

		<b>POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO</b>			P&C POL 002	
					Responsável: P&C	
Versão	Descrição	Data	Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	
01	Criação do documento	Dezembro/2023	P&C	JG&C	Conselho de Administração	

## 1. OBJETIVO

1.1. A Política Antiassédio e Antidiscriminação (“Política”) visa estabelecer regras e diretrizes para promover um ambiente de trabalho com respeito, dignidade e segurança, livre de assédio e discriminação, em que todas as pessoas se sintam física e psicologicamente confortáveis e seguras.

## 2. APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

2.1. A presente Política aplica-se a todos os Colaboradores da Sulgás, bem como a Terceiros.

2.2. Nos termos dessa Política, entende-se por:

2.2.1. Colaborador(es): toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Sulgás. São os integrantes do Conselho de Administração, dos comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária ou não Estatutária, bem como todos os empregados em tempo integral ou temporários, empregados terceirizados e estagiários.

2.2.2. Controladas: empresas sobre as quais a Sulgás detém o controle de forma direta ou indireta.

2.2.3. Terceiro(s): clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Sulgás, bem como seus acionistas.

## 3. DEFINIÇÕES E EXEMPLIFICAÇÕES

(i) Assédio moral: exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada, no ambiente de trabalho e/ou no exercício de suas atividades, independentemente do seu nível hierárquico. O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser praticado por meio de comportamentos físicos ou verbais, palavras, acusações, gestos ou escritos que possam trazer danos à

personalidade, à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, visando humilhar, prejudicar, isolar ou retirar a sua autonomia e pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

**(ii)** Assédio sexual: ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se de condição de superior hierárquico ou estrutura de reporte inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, independentemente do gênero, expressão de gênero ou orientação sexual.

**(iii)** Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, entre outros, que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos ou liberdades em qualquer campo da vida privada. A prática de discriminação no ambiente de trabalho inclui qualquer ato de diferenciação na provisão de oportunidades de emprego, condições de trabalho, benefícios, ou no uso de padrões avaliativos discriminatórios, se baseado, no todo ou em parte, na origem, nas habilidades físicas e mentais, ideias, cor, etnia, religião, orientação sexual, classe econômica, gênero, aparência ou formação acadêmica.

**(iv)** Importunação: toda ação que gera desconforto, incômodo ou perturbação ao outro por meio de comportamento intrusivo e indesejado, sem que seja caracterizado assédio ou discriminação.

#### **4. DIRETRIZES**

4.1. A Sulgás não tolera nenhuma forma de discriminação, importunação e/ou assédio moral ou sexual praticados contra ou por seus Colaboradores, por pessoas que façam parte da organização ou aqueles com quem venham a interagir em razão da sua função, seja no local de trabalho ou extensão deste, como festas e eventos da Sulgás.

4.2. Relacionamentos românticos ou sexuais entre Colaboradores da mesma área em que um tenha posição de gestão ou supervisão sobre o outro não são permitidos, pois tais relacionamentos tendem a criar conflitos de interesses comprometedores ou a aparência de conflitos de interesses. Além disso, tais relacionamentos podem dar origem à percepção por outros de que há favoritismo ou viés nas decisões de emprego que afetam o Colaborador da equipe. Além disso, dado o equilíbrio desigual de poder dentro de tais relacionamentos, o

consentimento do Colaborador é suspeito e pode ser visto como resultado de coerção ou intimidação.

4.3. Os gestores desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de discriminação, importunação e/ou assédio moral ou sexual. Assim, é parte das suas atribuições estar atentos a comportamentos inadequados, receber eventuais denúncias com seriedade, respeito e confidencialidade, e formalizá-las no Canal de Ética da Sulgás, além de estabelecer um vínculo de confiança com os Colaboradores, incentivando um canal aberto para denúncias.

## **5. REPORTE E DÚVIDAS**

5.1. Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política ou do Código de Conduta da Sulgás poderão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador, à área de Pessoas e Cultura, à Auditoria Interna Corporativa<sup>1</sup> ou ao Jurídico e Governança ou por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis (0800 725 0039 ou [www.canaldeetica.com.br/cosan](http://www.canaldeetica.com.br/cosan)).

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

## **6. PENALIDADES**

6.1. A não observância dos procedimentos desta Política, por parte dos Colaboradores, será examinada pelo Comitê de Ética da Commit, que poderá sujeitar o infrator a sanções disciplinares adequadas, de acordo com as regras internas da Sulgás dispostas na Política de Medidas Disciplinares e no Código de Conduta, sem prejuízo de a Sulgás adotar eventuais medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.

---

<sup>1</sup> Significa a Auditoria Interna da Cosan S.A, controladora indireta da Sulgás.

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

## **7. REFERÊNCIAS**

- i. Código de Conduta da Sulgás;
- ii. Decreto-Lei nº 2.848/1940 (“Código Penal Brasileiro”);
- iii. Lei nº 12.288/2010 (“Estatuto da Igualdade Racial”); e
- iv. Política de Medidas Disciplinares da Sulgás.

## **8. DISPOSIÇÕES GERAIS**

8.1. Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Sulgás aprovar qualquer alteração à presente Política, que acontecerá quando do advento de mudanças de processo e/ou alteração de tecnologia (sistemas aplicativos), mudanças de diretrizes ou legislação vigente ou ainda por determinação do Conselho de Administração.

8.2. Esta Política será arquivada durante o prazo de sua vigência, sendo descartada somente no caso de suas versões subsequentes estarem em uso e divulgadas por no mínimo 05 (cinco) anos.

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