dos seus membros.

11. APLICAÇÃO PRÁTICA DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta é uma carta diretiva, ampla e em contínua evolução, devendo nortear as decisões no âmbito empresarial de forma íntegra e coerente com a ética, a moral e as leis.



12. TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta da Delta Sucrenergia representa os princípios e ações de conduta que norteiam a empresa, demonstrando transparência e profissionalismo.

Declaro que o recebi e li, e de que tenho conhecimento das

políticas e regras de conduta estabelecidas neste instrumento, me comprometendo a cumprir e zelar pela sua observância permanente na vigência do contrato de trabalho e após seu término.

NOME: _____

MATRÍCULA: _____

UNIDADE: _____

DEPARTAMENTO: _____

DATA: _____

ASSINATURA: _____



DEIXE SUA SUGESTÃO OU LIGUE
0800 943 3582

O Programa Na Escuta é o espaço de comunicação sobre feedback, reclamações, denúncias de violação e desvios das políticas, procedimentos e Código de Ética da Delta Sucrenergia ou legislações vigentes.

**Sigiloso e
anônimo**



Para nós a sua opinião é de extrema importância e, por isso, queremos ouvir a sua sugestão. Fique à vontade para colaborar com feedbacks, reclamações ou denúncias de desvio das políticas, procedimentos e código de ética da Delta Sucrenergia. Tudo que for dito é ANÔNIMO E SIGILOSO.

Entre em contato com os seguintes canais:

Atendimento telefônico 0800-9433582 - Das 7:00 às 16:48.

E-mail: naescuta@deltasucroenergia.com.br

Formulário de contato no site: www.deltasucroenergia.com.br

Caixas Azuis Na Escuta: dispostas no Parque Industrial, Automotiva, Centro de Convivência Agrícola e Área Administrativa.



DeltaSucrenergiaSA



www.deltasucroenergia.com.br